



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



Année
2010-2011

Bilan social

Enseignement public



Avant propos

J'ai le plaisir de vous présenter le premier bilan social de l'Académie de Caen.

La politique de gestion des ressources humaines est une des priorités de l'académie de Caen. Dans le cadre du projet 2006-2010, l'Académie de Caen s'était engagée à produire un bilan social.

Qu'est -ce qu'un bilan social ?

En France, la loi du 12 juillet 1977 institue le bilan social de l'entreprise. D'après cette loi, « il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et les deux années précédentes ».

Dans l'idée du législateur, le bilan social répond à différents objectifs :

- Permettre une meilleure visibilité
- Informer tous les partenaires sociaux en interne et en externe
- Faciliter le dialogue social
- Contribuer à la planification et à la gestion dans le domaine social

Pourquoi élaborer un bilan social dans l'Académie de Caen ?

Elaborer un bilan social, c'est se donner les moyens de disposer d'un outil de maîtrise de la politique de gestion des ressources humaines. Il peut devenir un document précieux permettant l'aide à la décision pour l'équipe de direction. Il permet de trouver des ajustements à plusieurs niveaux entre les structures, les emplois et les personnes, afin de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Il permet de mesurer les effets de la politique de gestion des ressources humaines de l'Académie.

A partir d'un constat objectif, mais aussi d'une présentation de ces données aux partenaires sociaux, le bilan social peut vite devenir un support de communication et de dialogue. Dans le cadre de la loi sur la rénovation du dialogue social du 5 juillet 2010, il prend tout son sens. Il répond aussi de ma part à une constante préoccupation de transparence et d'objectivité dans le dialogue avec les partenaires sociaux, dans la continuité de ce qui se pratique depuis plusieurs années dans cette Académie.

Produire un bilan social, c'est avoir trois objectifs principaux : la communication, le dialogue, le pilotage.

La démarche

Il faut cependant évoquer les difficultés d'une telle synthèse. Les données sont dispersées, et dans le domaine des ressources humaines, les applications informatiques nombreuses. Le travail sur le bilan social permet une centralisation de ces données, une mise en cohérence, et permet de renforcer une vision transversale de la gestion des ressources humaines. Nous sommes dans la logique de la constitution des SIRH (système d'information ressources humaines) Ce travail en équipe de tous les acteurs concernés par la gestion des ressources humaines a permis une approche globale des problématiques de ressources humaines, et des échanges riches et fructueux entre les différents acteurs.

Dans cette logique, le bilan social privilégie une approche thématique de la gestion des ressources humaines, et non une approche par catégorie de personnels. Vous y trouverez des rubriques telles que « la vie des personnels », « la formation continue », les carrières », des informations sur les problématiques de santé, l'action sociale, ou encore « les relations professionnelles. »

Les perspectives

Le bilan social sera produit chaque année, afin de pouvoir être efficace. En effet, il s'agit d'un document rétrospectif mais qui peut servir de base à une action prospective.

Il est amené à évoluer en fonction des propositions émanant des partenaires sociaux.

Le groupe de pilotage a d'ores et déjà identifié des thématiques à développer en 2011, notamment les données concernant l'enseignement privé et le premier degré.

J'espère que ce premier bilan social saura répondre à vos attentes et à vos interrogations, et je vous en souhaite bonne lecture.

Le Recteur

Catherine SARLANDIE DE LA ROBERTIE

Sommaire

➤ Le contexte

- Délégations d'emplois par programme 2
- Part des effectifs par secteur public - privé sous contrat 2

➤ Les effectifs et les caractéristiques démographiques

- Ensemble des personnels 4
- Enseignants dans le premier degré 7
- Enseignants dans le second degré 9
- Personnels de direction 14
- Personnels d'inspection 15
- Personnels d'éducation 16
- Personnels d'orientation 17
- Personnels de surveillance et d'assistance éducative 18
- Personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, santé et sociaux 19

➤ La vie des personnels

- La mobilité géographique 27
 - Le mouvement des enseignants du premier degré 28
 - Le mouvement des enseignants du second degré 29
 - Les services partagés des enseignants du second degré 30
 - Le mouvement des personnels de direction 31
 - Le mouvement des personnels ATSS 31
- Le temps partiel 32
- Les congés 34
- L'accompagnement des personnels 37
 - Les personnels handicapés 37
 - Les bénéficiaires du FIPHFP 38
 - Le dispositif conseil - mobilité - carrière 39
 - Les reconversions 40
 - Le dispositif des postes adaptés 41
 - Le dispositif d'allègement de service 42

➤ La formation continue

- La formation continue des enseignants du premier degré 44
- Les enseignants du second degré 46
- Les personnels de direction, inspection, éducation et orientation .. 46
- Les ingénieurs, techniciens, administratifs, santé et social 46

➤ Les carrières

- Les rémunérations 50

➤ Santé - Social - Santé et sécurité au travail

- La politique de santé 54
- La politique sociale 56
- La santé et sécurité au travail 59

➤ Les relations professionnelles

- Les résultats des élections au CTPS 62
- Les organismes paritaires 62
- Le contentieux des personnels 65

➤ Sigles 66

Directeur de la publication :

Catherine Sarlandie de La Robertie, recteur de l'académie de Caen

Responsable de la publication : Virginie Catherine, directrice des ressources humaines

Coordination : Jérôme Colson, chef du service des études, de la prospective et de l'analyse de gestion

Conception et réalisation : SEPAGE avec la participation des services académiques :

- Direction des ressources humaines
- Inspections académiques
- Division des personnels enseignants
- Division des personnels de l'administration et des prestations
- Bureau de personnels d'inspection et de direction
- Division des personnels de l'enseignement privé
- Division de la formation et responsables académiques de la formation
- Unité budgétaire
- Service de santé
- Service social - service d'action sociale
- Division des examens et concours
- Inspection hygiène et sécurité
- Pôle décisionnel académique

Sources

Il ne faut pas confondre nombre d'emplois et effectifs de personnels. Un agent est affecté sur un poste et consomme une fraction d'emploi en fonction de sa situation (position, temps partiel, congé...). A titre d'exemple, deux personnes exerçant à mi-temps consommeront un emploi.

L'application Bilan Social Académique (BSA)

Les données présentées dans le bilan social sont issues essentiellement de l'application BSA (Bilan Social Académique) mise à disposition à l'ensemble des académies par le ministère de l'éducation nationale. La date d'observation retenue a été fixée au 15 octobre de chaque année.

La population concernée comprend les personnels enseignants ou non enseignants, titulaires ou non titulaires, du secteur public et quels que soient leurs statuts. Les effectifs correspondent à ceux des personnels en activité et avec une affectation (hors personnels mis à disposition d'une collectivité). Ils sont comptés une seule fois sur leur affectation principale. Les enseignants du 1er degré intervenant dans le second degré apparaissent dans les effectifs du 2nd degré.

Les autres sources

- Les données relatives aux **budgets académiques** proviennent de l'unité budgétaire du rectorat.
- Les données relatives au **mouvement des personnels** proviennent des services académiques en charge de cette gestion selon la catégorie de personnels : inspections académiques pour les enseignants du premier degré, division des personnels enseignants (DPE) pour le second degré, division des personnels de l'administration et des prestations (DPAP) pour les IATSS et bureau des personnels d'inspection et de direction (BPID).
- Les données sur la **formation continue** proviennent des inspections académiques pour le premier degré, de la division de la formation (DIFOR) et des responsables académiques de la formation (RAF) pour les enseignants du second degré, personnels de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation et IATSS.
- Les données relatives à **l'accompagnement des personnels** proviennent de la direction des ressources humaines du rectorat (DRH).
- Les données relatives aux champs de la **santé**, du **social** et de la **sécurité au travail** proviennent respectivement des services académiques santé, social et de l'inspection hygiène et sécurité.
- Les données relatives aux **relations professionnelles** sont établies par la direction des ressources humaines (DRH).

Contexte

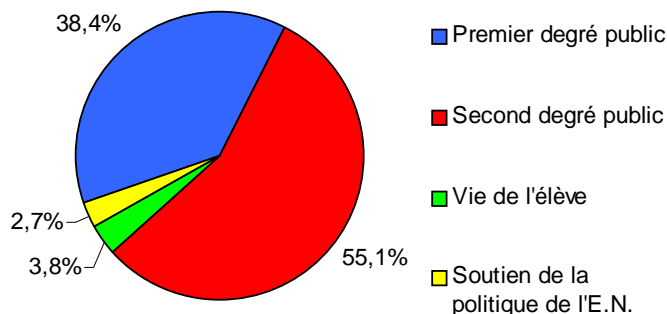
➤ Délégations d'emplois

Depuis la mise en œuvre de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) en 2006, les emplois sont délégués au recteur par les responsables de programme. Quatre programmes de la mission enseignement scolaire sont concernés :

- Enseignement scolaire public du premier degré
- Enseignement scolaire public du second degré
- Soutien de la politique de l'Éducation nationale
- Vie de l'élève

18 006 emplois au 1er septembre 2010 (dont suppléance) ont été délégués à l'académie de Caen, tous programmes confondus.

Répartition des emplois délégués par programme au 1er septembre 2010



Evolution des délégations d'emplois par programme en ETPT *

	Sept. 2007	Sept. 2008	Sept. 2009	Sept. 2010
Premier degré public	7 192,50	7 279,50	7 120,50	6 919,50
Second degré public	10 471,00	10 265,00	10 134,00	9 920,50
Vie de l'élève	2 338,68	1 011,40	685,86	680,06
Soutien de la politique de l'E.N.	530,30	510,90	498,90	485,90
Ensemble	20 532,48	19 066,80	18 439,26	18 005,96

* ETPT : équivalent temps plein travaillé

Le tableau ci-dessus ne décrit pas la délégation d'emplois du programme de l'enseignement privé premier et second degré qui relève d'une gestion nationale.

Par ailleurs, il ne faut pas confondre nombre d'emplois et effectifs de personnels. Un agent est affecté sur un poste et consomme une fraction d'emploi en fonction de sa situation (position, temps partiel, congé...). A titre d'exemple, deux personnes exerçant à mi-temps consommeront un emploi.

➤ Les effectifs selon le secteur d'enseignement

Personnels en activité et avec une affectation en 2010 selon le secteur d'enseignement

	Public	Privé sous contrat	Total	% privé
Enseignants 1er degré	7239	1264	8503	14,9%
Enseignants 2nd degré	9144	2551	11695	21,8%
Ensemble	16383	3815	20198	18,9%

Les effectifs et les caractéristiques démographiques des personnels

➔ Ensemble des personnels du secteur public

20 815 personnels en activité

16 383 enseignants (79 %)

4 432 non enseignants (21 %)

18 101 titulaires (87 %)

2 714 non titulaires (13 %)

En octobre 2010, les effectifs publics de l'Education nationale dans l'académie de Caen s'élèvent à 20 815 personnels.

Quatre personnels sur cinq sont enseignants dont 35 % dans le premier degré et 44 % dans le second degré.

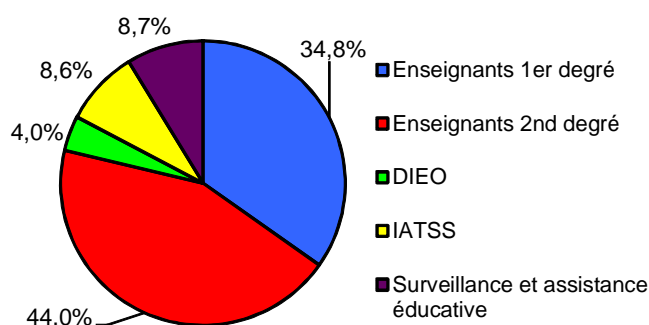
La part des personnels non enseignants représente 21 % des effectifs et se compose de trois grandes catégories de personnels. Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (4 %), les IATSS (8,6 %) et les personnels assurant des missions de surveillance et d'assistance éducative (8,7 %).

84 % des personnels, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A..

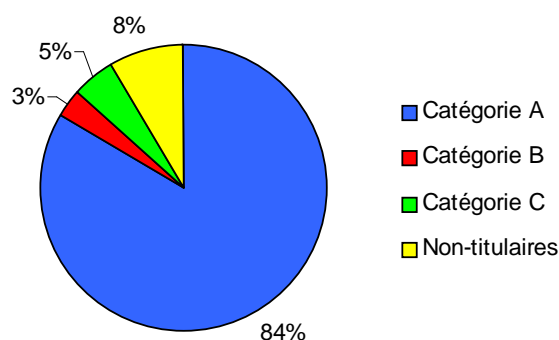
Les femmes représentent en moyenne 68 % des effectifs mais leur part varie selon le corps considéré. Majoritaires dans les corps d'orientation, IATSS et enseignants du premier degré, elles sont sous représentées chez les personnels de direction et d'inspection.

87,3 % des personnels sont titulaires de la fonction publique. Les personnels non titulaires exercent pour l'essentiel des fonctions de surveillance et d'assistance pédagogique, d'enseignement (2nd degré) et IATSS.

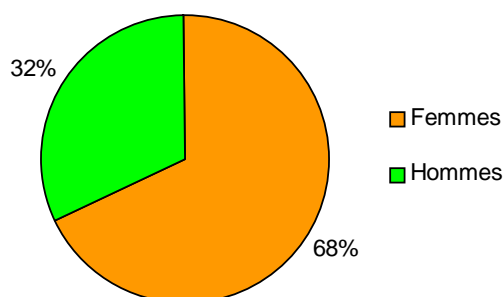
Ensemble des personnels par fonction
année scolaire 2010-2011



Répartition des personnels par catégorie
année scolaire 2010-2011



Répartition des personnels selon le genre
année scolaire 2010-2011



Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2010

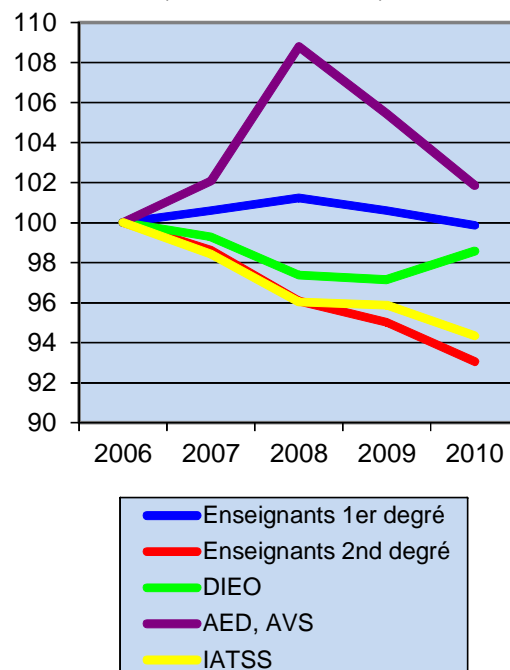
	Titulaires	Non titulaires	Total	% femmes	% non titulaires
Enseignants 1er degré	7220	19	7239	80,6%	0,3%
Enseignants 2nd degré	8506	638	9144	55,8%	7,0%
Personnels de direction	358	0	358	35,8%	0,0%
Personnels d'inspection	82	0	82	43,8%	0,0%
Personnels d'éducation	264	19	283	60,4%	6,7%
Personnels d'orientation	93	15	108	87,0%	13,9%
Ingénieurs, administratifs, techniciens, santé-sociaux	1578	205	1783	85,3%	11,5%
Surveillance et assistance éducative	0	1818	1818	68,1%	100,0%
Ensemble	18101	2714	20815	67,8%	13,0%

➔ Évolution des effectifs

De 2006 à 2010, l'académie de Caen enregistre une diminution de ses effectifs de 3,6 % soit - 785 personnels. Cette baisse touche plus particulièrement les personnels enseignants dans le second degré (- 6,9 %) et les IATSS notamment administratifs (- 5,7 %).

	2006	2009	2010	var. 10/06
Enseignants 1er degré	7249	7292	7239	-0,1
Enseignants 2nd degré	9834	9344	9144	-7,0
Personnels D.I.E.O.	841	817	831	-1,2
Personnels I.A.T.S.S.	1891	1813	1783	-5,7
Surv. et assist. éducative	1785	1882	1818	1,8
Ensemble	21600	21148	20815	-3,6

Evolution des effectifs
(base 100 en 2006)

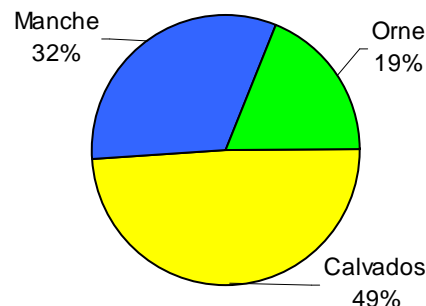


➔ Répartition départementale

Près d'un agent sur deux (49 %) est en poste dans le Calvados, un sur trois (32 %) dans la Manche, l'Orne étant le troisième département de l'académie, en terme de personnels (19 %).

Toutefois, il convient de prendre en considération que les personnels d'inspection (IA-IPR et IEN ET-EG) ainsi que les ingénieurs et techniciens bien qu'en résidence au rectorat de Caen, exercent leurs missions au bénéfice de l'ensemble de l'académie.

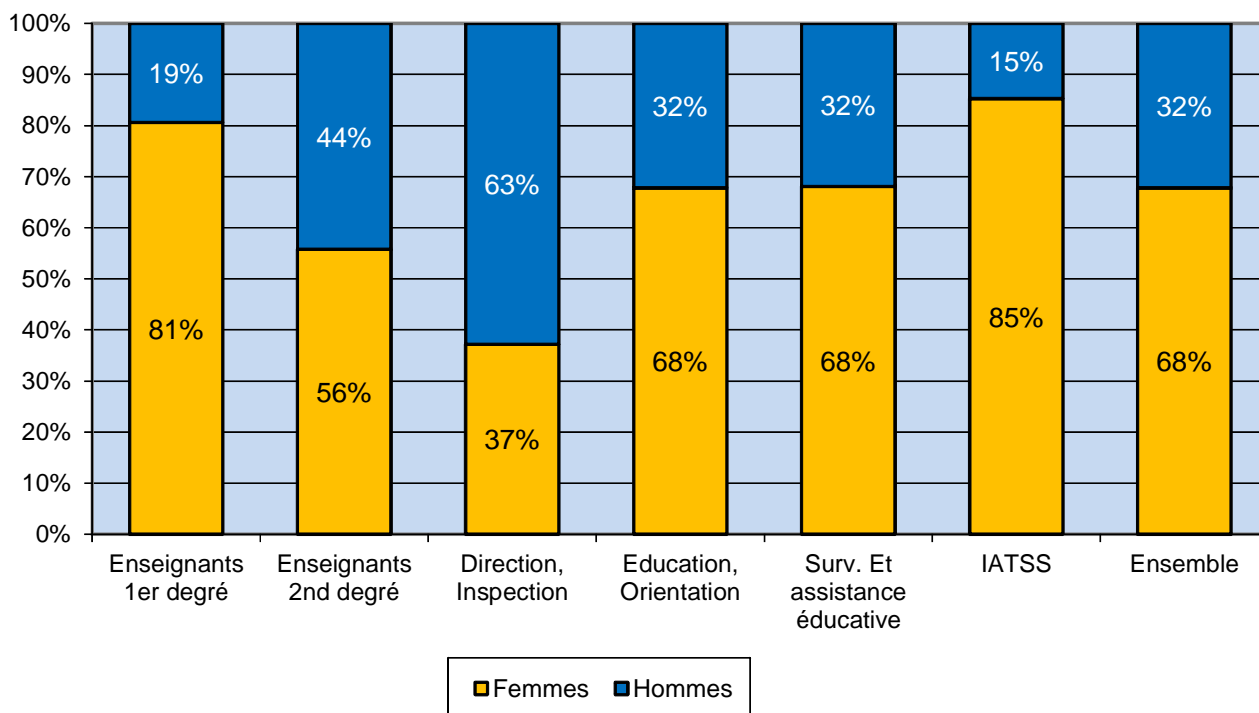
Répartition départementale de
l'ensemble des personnels
année scolaire 2010-2011



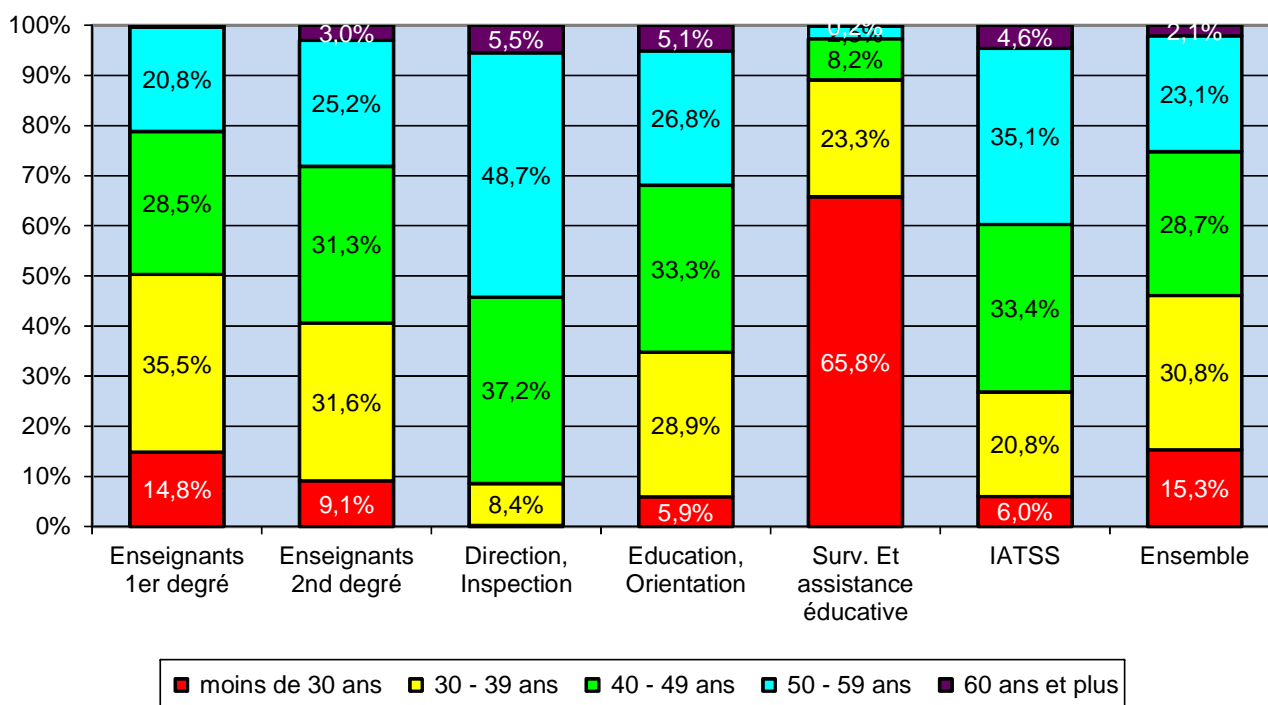
Personnels du secteur public en activité et avec une affectation par département

	Calvados	Manche	Orne	académie
Enseignants 1er degré	3539	2331	1369	7239
Enseignants 2nd degré	4375	2998	1771	9144
Personnels de direction	169	120	69	358
Personnels d'inspection	59	14	9	82
Personnels d'éducation	123	98	62	283
Personnels d'orientation	51	33	24	108
Ingénieurs, administratifs, techniciens, santé-sociaux	972	501	310	1783
Surveillance et assistance éducative	909	580	329	1818
Ensemble	10197	6675	3943	20815

Répartition selon le sexe



Répartition par tranche d'âge



➔ Les enseignants dans le premier degré

7 239 personnels en activité
99 % professeurs des écoles
81 % de femmes
40 ans d'âge moyen

Dans le premier degré public, un corps domine, celui des professeurs des écoles, qui représente 99 % de l'effectif total des personnels enseignants en activité.

Avec 81 % de femmes, c'est l'un des corps les plus féminisés au sein de l'éducation nationale.

L'âge moyen des enseignants dans le premier degré est de 40 ans. La proportion d'agents de moins de 30 ans (14,8%) comme celle de 30-39 ans (35,5 %) est nettement plus élevée que dans les autres catégories de personnels.

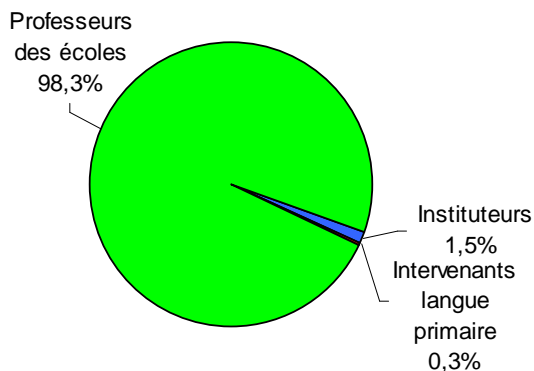
Répartition des enseignants dans le premier degré par département

année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie	%
Instituteurs	56	25	25	106	1,5%
Intervenants langue primaire	19			19	0,3%
Professeurs des écoles	3464	2306	1344	7114	98,3%
Ensemble	3539	2331	1369	7239	100%

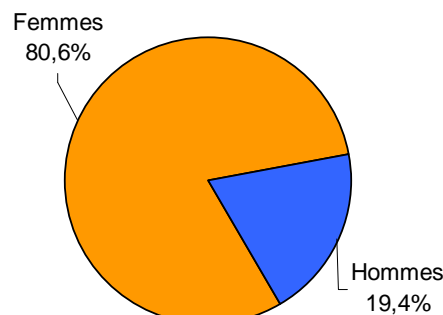
Répartition selon le corps

année scolaire 2010-2011

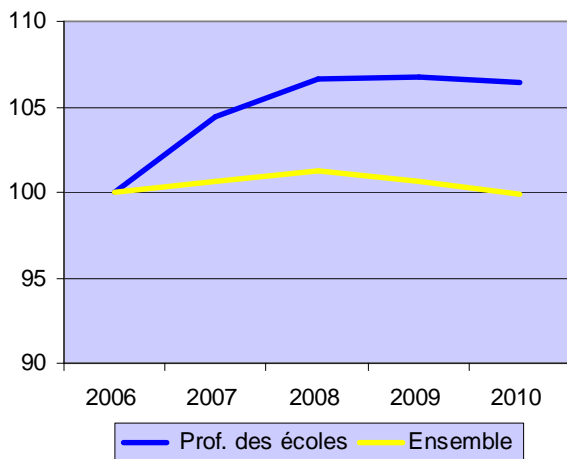


Répartition selon le sexe

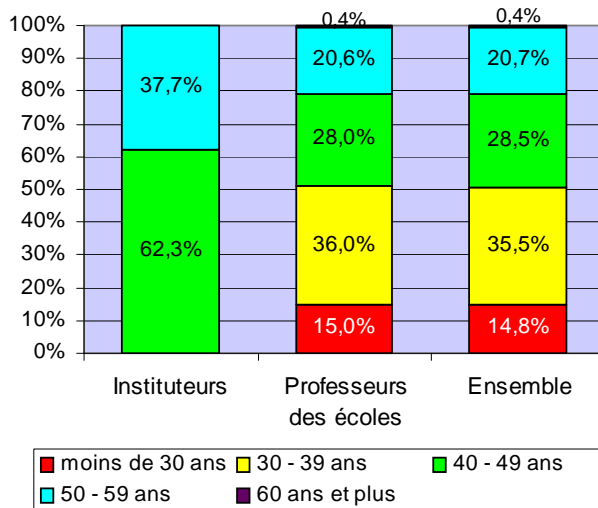
année scolaire 2010-2011



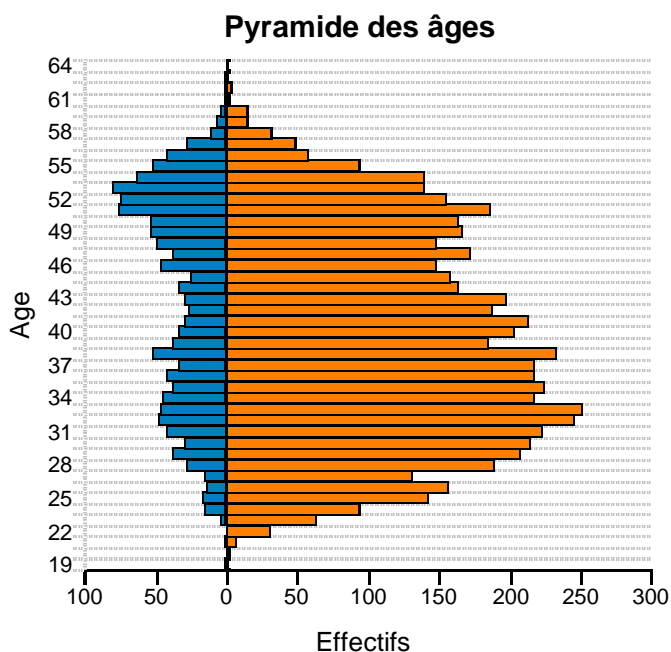
Evolution des effectifs en base 100 en 2006



Répartition par tranche d'âge



L'âge moyen des personnels enseignants dans le premier degré est de 40 ans. Globalement, en octobre 2010, 21 % des personnels ont plus de 50 ans. Par rapport à 2006, la part des personnels âgés de 55 ans et plus a progressé de 1,4 point et concerne 5,7 % de l'effectif total. A l'inverse, la part des personnels âgés de moins de 29 ans représente 14,8 % des effectifs soit une diminution de 4,9 points sur la même période.



Les effectifs selon la fonction

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi, 93 % des enseignants ont comme fonction «enseignement» dont 15 % exercent la fonction de directeur d'école. Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 10 % de l'effectif total.

L'âge moyen varie fortement selon la fonction et oscille entre 35 ans (remplaçants) et 48 ans (besoins éducatifs AIS hors classe).

Les femmes, majoritaires chez les enseignants du premier degré, sont surreprésentées dans les fonctions d'enseignement (84 %) y compris dans celles de direction d'école. Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions du conseil pédagogique, du pilotage et de l'animation pédagogique (50 %).

Répartition selon la fonction

année scolaire 2010-2011

	Effectifs	Poids en %	age moyen	% femmes
Enseignement	6725	92,9%	40	84,0%
dont directeurs d'école	1055	14,6%	42	72,8%
dont titulaires remplaçants	732	10,1%	35	63,4%
Besoins éducatifs ASH hors classe	293	4,0%	48	72,4%
Conseillers pédagogiques, pilotage et animation pédagogique	101	1,4%	46	50,0%
Accompagnement soutien et hors ASH	88	1,2%	46	58,0%
Réadaptation	15	0,2%	47	86,7%
Mis à disposition	9	0,1%	52	33,3%
Administration	8	0,1%	50	50,0%
Ensemble	7239	100%	40	80,6%

Répartition départementale selon la fonction

année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne
Enseignement	3265	2179	1281
<i>dont directeurs d'école</i>	553	309	193
<i>dont titulaires remplaçants</i>	354	252	126
Besoins éducatifs ASH hors classe	150	88	55
Conseillers pédagogiques, pilotage et animation pédagogique	61	24	16
Accompagnement soutien et hors ASH	49	29	10
Réadaptation	10	2	3
Mis à disposition	2	7	0
Administration	2	2	4
Ensemble	3539	2331	1369

➔ Les enseignants dans le second degré

9 144 personnels

56 % de certifiés

56 % de femmes

5,7 % de non titulaires

43 ans d'âge moyen

Plus de la moitié des enseignants dans le second degré appartiennent au corps des certifiés, 16 % sont PLP, 9,2 % agrégés et 7,2 % professeurs ou chargés d'enseignement d'EPS.

De 2006 à 2010, les effectifs ont globalement enregistré une baisse de 6,9 % soit 673 personnels de moins.

56 % sont des femmes. L'âge moyen des personnels est de 43 ans. Ces deux données varient fortement selon le corps d'appartenance des personnels.

Répartition des enseignants dans le second degré par département

année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie	%
Professeurs de chaire supérieure	35	4		39	0,4%
Agrégés	486	237	122	845	9,2%
Certifiés	2444	1706	946	5097	55,7%
Professeurs et chargés ens. EPS	306	225	126	657	7,2%
Professeurs de LP	635	508	320	1462	16,0%
Professeurs ens. général collège	63	44	38	145	1,6%
Professeurs de écoles et instituteurs (1)	109	84	69	262	2,9%
Intervenants langue (2)	61	34	19	114	1,2%
Professeurs non titulaires (3)	236	156	131	523	5,7%
Ensemble	4375	2998	1771	9144	100%

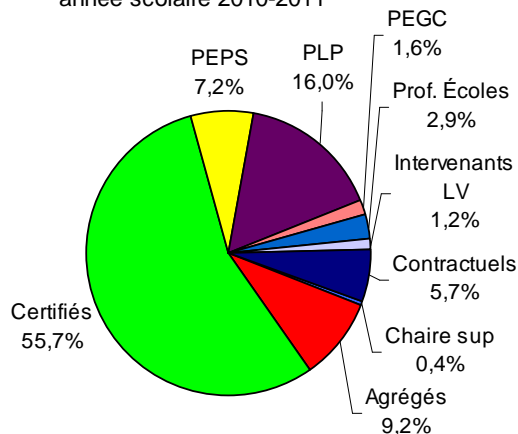
(1) enseignants du premier degré intervenant en collège

(2) assistants étrangers et assistants langue

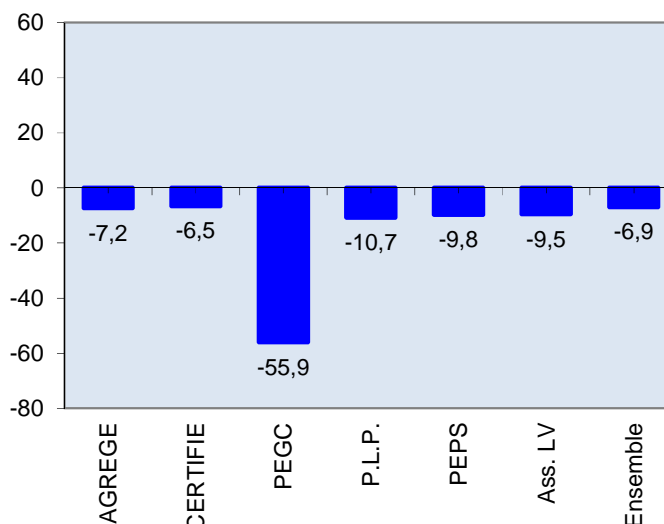
(3) professeurs contractuels, associés, maîtres auxiliaires et vacataires

Répartition selon le corps

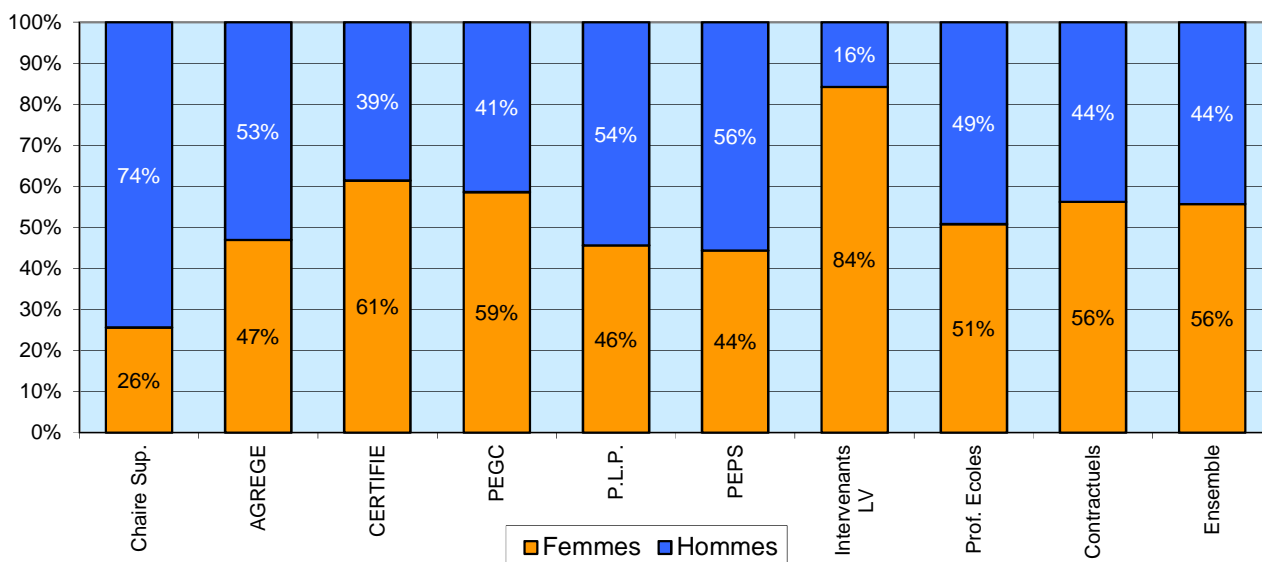
année scolaire 2010-2011



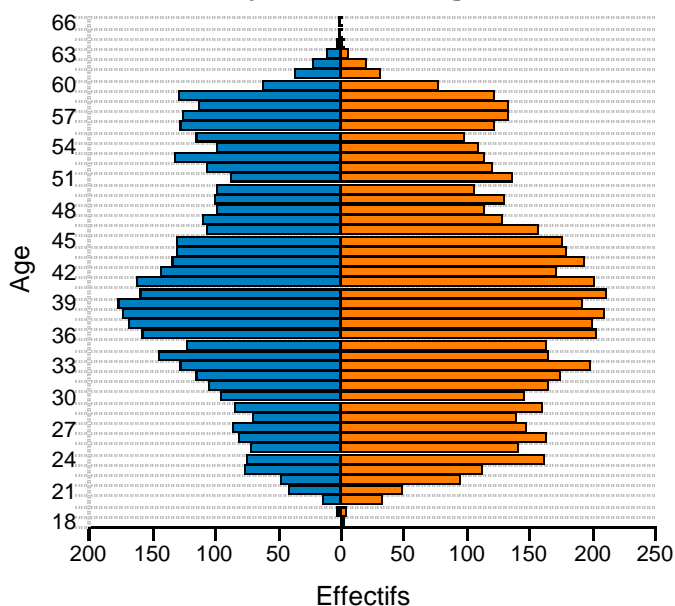
Variation des effectifs entre 2006 et 2010 (en %)



Répartition selon le sexe



Pyramide des âges

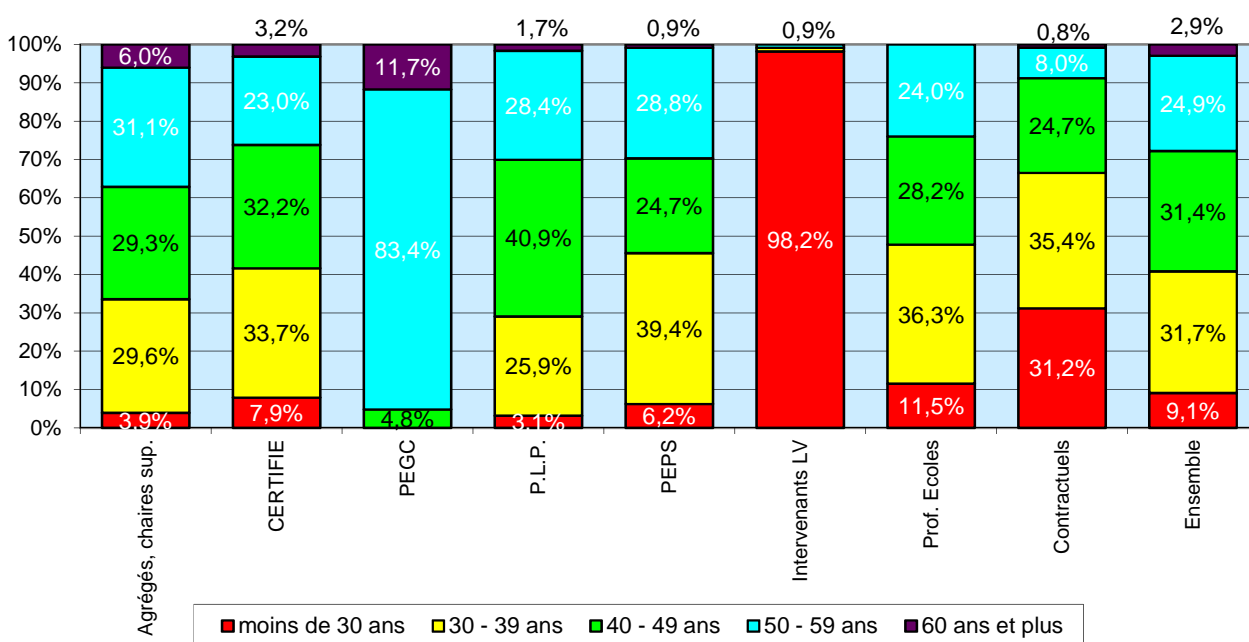


L'âge moyen des personnels enseignants dans le second degré est de 43 ans. Globalement, en octobre 2010, 28 % des personnels enseignants dans le second degré ont plus de 50 ans.

Par rapport à 2006, les proportions dans les tranches d'âge des 30 - 39 ans et des 50 - 59 ans ont diminué, créant une augmentation par glissement des 40 - 49 ans et des 60 ans et plus.

La répartition par tranche d'âge montre que la proportion d'agents « âgés » est relativement plus élevée chez les PEGC, les agrégés puis les PLP et les professeurs d'EPS et chargés d'EPS.

Répartition par tranche d'âge



➤ Répartition selon la fonction

Répartition selon la fonction

Fonctions	Effectifs	Age moyen	% femmes
Enseignement	8572	43	54,8%
Documentation	246	45	83,3%
Assistant étranger	114	23	84,2%
Chef de travaux et assistants	63	48	44,4%
Educateur en internat	47	45	36,2%
Conseiller en formation continue	42	48	52,4%
Réadaptation	17	46	58,8%
Administration	12	42	58,3%
Insertion jeunes (coord. + formation)	17	49	45,5%
Formation continue des adultes	5	45	83,3%
Apprentissage	5	48	40,0%
Conseillers pédagogiques	4	*	*
Ensemble	9144	43	55,8%

* effectif inférieur à 5 (secret statistique)

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi, 94 % des enseignants ont comme fonction « enseignement ». Les personnels assurant une fonction de documentation représentent 2,7 % de l'effectif total, les chefs de travaux et assistants 0,7 %.

L'âge moyen varie fortement selon la fonction.

Les femmes sont majoritaires dans les fonctions de documentation (84 %) et minoritaires chez les chefs de travaux (44 %).

➤ Répartition selon le type d'établissement

Les personnels enseignants dans le second degré sont répartis dans quatre « catégories d'établissement » :

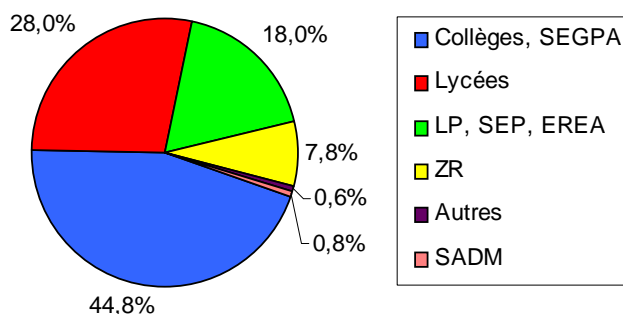
- Les collèges, y compris les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)
- Les Lycées généraux et technologiques
- Les lycées professionnels, y compris les sections d'enseignement professionnel (SEP) et les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA).
- Les zones de remplacement

Les collèges regroupent près de 45 % des personnels, les lycées 28 %, les LP 18 % et les zones de remplacement 8 %.

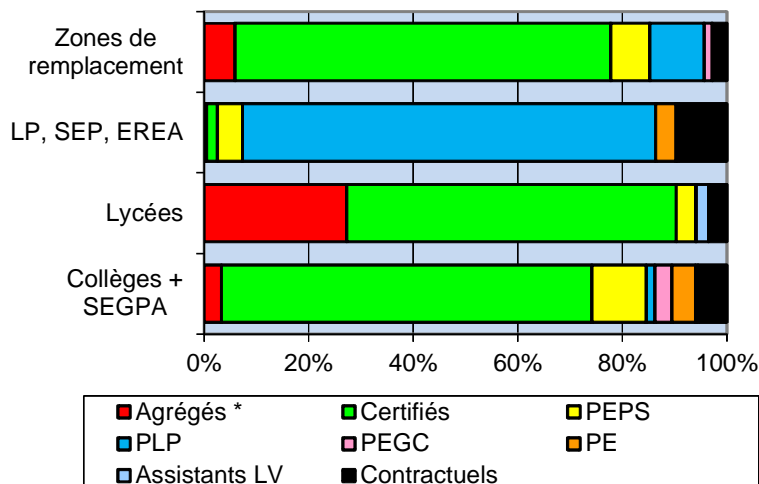
Selon les corps, le type d'établissement le plus fréquent diffère fortement. Ainsi, on trouve une majorité de personnels certifiés en collège, d'agrégés en lycées...

La proportion d'enseignants non titulaires apparaît sensiblement plus importante dans la catégorie LP (9,4 %) qu'en collège (5,5 %) ou lycée (3,5 %).

Répartition par type d'établissement
année scolaire 2010-2011



Répartition par type d'établissement et selon le corps



➔ Répartition selon la discipline de poste

Parmi les 8660 enseignants ayant comme fonction « enseignement », 81,3 % ont une discipline de poste générale ou technologique et 18,7 % une discipline de l'enseignement professionnel.

Les enseignants des disciplines générales et technologiques

Le groupe de disciplines le plus représenté est celui des langues vivantes avec 18,5 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (14 %), les mathématiques (12 %) et l'éducation physique et sportive (10 %).

La proportion de femmes varie fortement selon les disciplines. Elles sont majoritaires en lettres ou langues vivantes, minoritaires en sciences et technologies industrielles, sciences physiques et philosophie.

L'âge moyen est de 43 ans. Il oscille entre 38 (arts appliqués) et 47 ans (Allemand, économie - gestion).

La proportion de non titulaires varie également selon la discipline (4,1 % pour l'ensemble des disciplines générales et technologiques). Le taux de personnels contractuels oscille entre 0 (philosophie) et 23,5 % (arts appliqués).

Enseignants dans les disciplines générales et technologiques

Regroupement de disciplines de poste		Effectifs	Age moyen	% femmes	% certifiés	% non titulaires
Langues vivantes	allemand	172	47	84%	72%	9,3%
	anglais	767	43	80%	86%	4,3%
	arabe	3	*	*	*	*
	chinois	3	*	*	*	*
	espagnol	310	41	87%	85%	4,2%
	italien	40	43	85%	68%	15,0%
	norvégien	1	*	*	*	*
	japonais	1	*	*	*	*
	russe	4	*	*	*	*
	suedois	1	*	*	*	*
arts appliqués		17	38	35%	53%	23,5%
arts plastiques		153	43	60%	71%	18,3%
eco - gestion hotellerie - restauration		286	47	66%	80%	5,9%
education physique et sportive		723	42	43%		2,2%
documentation		242	44	83%	92%	7,0%
histoire-geographie		668	41	48%	83%	1,8%
lettres		991	42	79%	85%	1,4%
mathematiques		834	43	45%	76%	3,8%
musique		152	42	61%	80%	4,6%
philosophie		91	43	35%	60%	
sciences de la vie et de la terre		388	43	55%	76%	4,6%
sciences economiques et sociales		87	44	43%	78%	6,9%
sciences et techniques industrielles		530	45	16%	76%	6,0%
sciences medico-sociales		67	42	84%	73%	16,4%
sciences physiques		514	43	39%	72%	0,2%
Total		7045	43	57,7%	71,5%	4,1%

* effectif inférieur à 5 (secret statistique)

Les enseignants dans les sections professionnelles

Le groupe de disciplines le plus représenté est celui des sciences et technologies industrielles avec 39 % des effectifs. Viennent ensuite l'économie - gestion (19,4 %) et les SBSSA (12,4 %)..

La proportion de femmes varie là encore fortement selon les disciplines. Elles sont majoritaires en sciences biologiques et sciences sociales appliquées soit 91 % (SBSSA) ainsi qu'en lettres : anglais - allemand - espagnol (81 %) et minoritaires en sciences et technologies industrielles, arts appliqués et mathématiques.

La proportion de non titulaires est plus élevée que dans les disciplines générales et technologiques soit 10 % en moyenne.

Enseignants dans les sections professionnelles

Regroupement de disciplines de poste	Effectifs	Age moyen	% femmes	% PLP	% non titulaires
Economie - Gestion	313	45	62%	88%	11,2%
Documentation	4	*	*	*	*
Lettres : Anglais - Allemand - Espagnol	112	45	81%	95%	3,6%
Lettres - Histoire - Géographie	189	43	54%	94%	4,8%
Mathématiques Sciences	164	44	34%	97%	3,0%
SBSSA	201	42	91%	83%	16,4%
STI - Arts appliqués	632	44	19%	87%	11,9%
Total	1615	44	46,1%	88,9%	10,0%

* effectif inférieur à 5 (secret statistique)

➔ Les personnels de direction

371 personnels

36 % de femmes

50 ans d'âge moyen

On compte en moyenne près de deux personnels de direction par établissement du second degré. Ce sont majoritairement des hommes (64 %).

Près d'un chef d'établissement sur deux à moins de 50 ans, cette proportion étant plus importante dans les lycées professionnels.

Répartition des personnels de direction par département *

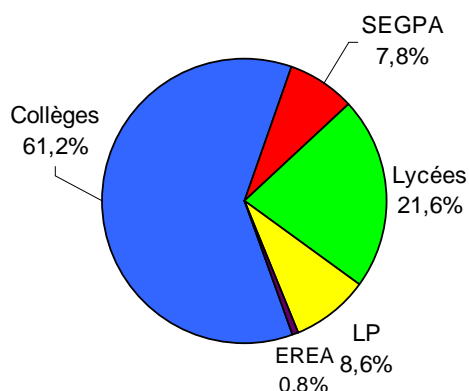
année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie	%
Principaux de collège et adjoints	106	75	46	227	61,2%
Directeurs adjoints SEGPA	11	12	6	29	7,8%
Proviseurs de lycée et adjoints	40	27	13	80	21,6%
Proviseurs de LP et adjoints	12	10	10	32	8,6%
Directeurs d'EREA	1	1	1	3	0,8%
Ensemble	170	125	76	371	100%

* y compris les personnels faisant fonction

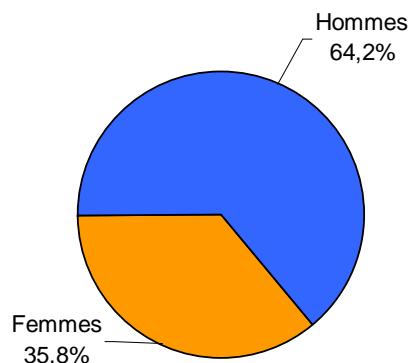
Répartition selon le type d'établissement

année scolaire 2010-2011

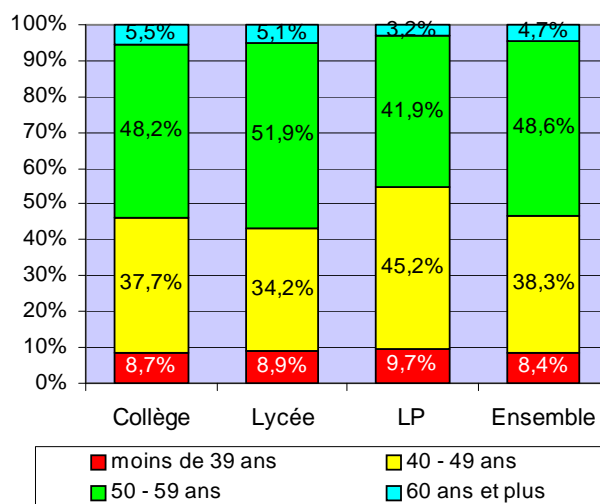


Répartition selon le sexe

année scolaire 2010-2011



Répartition par tranche d'âge



➔ Les personnels d'inspection

82 personnels
44 % de femmes
50 ans d'âge moyen

L'académie dénombre 82 personnels d'inspection dont près de quatre sur dix dans le premier degré.

La proportion de femmes est plus faible que dans les autres corps excepté les personnels de direction. L'âge moyen est de 50 ans.

Répartition des personnels d'inspection par département

année scolaire 2010-2011

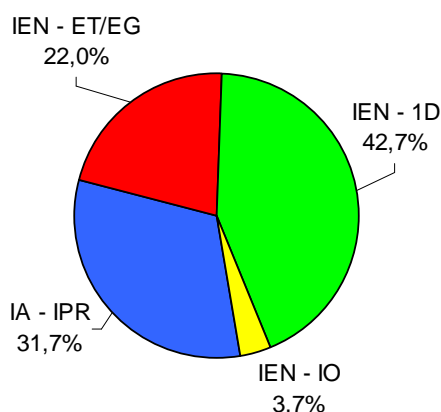
	Calvados	Manche	Orne	académie	%
IA - inspecteurs pédagogiques régionaux	26			26	31,7%
IEN - enseignement général / techno	18			18	22,0%
IEN - premier degré (1)	14	13	8	35	42,7%
IEN - information orientation	1	1	1	3	3,7%
Ensemble	59	14	9	82	100%

(1) IEN adjoint IA, ASH, circonscriptions 1er degré

Les effectifs des IA-IPR et IEN ET/EG sont comptabilisés sur leur lieu de résidence (rectorat de Caen)

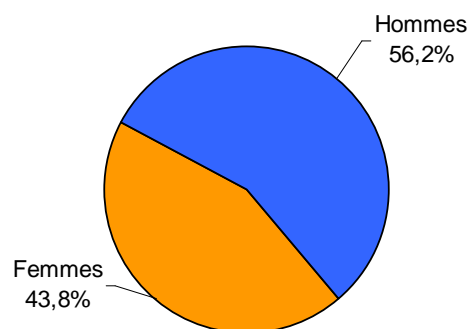
Répartition selon le corps

année scolaire 2010-2011

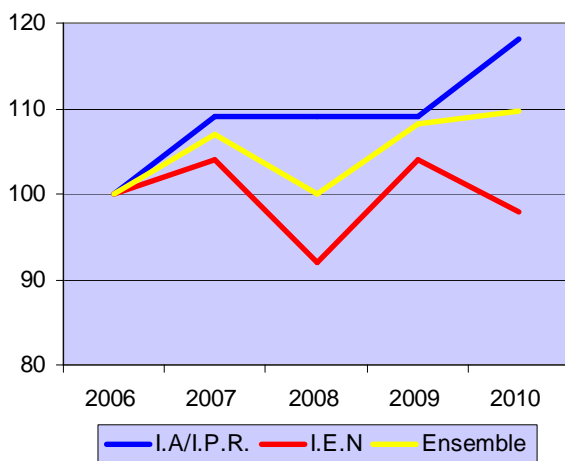


Répartition selon le sexe

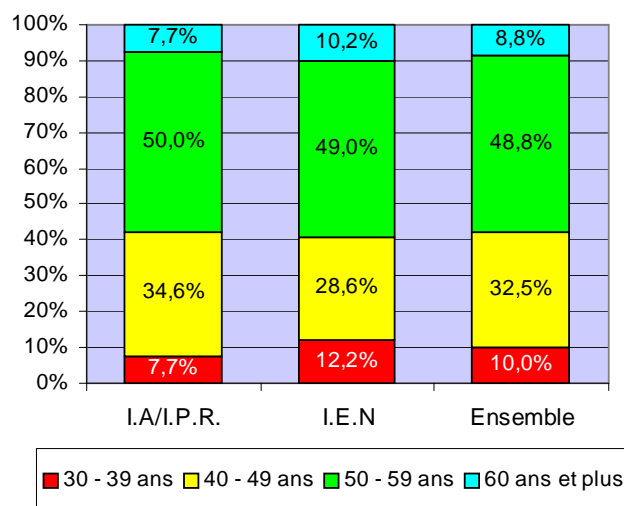
année scolaire 2010-2011



Evolution des effectifs en base 100 en 2006



Répartition par tranche d'âge



➔ Les personnels d'éducation

283 personnels

60 % de femmes

45 ans d'âge moyen

On compte 283 personnels d'éducation dont 93,3 % sont titulaires. Près de deux personnes sur trois est une femme (60,4 %).

Répartition des personnels d'éducation par département

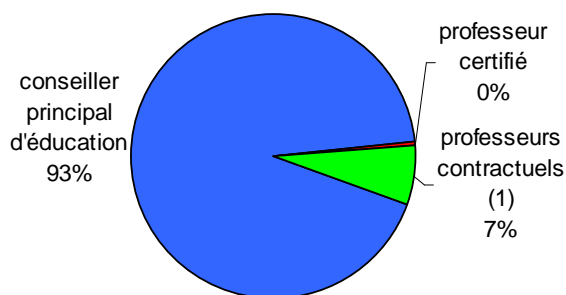
année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie	%
conseiller principal d'éducation	120	93	50	263	92,9%
professeur certifié			1	1	0,4%
professeurs contractuels (1)	3	5	11	19	6,7%
Ensemble	123	98	62	283	100%

(1) professeurs contractuels, maitres auxiliaires

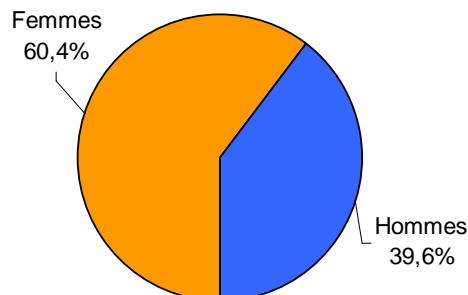
Répartition selon le corps

année scolaire 2010-2011

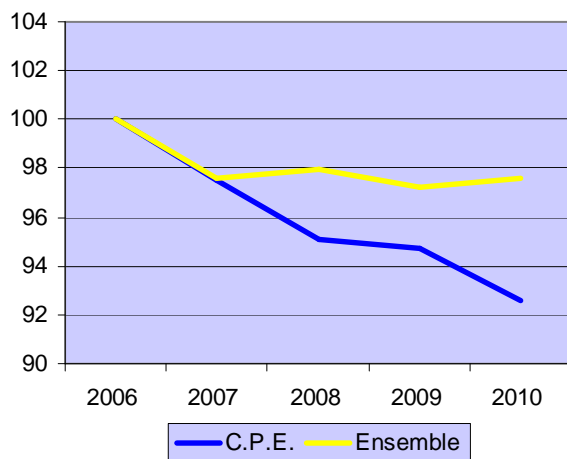


Répartition selon le sexe

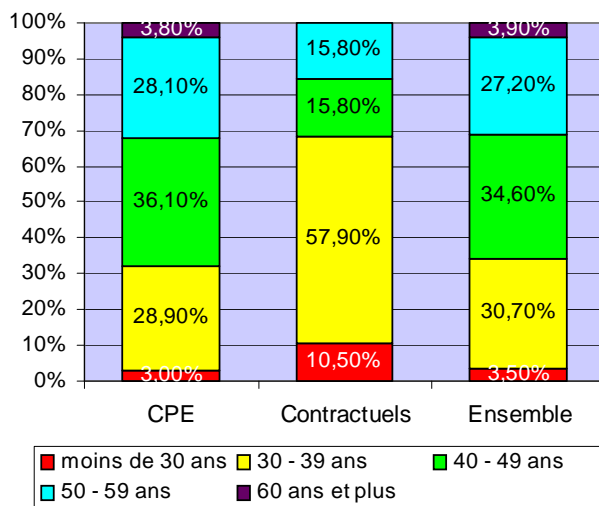
année scolaire 2010-2011



Evolution des effectifs en base 100 en 2006



Répartition par tranche d'âge



➔ Les personnels d'orientation

108 personnels

87 % de femmes

44 ans d'âge moyen

L'académie compte 108 personnels d'orientation parmi lesquels 13 directeurs de centre d'information et d'orientation (CIO).

L'âge moyen des personnels d'orientation est de 44 ans et près d'un agent sur 10 a 60 ans et plus. Ce sont très majoritairement des femmes (87 %).

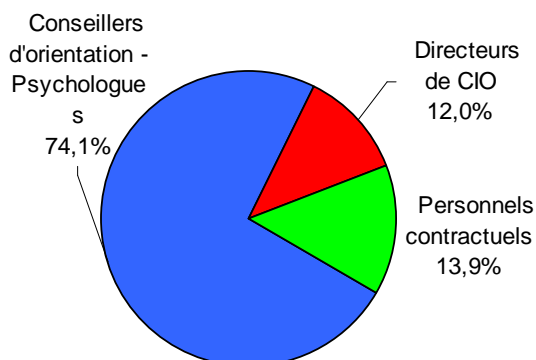
Répartition des personnels d'orientation par département

année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie	%
Conseillers d'orientation - Psychologues	38	27	15	80	74,1%
Directeurs de CIO	7	3	3	13	12,0%
Personnels contractuels	6	3	6	15	13,9%
Ensemble	51	33	24	108	100%

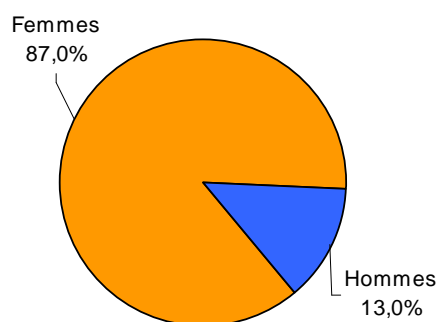
Répartition selon le corps

année scolaire 2010-2011

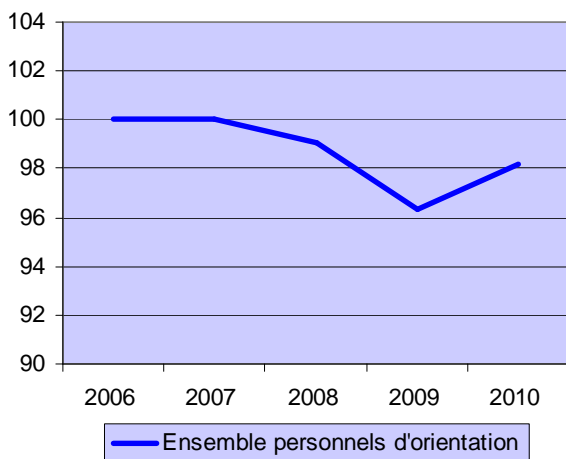


Répartition selon le sexe

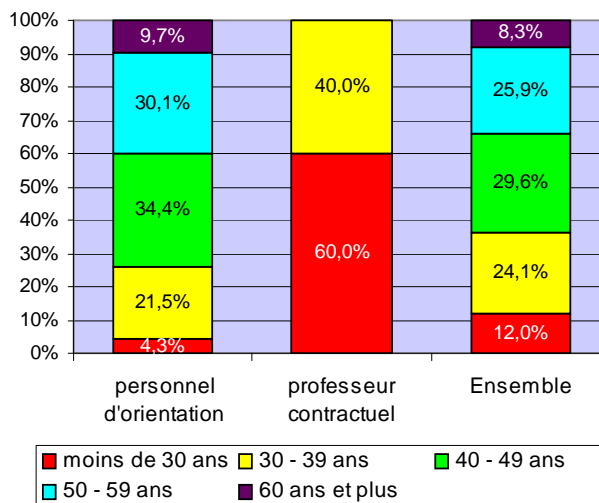
année scolaire 2010-2011



Evolution des effectifs en base 100 en 2006



Répartition par tranche d'âge



➔ Les personnels de surveillance et d'assistance éducative

1 818 personnels
84 % d'assistants d'éducation
68 % de femmes
29 ans d'âge moyen

1818 personnes assurent des fonctions de surveillance et d'assistance éducative dans les établissements du second degré et les écoles : 83,9 % sont assistants d'éducation.

Ces personnels ont une moyenne d'âge de 29 ans. Ce sont majoritairement des femmes.

Le nombre des ces personnels a peu évolué au cours de ces dernières années mais la répartition par type de personnels s'est modifié.

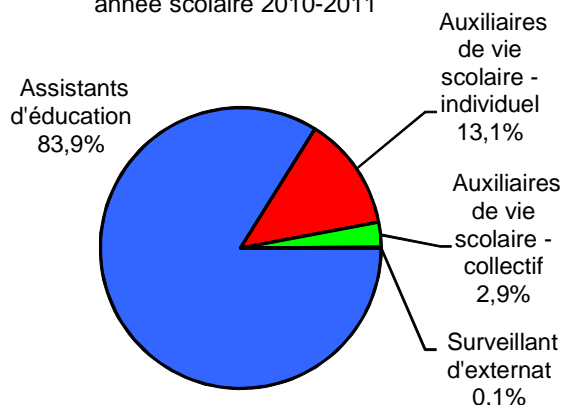
Répartition des personnels d'assistance éducative par département

année scolaire 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie	%
Assistants d'éducation	747	508	270	1525	83,9%
Auxiliaires de vie scolaire - individuel	139	65	35	239	13,1%
Auxiliaires de vie scolaire - collectif	22	7	23	52	2,9%
Surveillant d'externat	1		1	2	0,1%
Ensemble	909	580	329	1818	100%

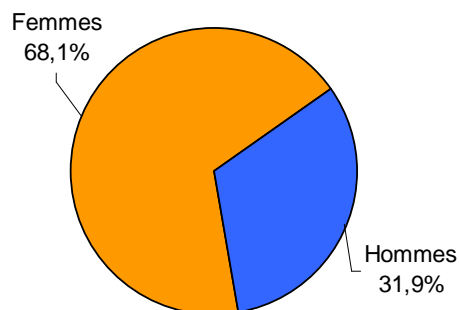
Répartition selon le corps

année scolaire 2010-2011

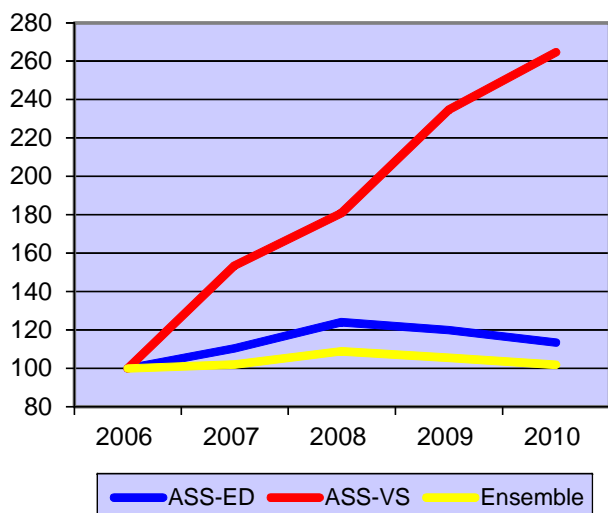


Répartition selon le sexe

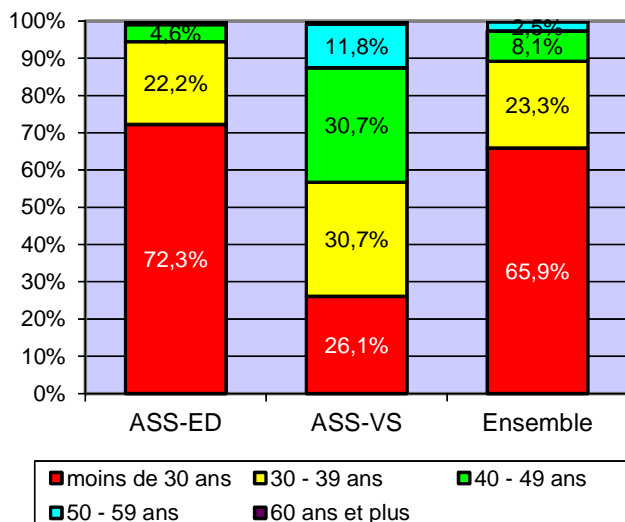
année scolaire 2010-2011



Evolution des effectifs en base 100 en 2006



Répartition par tranche d'âge



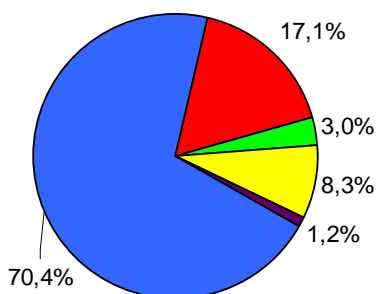
➔ Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux (IATSS)

1 783 personnels
70 % administratifs
85 % de femmes
11,5 % de non titulaires
âge moyen : 46 ans

En octobre 2010, l'académie compte 1783 personnels IATSS. Plus de deux agents sur trois appartiennent à la filière administrative, 17 % à la filière médico-sociale, 8,3 % à la filière laboratoire et 3 % à la filière technique.

De 2006 à 2010, l'académie compte 74 personnels de moins soit une baisse de 4 %. Les IATSS sont titulaires pour 88,5 %. Un personnel sur deux est de catégorie C.

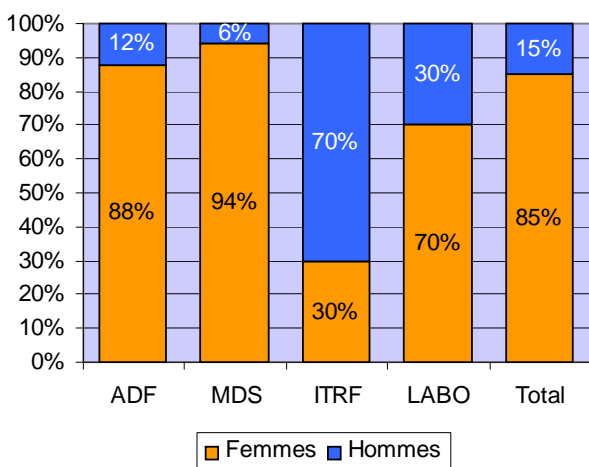
Répartition par filière
année scolaire 2010-2011



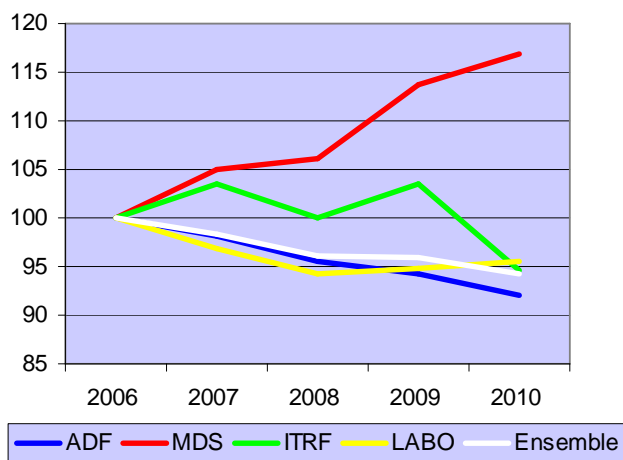
Répartition des personnels selon la filière

	Calvados	Manche	Orne	académie
■ filière administrative	690	347	219	1256
■ filière santé et sociale	143	102	60	305
■ filière ITRF	45	4	4	53
■ filière laboratoire	79	43	26	148
■ filière ouvrière et de service	15	5	1	21
Ensemble	972	501	310	1783

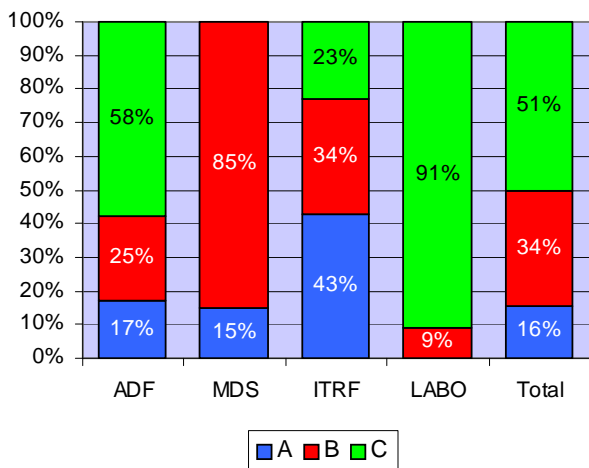
Répartition selon le sexe



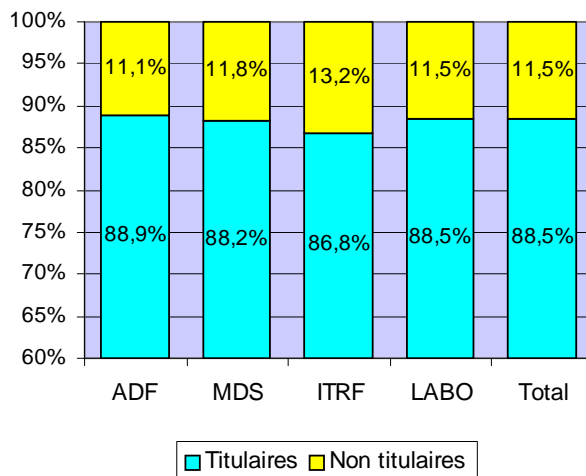
Evolution des effectifs en base 100 en 2006



Répartition par catégorie



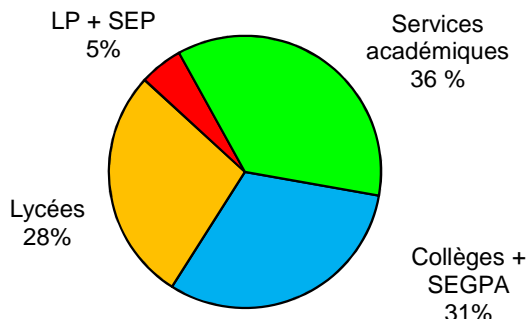
Répartition selon le statut



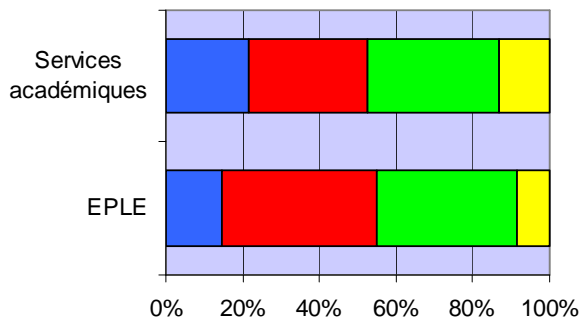
64 % des personnels IATSS exercent leur activité au sein des EPLE et 36 % dans les services académiques (rectorat, inspections académiques).

La proportion de personnels de catégories A et B est sensiblement équivalente dans les EPLE et les services académiques. Toutefois, la part des personnels de catégorie A est sensiblement plus élevée au sein des services académiques. La part des non titulaires est plus forte dans les services.

Répartition par type d'établissement année scolaire 2010-2011

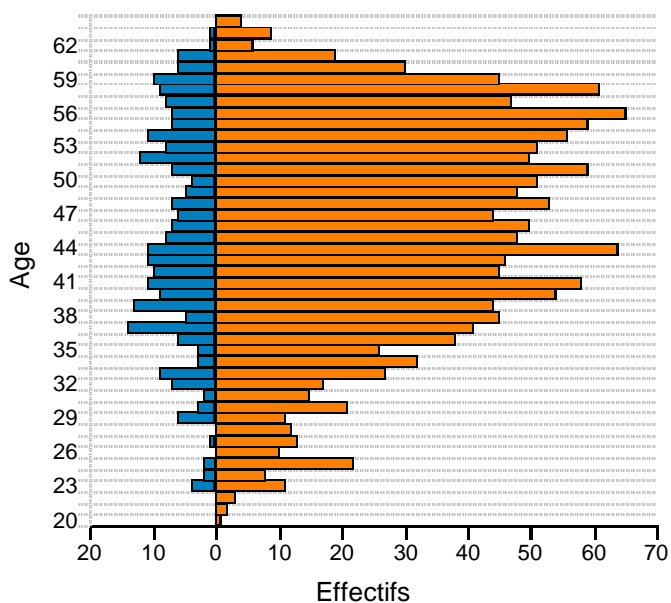


Poids des catégories selon le type d'établissement



■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C ■ non titulaires

Pyramide des âges

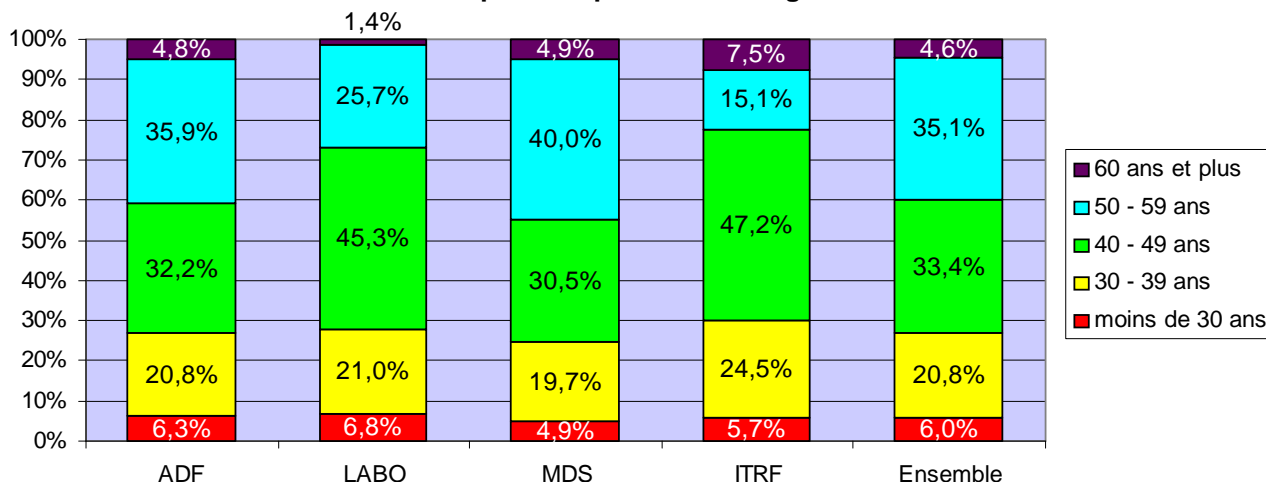


L'âge moyen des personnels IATSS est de **46 ans**. Globalement, en octobre 2010, 40 % des personnels ont plus de 50 ans.

Par rapport à 2006, les proportions dans les tranches d'âge des 30 - 39 ans et des 50 - 59 ans ont diminué, créant une **augmentation** par glissement des **40 - 49 ans et des 60 ans et plus**.

La répartition par tranche d'âge montre que la **proportion d'agents « âgés »** est plus élevée chez les personnels des **filières administrative** (41 %) et **médico-sociale** où respectivement 41 % et 45 % ont 50 ans et plus. La filière ITRF est la plus jeune avec 30 % de personnels âgés de moins de 40 ans.

Répartition par tranche d'âge



➔ IATSS : la filière administrative

1 256 personnels
87 % de femmes
47 % de catégorie C
11 % de non titulaires
âge moyen : 46 ans

Les 1256 personnels administratifs de l'académie sont en majorité des femmes (87 %). Ils ont en moyenne 46 ans.

Près d'un agent sur deux est de catégorie C auquel s'ajoute 11 % d'agents contractuels. Les effectifs se sont réduits de près de 8% entre 2006 et 2010

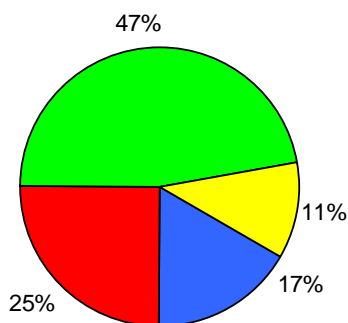
Répartition par corps et département

année scolaire 2010-2011

Catégorie	Corps	Calvados	Manche	Orne	académie	%
A	Encadrement supérieur (SGA, AENESR, CASU)	17	4	2	23	1,8%
	Attachés (ADAENES)	110	48	30	188	15,0%
B	Secrétaires (SAENES)	173	87	53	313	24,9%
C	Adjoints administratifs (ADJENES)	310	178	105	593	47,2%
	Contractuels	80	30	29	139	11,1%
Total filière administrative		690	347	219	1256	100%

Répartition par catégorie

année scolaire 2010-2011

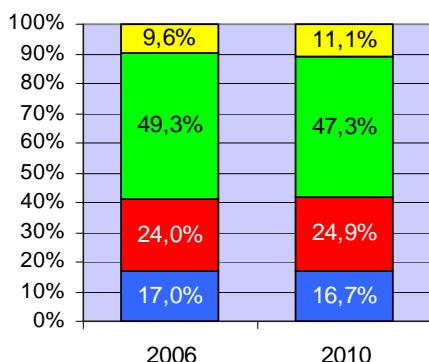


Près de la moitié des personnels sont de catégorie C (47 %) et un sur dix est non-titulaire (11 %).

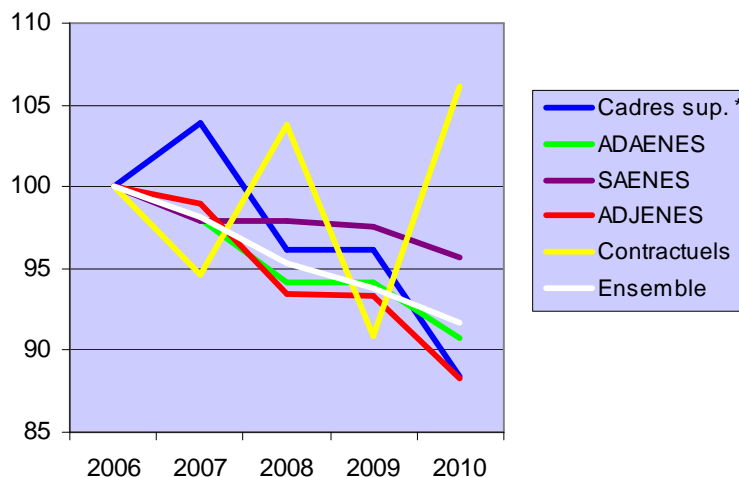
Les catégories B représentent 25 % de l'effectif total, en légère progression par rapport à 2006.

Globalement, les effectifs administratifs ont diminué de 8,3 % de 2006 à 2010. L'encadrement supérieur et les adjoints administratifs enregistrent la plus forte baisse. Les personnels non-titulaires voient leur part fluctuer de manière importante d'une année sur l'autre.

Poids des catégories en 2006 et 2010



Evolution des effectifs en base 100 en 2006

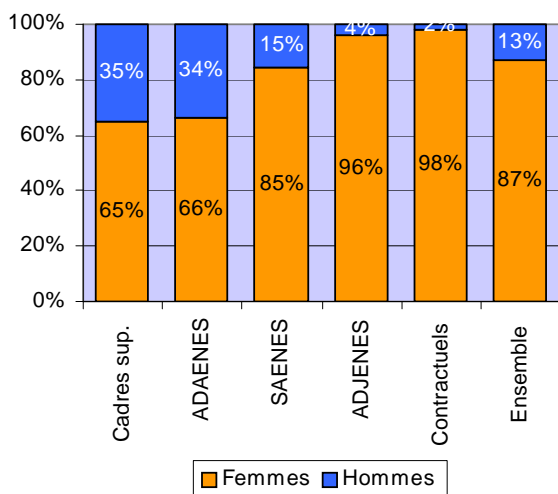


La filière administrative est, avec les médico-sociaux, la plus féminisée (87 %).

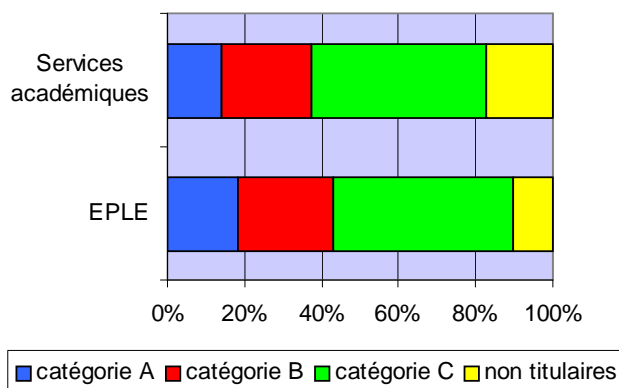
37 % des effectifs administratifs des EPLE sont de catégories A ou B contre 35 % dans les services académiques.

17 % des personnels des services académiques sont non titulaires contre 9 % dans les EPLE.

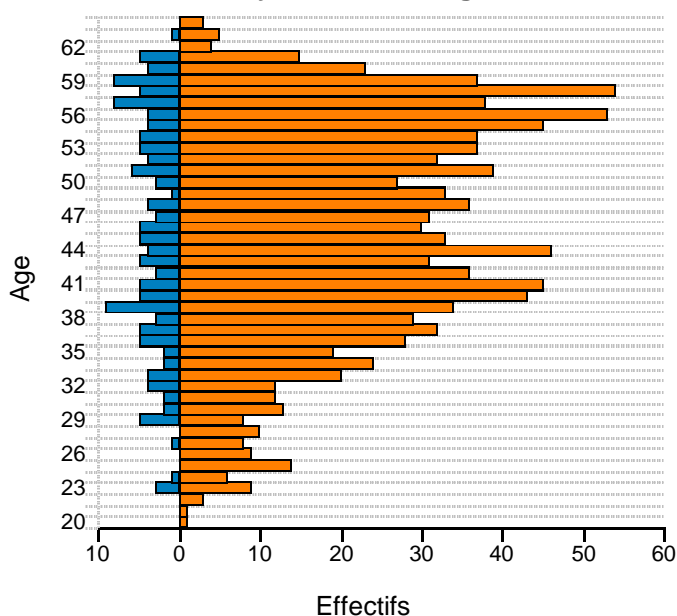
Répartition selon le sexe



Poids des catégories selon le type d'établissement



Pyramide des âges

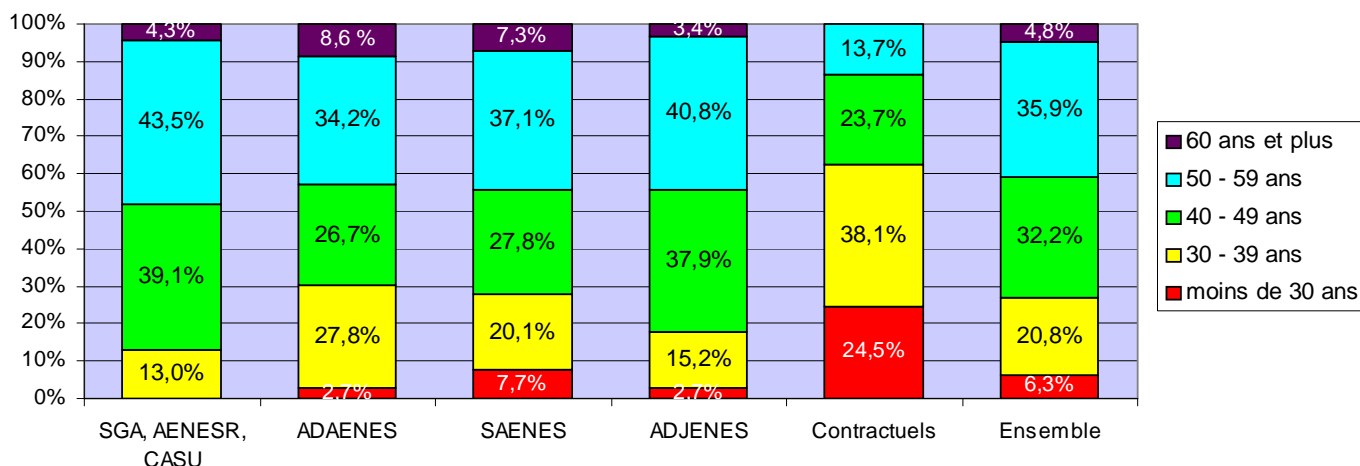


L'âge moyen des personnels IATSS est de **46 ans**. Globalement, en octobre 2010, 41 % des personnels ont plus de 50 ans.

Par rapport à 2006, les proportions dans les tranches d'âge des 30 - 39 ans et des 50 - 59 ans ont diminué, créant une **augmentation** par glissement des **40 - 49 ans et des 60 ans et plus**.

La répartition par tranche d'âge montre que la **proportion d'agents « âgés »** est relativement plus élevée chez les personnels des **filières administrative et médico-sociale** où respectivement 41 % et 45 % des personnels ont 50 ans et plus. La filière ITRF est la plus jeune avec 30 % d'agents âgés de moins de 40 ans.

Répartition par tranche d'âge



➔ IATSS : la filière médico-sociale

305 personnels

94 % de femmes

15 % de catégorie A

12 % de non titulaires

46 ans d'âge moyen

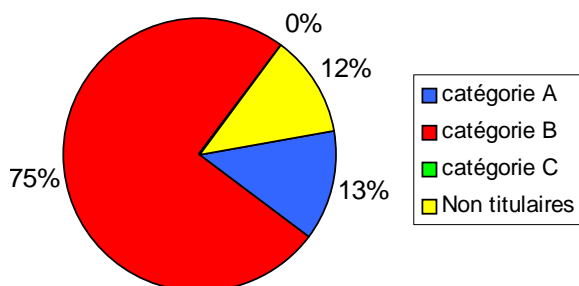
Les 305 agents médico-sociaux sont très majoritairement des femmes (94 %) dont la part la plus importante appartient aux corps des infirmières (59 %) et des assistantes sociales (16 %).

Ces personnels sont pour 75 % d'entre eux de catégorie B (85 %) puis A (15 %). Elles ont en moyenne 46 ans. Cette filière compte 12 % d'agents non titulaires.

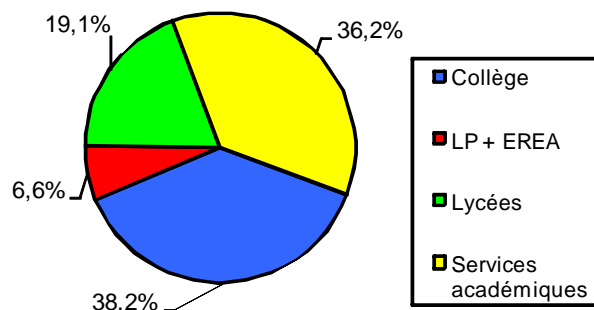
Répartition des personnels de la filière santé et sociale
année scolaire 2010-2011

Catégorie	Corps	Calvados	Manche	Orne	académie	%
A	Médecins, médecins conseillers techniques	12	11	7	30	9,8%
	Conseillers techniques de service social	5	3	2	10	3,3%
B	Assistants de service social	24	13	11	48	15,7%
	Infirmiers	87	59	35	181	59,3%
Contractuels	Médecins	3	2	0	5	1,6%
	Assistants de service social	4	5	2	11	3,6%
	Infirmiers	7	9	3	19	6,2%
	Autres	1			1	0,3%
Total filière santé et sociale		143	102	60	305	100%

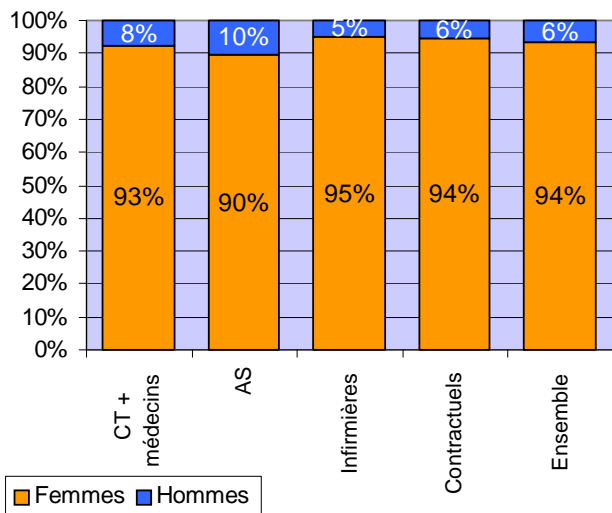
Répartition selon la catégorie
année scolaire 2010-2011



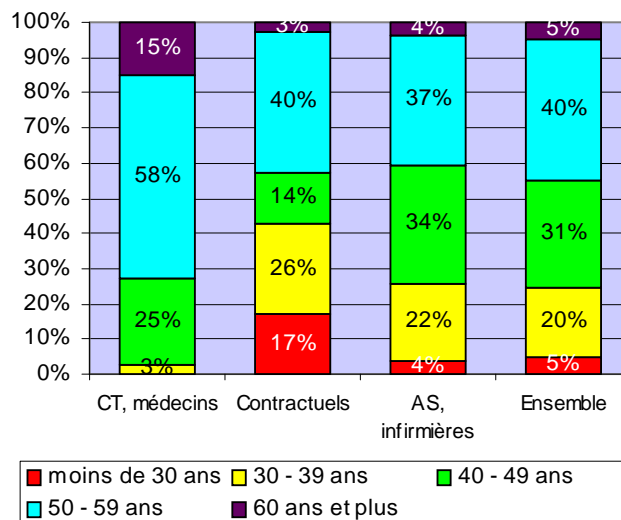
Répartition par type d'établissement
année scolaire 2010-2011



Répartition selon le sexe



Répartition par tranche d'âge



➔ IATSS : la filière laboratoire

148 personnels
55 % de femmes
80 % de catégorie C
11 % de non titulaires
44 ans d'âge moyen

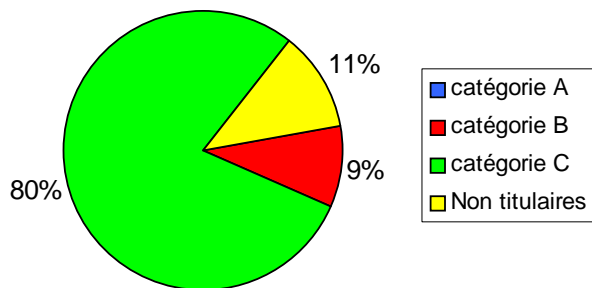
Les personnels de laboratoire sont au nombre de 148, principalement de catégorie C et compte 55 % de femmes. Ils ont en moyenne 44 ans.

Ils interviennent pour l'essentiel dans les lycées généraux et technologiques (92,4 %).

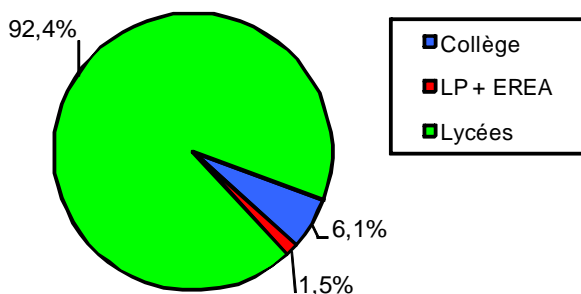
Répartition des personnels de la filière laboratoire
 année scolaire 2010-2011

Catégorie	Corps	Calvados	Manche	Orne	académie	%
B	Techniciens de laboratoire	10	2	2	14	9,5%
C	Agents techniques de laboratoire	63	36	18	117	79,1%
Contractuels		6	5	6	17	11,5%
Total filière laboratoire		79	43	26	148	100%

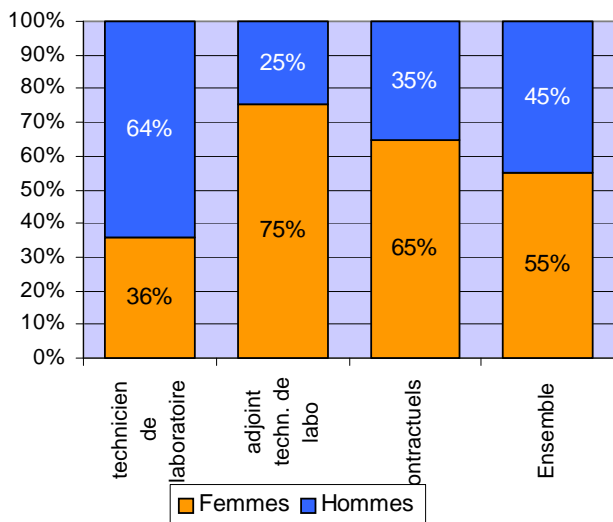
Répartition selon la catégorie
 année scolaire 2010-2011



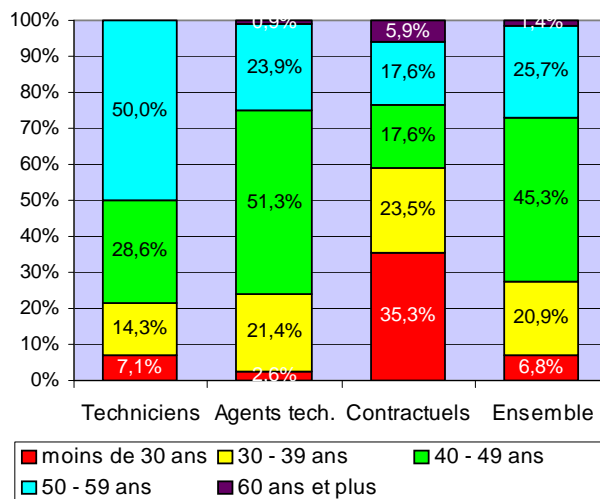
Répartition par type d'établissement
 année scolaire 2010-2011



Répartition selon le sexe



Répartition par tranche d'âge



➔ IATSS : la filière ingénieurs techniciens recherche formation

53 personnels
30 % de femmes
43 % de catégorie A
13 % de non titulaires

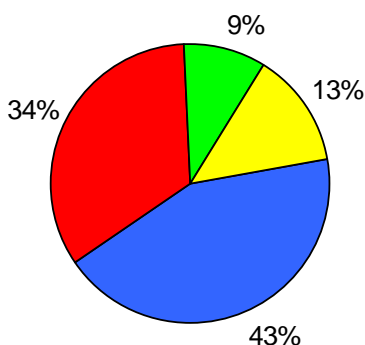
Avec 53 agents, la filière des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation représente 3 % des effectifs IATSS.

Elle se compose pour l'essentiel de personnels de catégorie A (43 %) et B (34 %) qui exercent leur activité au sein des services académiques. Les hommes sont majoritaires (70 %). La moyenne d'âge est de 43 ans.

Répartition des personnels de la filière ITRF
 année scolaire 2010-2011

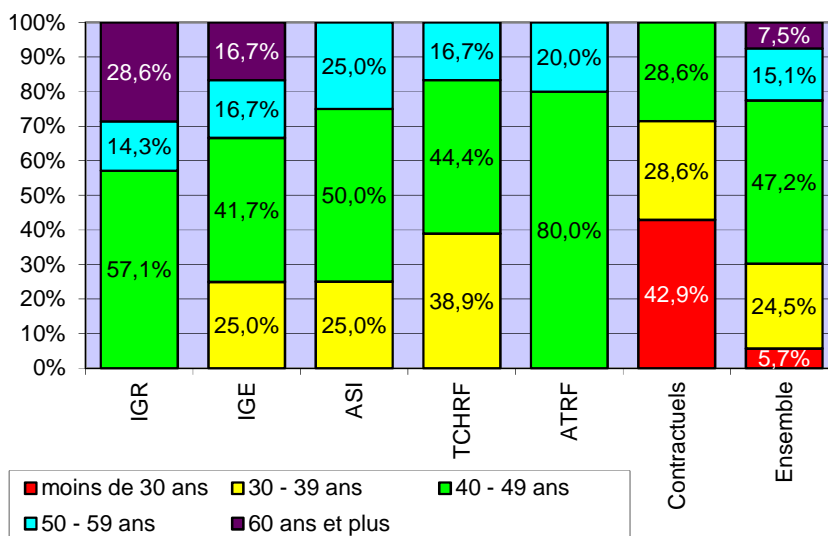
Catégorie	Corps	Calvados	Manche	Orne	académie	%
A	Ingénieurs de recherche	7	0	0	7	13,2%
	Ingénieurs d'études	11	1	0	12	22,6%
	Assistants ingénieurs	3	0	1	4	7,5%
B	Techniciens de recherche	13	2	3	18	34,0%
C	Adjointes techniques	4	1	0	5	9,4%
Contractuels		7	0	0	7	13,2%
Total filière ITRF		45	4	4	53	100%

Répartition selon la catégorie
 année scolaire 2010-2011

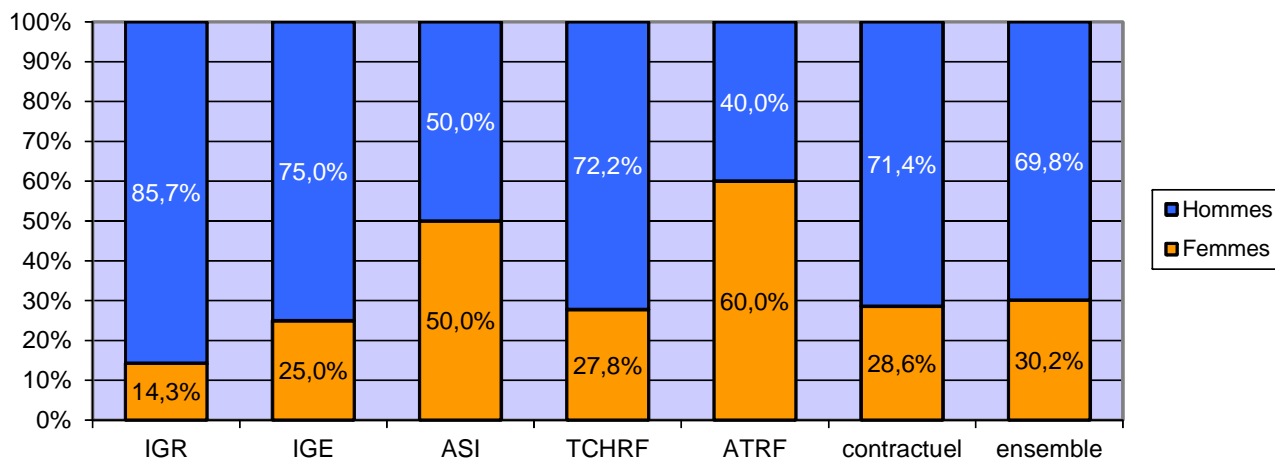


■ catégorie A ■ catégorie B
 ■ catégorie C ■ Non titulaires

Répartition par tranche d'âge



Répartition selon le sexe



La vie des personnels

➔ Mouvement interdépartemental des enseignants du 1er degré

Mouvement 2010

286 demandes soit 4 % des enseignants

47% de satisfaction

En 2010, on recense 286 candidatures à la mobilité dans le cadre du mouvement interdépartemental soit 4 % des enseignants du premier degré en activité.

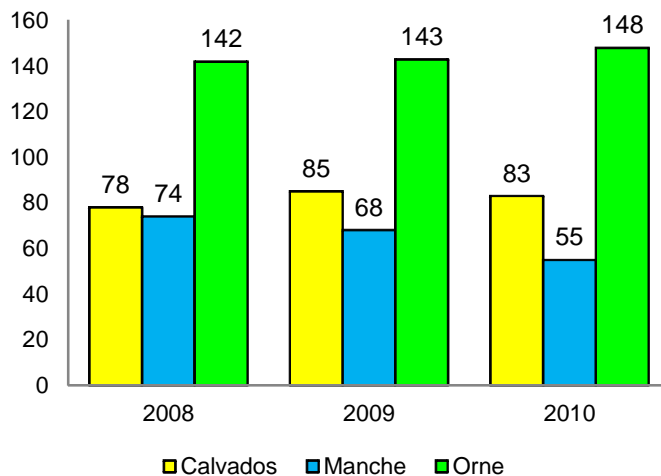
Le taux de demande de participation au mouvement est nettement plus élevé dans le département de l'Orne puisqu'il atteint 10,8 % contre 2,3 % dans le Calvados et la Manche.

Au cours des trois dernières années, le nombre de demandes de mutation est demeuré stable dans le Calvados et l'Orne alors qu'il a marqué le pas dans la Manche (74 demandes en 2008 contre 55 en 2010).

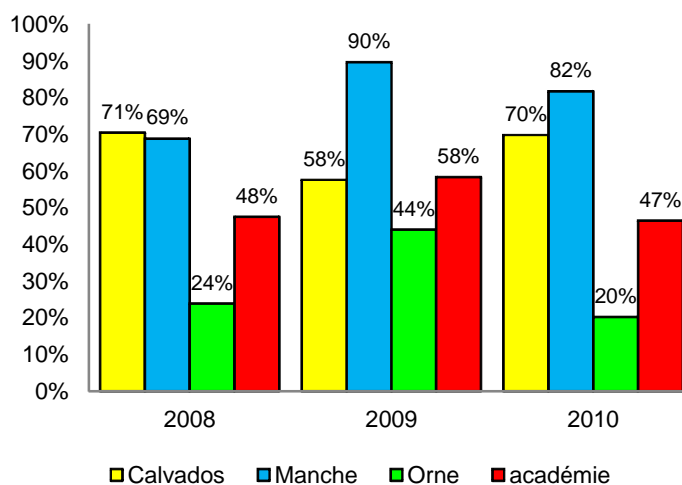
Le ratio, nombre de demandes d'entrée sur nombre de demandes de sortie, permet de mesurer l'attractivité relative des départements entre eux. Ainsi, le bilan du mouvement 2010 révèle les ratios suivants : 2,07 pour le Calvados, 1,54 pour la Manche et 0,20 pour l'Orne. Le Calvados et la Manche apparaissent comme des départements attractifs contrairement à l'Orne (143 demandes de sortie pour 29 demandes d'entrée en vœu 1 lors du mouvement 2010).

Le taux de sortie suite à mutation est de 1,8 % au niveau académique en 2010.

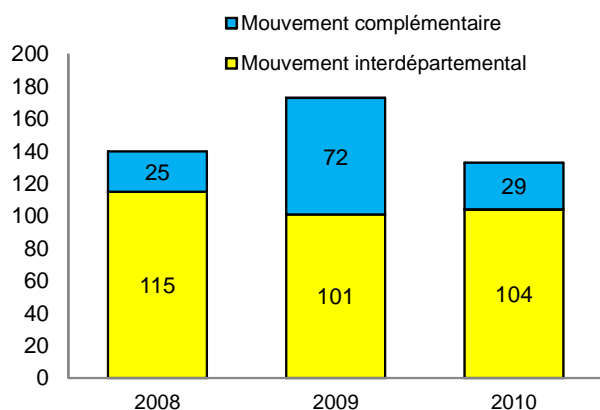
Evolution du nombre de demandes de mutation au mouvement interdépartemental



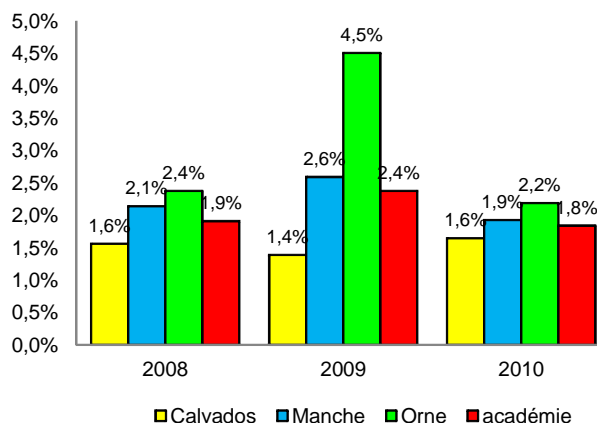
Evolution du taux de satisfaction



Evolution académique du nombre de mutation



Evolution du taux de sortie

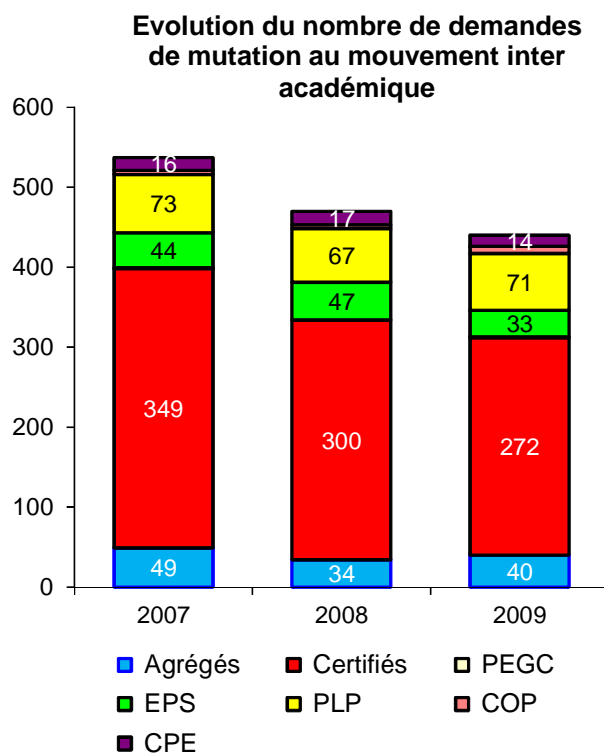


➔ Mouvement inter académique des enseignants du 2nd degré

Mouvement inter académique
440 demandes
 Mouvement intra académique
1 533 demandes : 42 % satisfaites

En 2009, 440 personnes ont fait une demande de participation au mouvement inter académique soit 4,6 % de l'ensemble des 9535 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation de l'académie.

Le nombre total de demandes de mutation est en diminution par rapport aux années 2007 et 2008 qui totalisaient respectivement 537 et 470 demandes. Les certifiés, qui représentent 62 % des demandes, concentrent l'essentiel de cette baisse (- 22 %).



➔ Mouvement intra académique des enseignants du 2nd degré

1533 personnes ont fait une demande de mutation dans le cadre du mouvement intra académique parmi lesquelles 1258 agents en fonction dans l'académie. Le nombre total de demandes évolue à la baisse entre 2009 et 2010.

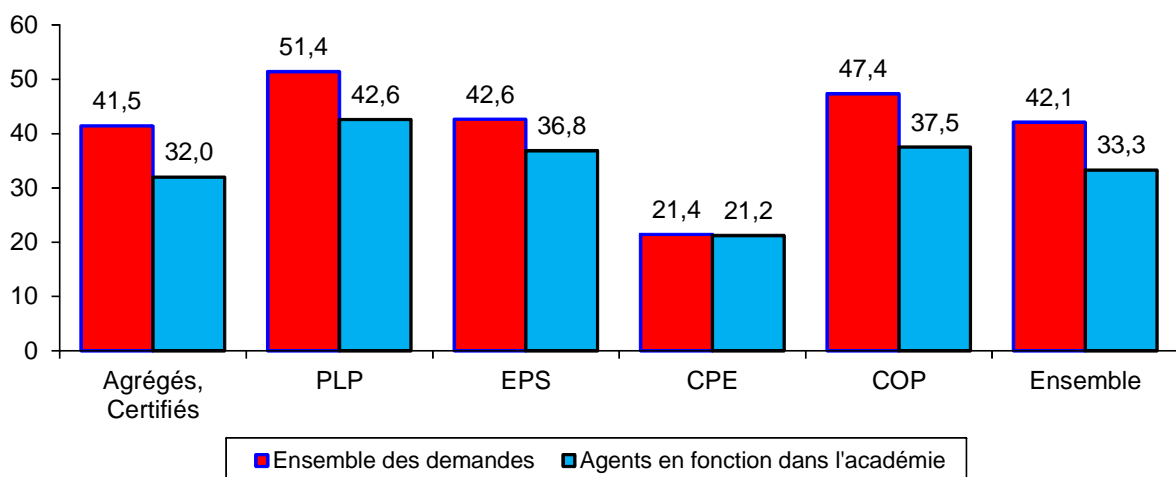
Les mutations réalisées ont concerné 645 personnes soit un taux de satisfaction global de 42,1 %. Ce taux est de 33,3 % pour les seuls personnels en fonction dans l'académie.

Le taux de satisfaction oscille entre 21,4 % pour les CPE et 51,4 % pour les PLP (21,2 % et 42,6 % pour les agents en fonction dans l'académie).

Evolution du nombre de demandes de mutation

	2009-2010	2010-2011	Variation
Agrégés, Certifiés	1244	1100	-11,6
PLP	197	208	5,6
EPS	147	136	-7,5
CPE	62	70	12,9
COP	25	19	-24,0
Ensemble	1675	1533	-8,5

Part des demandes de mutation satisfaites en 2010

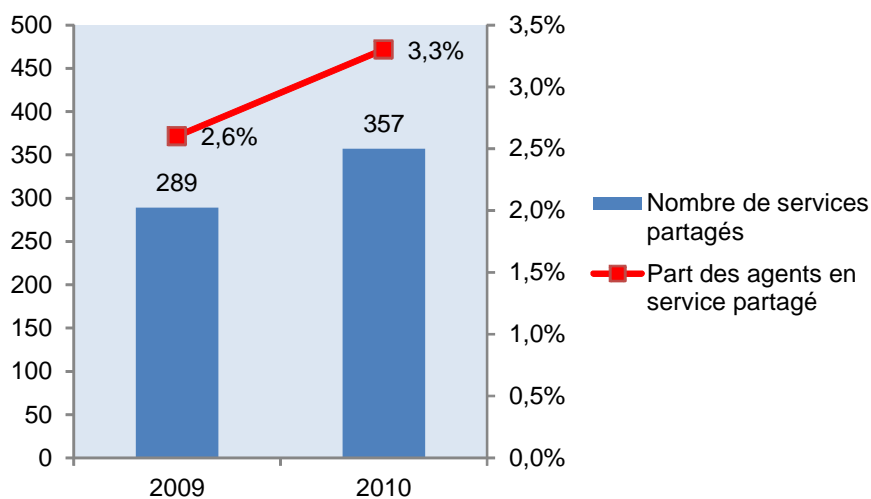


➔ Les services partagés des enseignants dans le second degré

Enseignants assurant un complément de service au 1er septembre 2010

Nombre d'enseignants assurant un complément de service (CSR)	955
dont enseignants assurant un CSR en CFA	263
dont enseignants assurant un CSR en Collège + SEGPA	259
dont enseignants affectés en cité scolaire	76
Soit enseignants affectés sur au moins 2 établissements	357

Services partagés en 2009 et 2010



➔ Le mouvement des personnels d'inspection et de direction

En 2010, 100 personnels de direction étaient candidats à la mobilité soit 27 % des effectifs de l'académie. 61 % ont obtenu leur mutation à l'issue du mouvement.

Personnels de direction - nombre de demandes de mutation 2010-2011

	Calvados	Manche	Orne	académie
Provisseurs	4	4	1	9
Provisseurs de LP	1	1	2	4
Principaux	17	19	8	44
Directeur EREA	0	0	0	0
sous total	22	24	11	57
Provisseurs adjoints de lycée	6	6	2	14
Provisseurs adjoints de LP	2	1	1	4
Principaux adjoints	16	5	4	25
sous total	24	13	7	44
Ensemble	46	36	18	100
Taux de satisfaction	50%	75%	61%	61%

On recense 12 demandes de mutation de personnels d'inspection dans le cadre du mouvement 2010 soit 15 % des effectifs académiques. 50 % d'entre eux ont obtenu satisfaction.

Personnels d'inspection

	Demandes	Mutations	Taux de satisfaction
IA - inspecteurs pédagogiques régionaux	3	1	33%
IEN - enseignement général / techno	3	1	33%
IEN - premier degré	5	3	60%
IEN - information orientation	1	1	100%
Ensemble	12	6	50%

(1) IEN adjoint IA, ASH, circonscriptions 1er degré

➔ Le mouvement des personnels administratifs, médico sociaux et de laboratoire

Au niveau des personnels administratifs, on recense 194 demandes de participation au mouvement intra dont 32 de personnels entrant. Le taux de satisfaction global est de 40,2 %. Concernant les personnels médico sociaux, on dénombre 52 demandes pour un taux de satisfaction de 42,6 %.

Personnels administratifs

	Agents entrant participant au mouvement intra	Agents de l'académie demandant une mutation intra	Total	Nombre de mutations réalisées au mouvement intra	Taux de satisfaction
ADAENES	3	35	38	23	60,5%
SAENES	4	43	47	18	38,3%
ADJENES	25	84	109	37	33,9%
Ensemble	32	162	194	78	40,2%

Personnels médico sociaux et agent technique de laboratoire

Assistants serv. social	3	6	9	3	33,3%
Infirmier	4	29	33	18	54,5%
Agent tech. de labo	0	10	10	4	40,0%
Ensemble	7	45	52	25	42,6%

➔ Le temps partiel

9,5 % de temps partiel

Femmes : 12,6 %

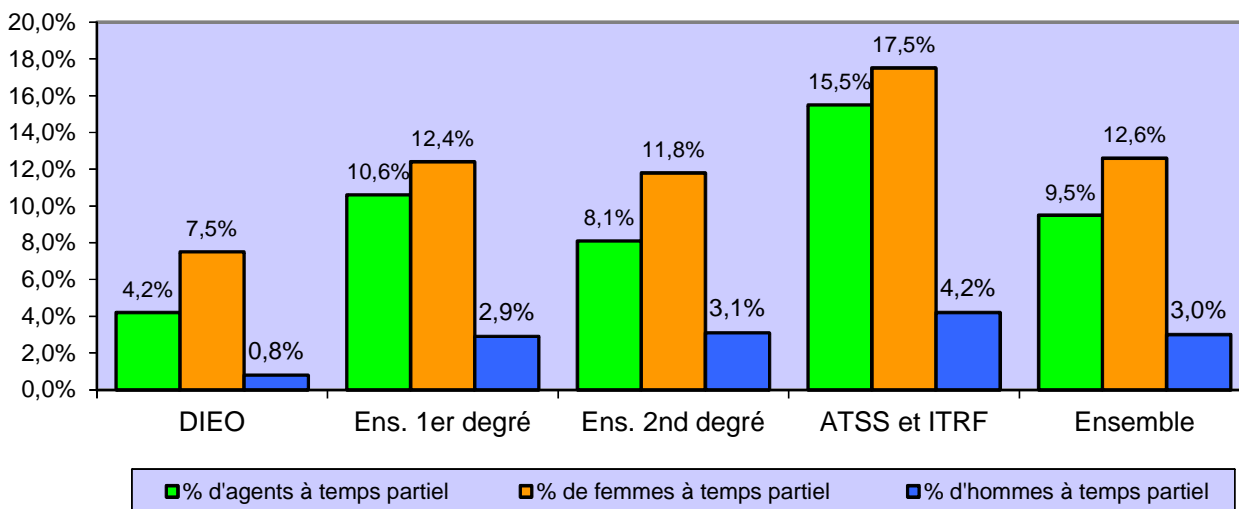
Hommes : 3 %

Près d'un agent sur dix travaille à temps partiel. Les personnels d'orientation puis les IATSS et les enseignants du premier degré sont en proportion plus importante dans ce cas.

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes soit 12,6 % en moyenne contre 3 % chez les hommes.

La proportion de personnels exerçant à temps partiel a globalement peu évolué au cours des quatre dernières années (-0,5 %).

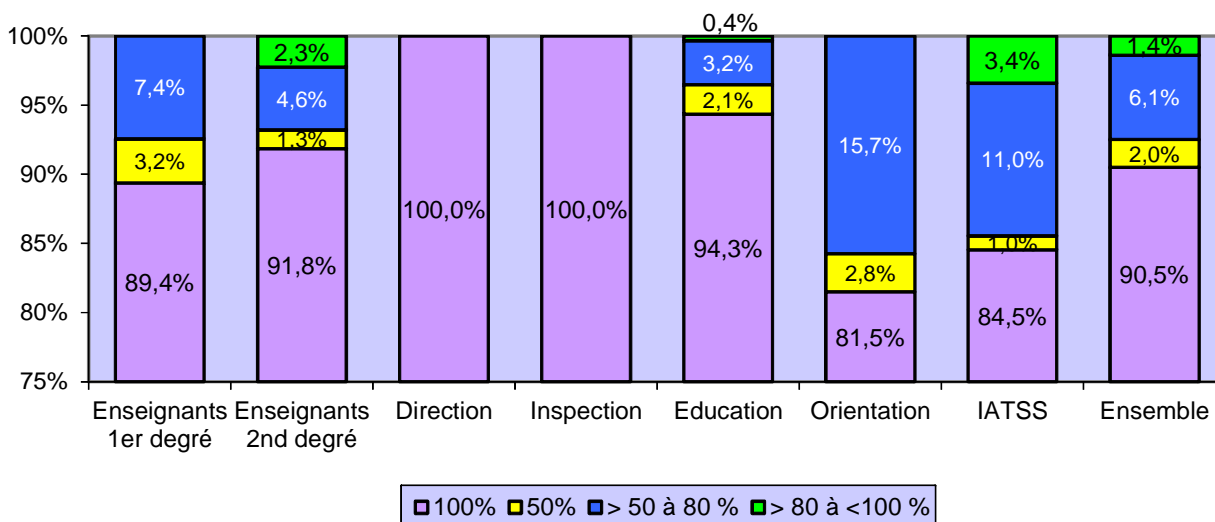
Répartition selon la catégorie et le sexe en 2010



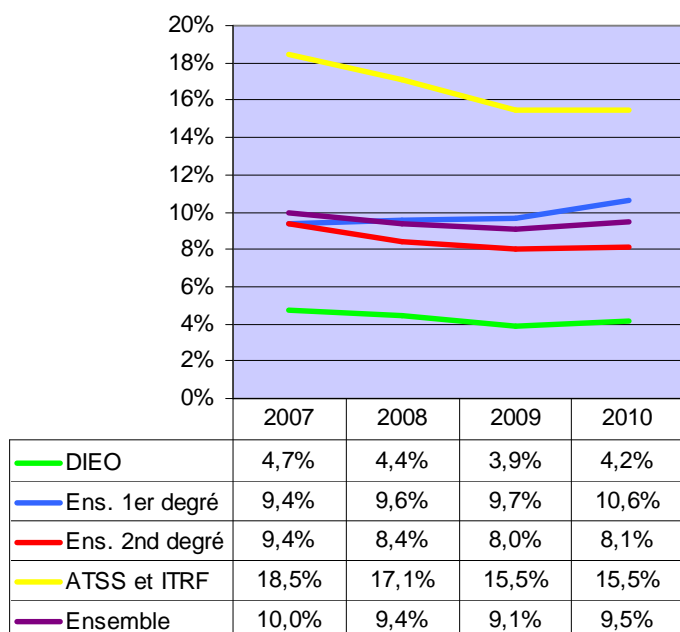
Parmi les 9,5 % de personnels à temps partiel, 6,1 % sont dans la tranche des « plus de 50 à 80 % », 2 % exercent à mi-temps et 1,4 % sont dans la tranche « plus de 80 et moins de 100 % ».

Le temps partiel est plus développé chez les personnels d'orientation : 18,5 % dont 15,7 % dans la tranche « plus de 50 à 80 % ». Aucun personnel de direction ou d'inspection n'exercent à temps partiel. Enfin, la part des enseignants à temps partiel dans le premier et le second degré est relativement proche. Toutefois les enseignants du premier degré choisissent davantage les tranches « plus de 50 à 80 % » et « 50 % » lorsque les enseignants du second degré optent à 2,3 % pour une quotité comprise entre « 80 et moins de 100 % ».

Répartition par catégorie et selon la quotité de service



Evolution du poids du temps partiel



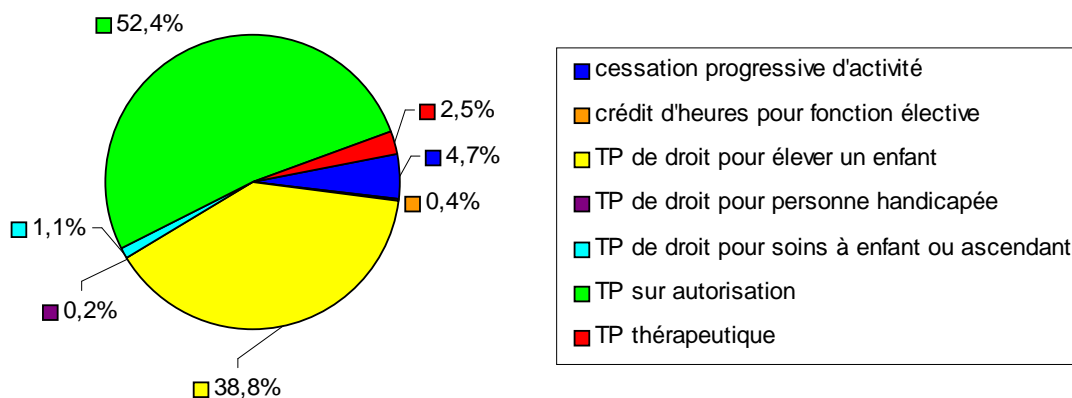
La proportion de personnels à temps partiel s'est très légèrement réduite entre 2007 et 2010, passant de 10 % à 9,5 %.

Cette évolution apparaît contrastée selon la catégorie de personnels. On observe ainsi une diminution plus marquée de l'utilisation du temps partiel chez les personnels IATSS (- 3 points) et les enseignants du second degré (- 1,3 point). A l'inverse, le poids du temps partiel croît sensiblement chez les enseignants du premier degré (+ 1,2 point).

Deux motifs dominent dans l'exercice à temps partiel : les temps partiels sur autorisation qui représentent 52,4 % de l'ensemble et ceux pour élever un enfant 38,8 % soit un total de 91,2 %.

Les autres motifs par ordre décroissant sont la cessation progressive d'activité (4,7 %), les temps partiels thérapeutiques (2,5 %), de droit pour soins à enfant ou ascendant (1,1 %), pour fonction élective (0,4 %) et les temps partiels pour handicap (0,2 %).

Répartition du temps partiel selon les modalités de service



Répartition du temps partiel par catégorie de personnels et selon le motif

	DIEO	Ens. 1er degré	Ens. 2nd degré	IATSS	Ensemble
cessation progressive d'activité	8,3%	0,0%	9,1%	3,6%	4,7%
crédit d'heures pour fonction élective	5,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,4%
TP de droit pour élever un enfant	27,8%	53,7%	32,2%	18,1%	38,8%
TP de droit pour personne handicapée	0,0%	0,1%	0,0%	0,7%	0,2%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	2,8%	2,1%	0,1%	1,1%	1,1%
TP sur autorisation	47,2%	42,2%	55,1%	74,3%	52,4%
TP thérapeutique	8,3%	1,9%	2,9%	2,2%	2,5%

➔ Les congés

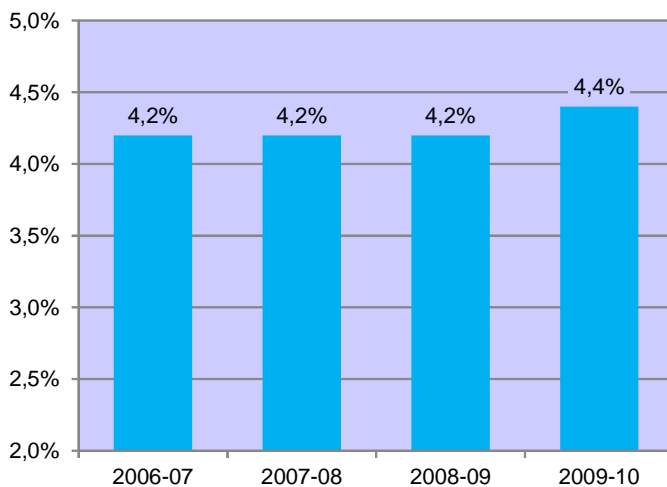
Taux d'absence : 4,4 %
53 % de congés pour maladie
30 % de congés maternité
62 % des agents ont pris au moins un congé en 2009-2010

Pour l'année 2009-2010, le taux d'absence annuel moyen académique s'établit à 4,4 %, chiffre stable sur la période 2006 - 2010.

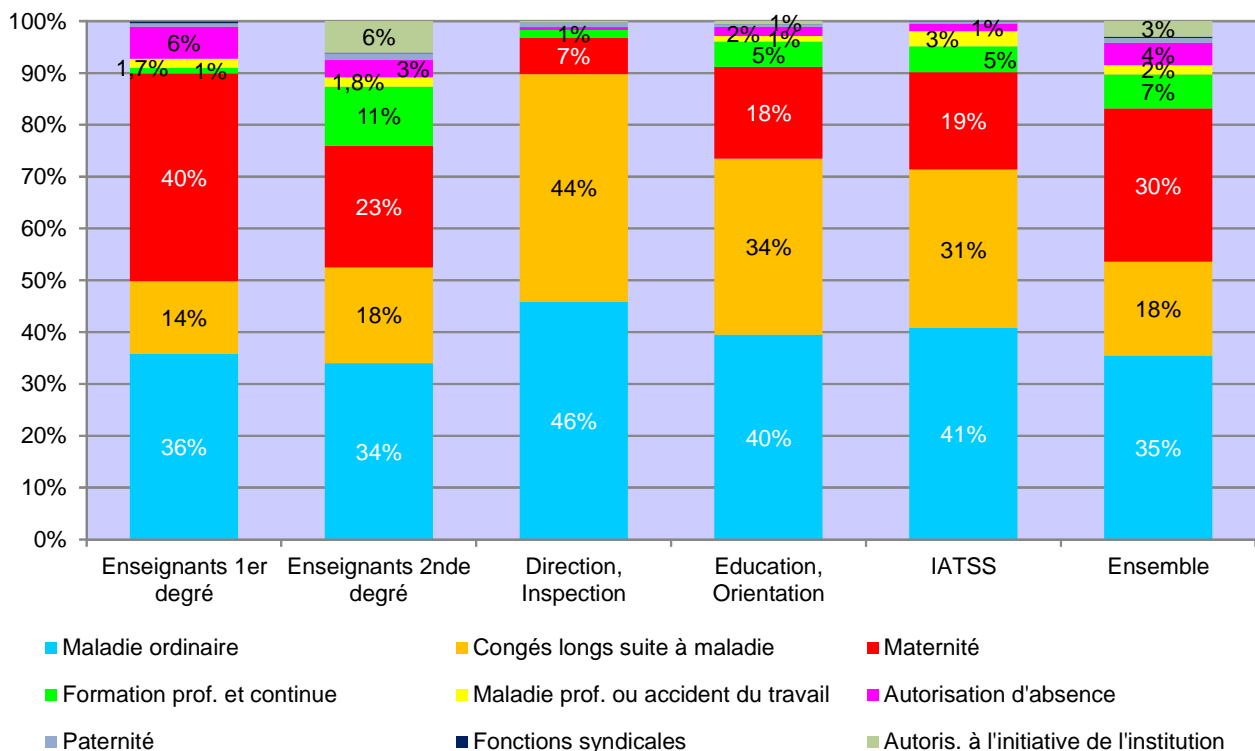
Le taux d'absence oscille entre 1,7 % chez les personnels de direction et d'inspection, et 5 % pour les personnels d'éducation et d'orientation. Le poids des différents motifs d'absence varie également selon les catégories de personnels, le taux de féminisation et la structure par âge expliquant l'essentiel des variations observées.

Toutes catégories de personnels confondues, les congés pour maladie (ordinaire + congés longs) représentent le premier motif d'absence, tant en terme de durée (53 % dont 35 % pour maladie ordinaire) que de nombre de congés pris (39 %). Viennent ensuite les congés maternité (30 %) puis les congés de formation professionnelle et continue (7 %).

Evolution du taux d'absence annuel moyen de l'ensemble des personnels



Répartition des congés selon la durée en 2009-2010

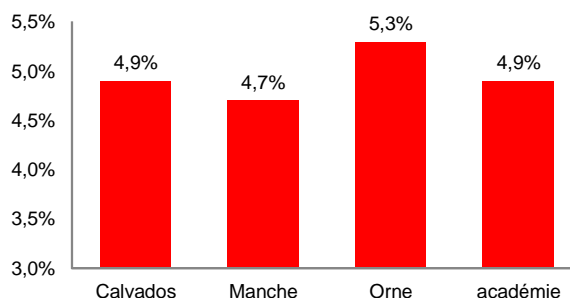


➤ Les congés des enseignants dans le premier degré

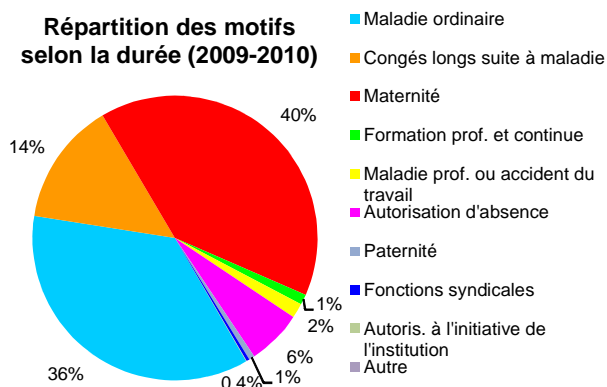
En 2009-2010, le taux d'absence académique s'établit à 4,9 %, chiffre en légère augmentation sur la période 2006 - 2010 (+0,5 point). Ce taux apparaît sensiblement plus élevé dans le département de l'Orne (5,3 %) et plus faible dans la Manche (4,7 %).

Un taux de féminisation et une part des moins de 30 ans élevés expliquent la part importante des congés maternité (40 % contre 30 % en moyenne) . On trouve ensuite les congés pour maladie ordinaire ou longs (36 % et 14 %), puis les autorisations d'absence (6 %).

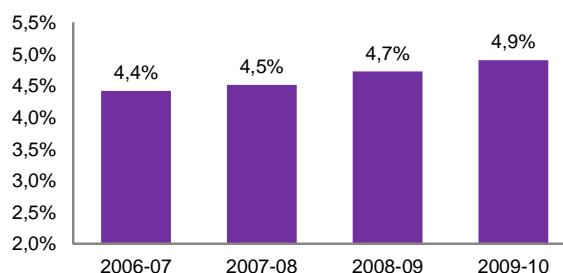
Taux d'absence selon le département en 2009-2010



Répartition des motifs selon la durée (2009-2010)



Evolution du taux d'absence

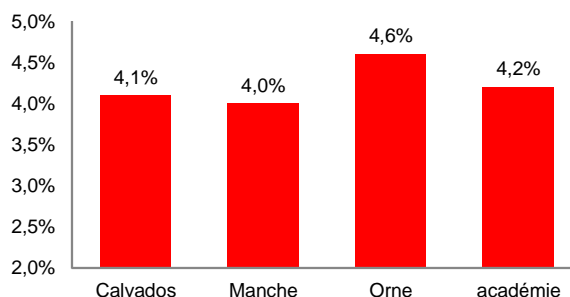


➤ Les congés des enseignants dans le second degré

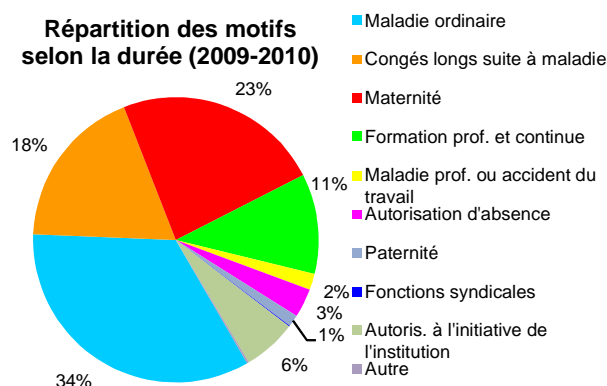
En 2009-2010, le taux d'absence académique s'établit à 4,2 %, chiffre stable sur la période 2006-2010. Ce taux est sensiblement plus élevé dans le département de l'Orne (4,6 %).

Du point de vue de la durée des congés, le premier motif est la maladie ordinaire ou longs (34 % et 18 %), puis la maternité (23 %) et la formation professionnelle et continue (11 %).

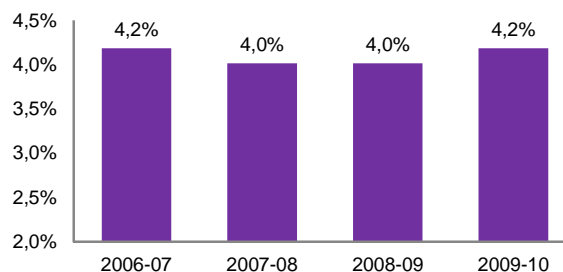
Taux d'absence selon le département en 2009-2010



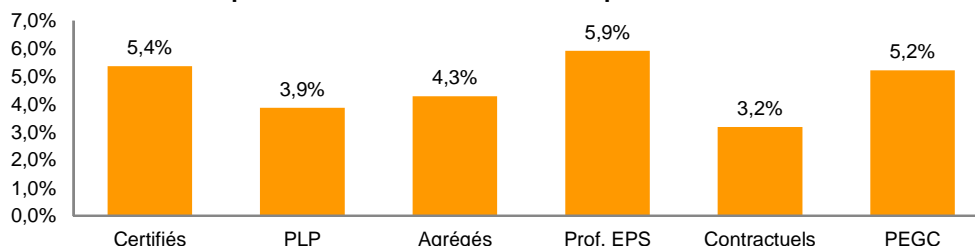
Répartition des motifs selon la durée (2009-2010)



Evolution du taux d'absence



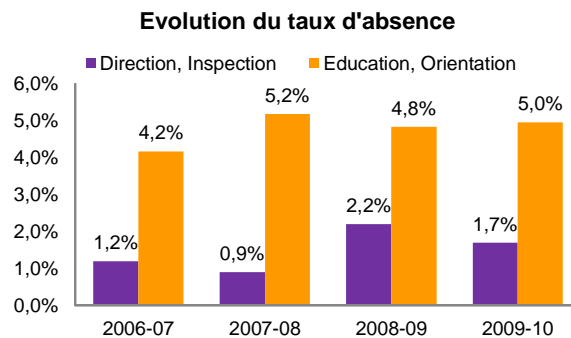
Principaux taux d'absence selon le corps en 2009-2010



➔ Les congés des personnels D.I.E.O.

Le taux d'absence varie fortement selon la catégorie de personnels : 5 % chez les personnels d'éducation et d'orientation, 1,7 % pour les personnels de direction et d'inspection.

La répartition des congés est également relativement hétérogène entre les catégories de personnels (cf. graphique page 33).

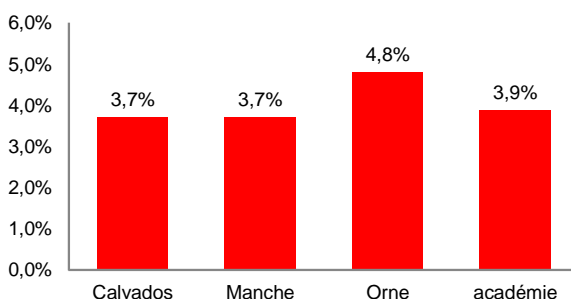


➔ Les congés des personnels IATSS

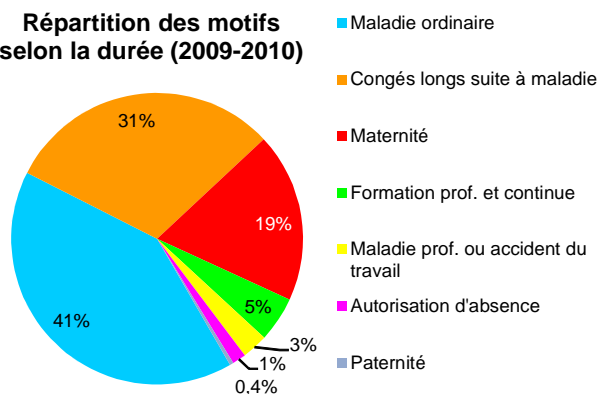
En 2009-2010, le taux d'absence académique s'établit à 3,9 %, en diminution de 1,2 point depuis 2006. Ce taux apparaît plus élevé dans le département de l'Orne (4,8 %).

Du point de vue de la durée des congés, le premier motif est la maladie ordinaire (41 %) puis les congés longs (31 %) soit un ensemble de 72 % contre 53 % pour l'ensemble des personnels. La part des congés maternité est plus faible (19 % contre 30 % en moyenne) du fait d'une population plus âgée qu'au niveau des corps enseignants.

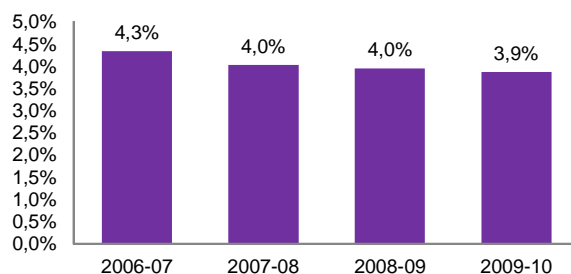
Taux d'absence selon le département en 2009-2010



Répartition des motifs selon la durée (2009-2010)



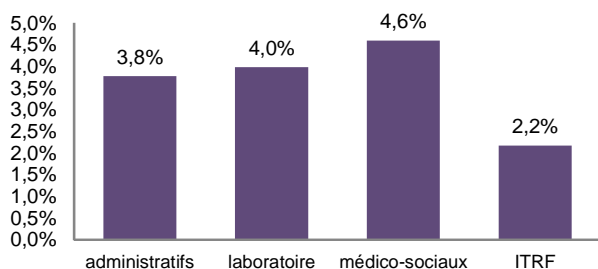
Evolution du taux d'absence



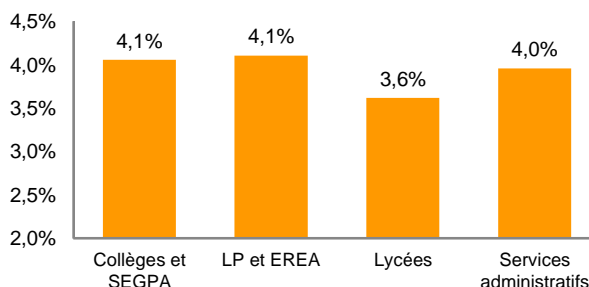
Le taux d'absence varie de manière significative selon la filière : les personnels médico-sociaux présentent un taux d'absence plus élevé (4,6 %) que les administratifs (3,8 %) ou les ingénieurs et techniciens de recherche et formation (2,2 %).

Le taux d'absence selon le type d'établissement est sensiblement plus faible chez les personnels exerçant en lycée général et technologique (3,6 % contre taux moyen de 3,9 %).

Taux d'absence selon la filière en 2009-2010



Taux d'absence selon le type d'établissement en 2009-2010



➔ Les personnels handicapés

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6 % de l'effectif total concerné.

Les employeurs de la fonction publique concernés par cette obligation sont : l'Etat (ministères), les établissements publics de l'Etat (sauf les EPIC), les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, les employeurs énumérés à l'article 2 de la loi 1986-33 du 9 janvier 1986, l'exploitant public La Poste.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés en Basse-Normandie du 1er janvier 2006 au 1er janvier 2008

(rapport d'activité 2009 du FIPHFP)

	1er janvier 2006	1er janvier 2007	1er janvier 2008
EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS	1,94%	2,38%	2,38%
Fonction publique hospitalière	3,80%	3,87%	4,17%
Fonction publique territoriale	3,54%	3,75%	4,08%

Taux d'emploi légal des travailleurs handicapés en Basse-Normandie du 1er janvier 2006 au 1er janvier 2008

(rapport d'activité 2009 du FIPHFP)

	1er janvier 2006	1er janvier 2007	1er janvier 2008
EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS	2,21%	2,72%	2,74%
Fonction publique hospitalière	4,04%	4,10%	4,48%
Fonction publique territoriale	3,81%	4,17%	4,46%

De plus, la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005. Elle rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne une définition du handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Ainsi, le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Education nationale a été rendu possible par cette loi. Ce type de recrutement existe par contractualisation en tant qu'enseignant du 1^{er} degré, du 2nd degré et sur un poste administratif. Les conditions de niveau d'études, diplômes et aptitudes physiques sont les mêmes que celles des concours externes. Le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé à l'issue d'une année en position de stagiaire. La durée du contrat est équivalente à celle du statut du corps concerné. A l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet un avis d'aptitude professionnelle. Au cours de l'année scolaire 2009-2010, quatre dossiers ont été déposés et deux enseignants ont bénéficié de cette procédure de recrutement dans l'académie de Caen.

➤ Les bénéficiaires du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

L'article 36 de la loi 2005-102 du 11 février 2005 a créé, à compter du 1^{er} janvier 2006, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle lui confie la mission de mettre en œuvre la politique publique de promotion, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Les recettes du Fonds sont constituées par la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics ne respectant pas l'obligation d'emploi. Cette collecte est effectuée sur la base d'une déclaration annuelle. En contrepartie, les contributions ainsi collectées sont mises à disposition des employeurs publics souhaitant obtenir un soutien financier, voire un financement total d'une action relative à l'insertion professionnelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés qu'ils emploient (rapport d'activité 2009 du FIPHFP).

Bénéficiaires du FIPHFP au cours de l'année civile 2009

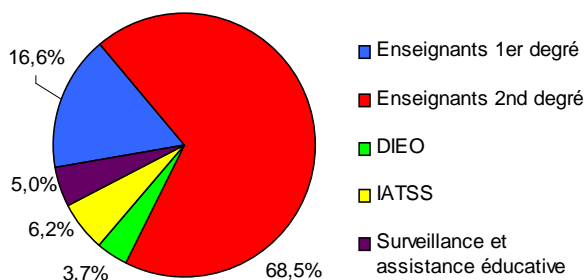
Bénéficiaires	Statuts	Nombre de personnes	Type de matériel	Montant
Enseignement public	Titulaires	7	matériel auditif aménagement de véhicule matériel visuel matériel de bureau	12 860,86 €
	Non titulaires	3	matériel informatique matériel de bureau transport	9 127,33 €
Enseignement privé	Titulaires	2	matériel auditif	4 366,56 €
Enseignement supérieur	Titulaires	0	-	-
	Non titulaires	0	-	-
TOTAL		12		26 354,75 €

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnels Handicapés dans la Fonction Publique

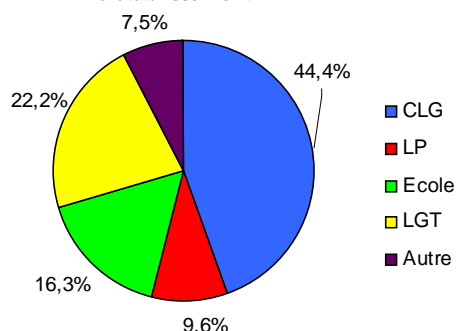
➔ Le dispositif conseil mobilité carrière

En 2009-2010
240 entretiens individuels
85 % d'enseignants
92 % de titulaires
73 % de femmes

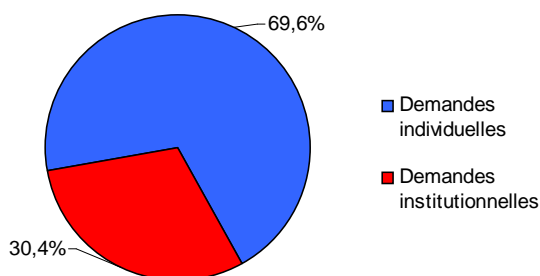
Personnels accueillis selon la fonction
 année scolaire 2009-2010



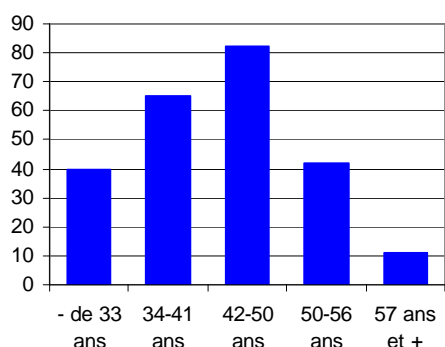
Personnels accueillis selon le type d'établissement - année scolaire 2009-2010



Origine de la demande
 année scolaire 2009-2010



Nombre de personnes accueillis selon la tranche d'âge - 2009-2010



Présentation

Le conseiller mobilité carrière, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, a pour mission principale l'accompagnement individuel de l'ensemble des personnels de l'académie de Caen qui souhaitent une aide et un conseil en matière d'orientation, d'évolution et de mobilité professionnelle. Il participe également à la mise en œuvre de dispositifs institutionnels à la demande de la Direction des Ressources Humaines.

Les entretiens individuels

Les personnels reçus souhaitent bénéficier d'une aide personnalisée et d'un accompagnement dans leurs interrogations sur leur devenir professionnel.

En 2009-2010 le conseiller mobilité carrière a reçu en entretien conseil 240 personnes, enseignants et non-enseignants, titulaires et non-titulaires (231 personnes reçues en 2008-2009). Par ailleurs, une centaine d'entretiens téléphoniques et/ou de réponse à des demandes d'informations par mail doivent également être prises en compte dans l'activité du CMC.

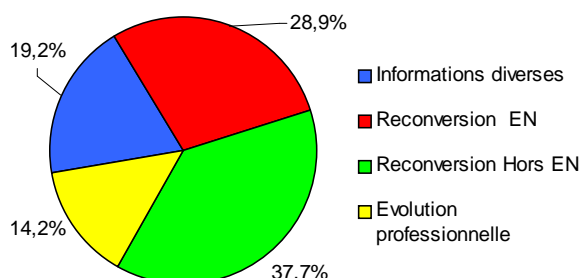
Des personnels de tous âges et d'ancienneté de service variable sollicitent ce service.

La majorité des demandes relève d'une démarche individuelle (70 %). Les personnels ayant déjà vécu une mobilité professionnelle abordent plus facilement un nouveau changement de cap et expriment un besoin de renouvellement et de diversification de leurs activités. Par ailleurs, le besoin de stabilité pour les enseignants qui « subissent » le statut de TZR, ceux qui ont peu de perspectives d'être affectés près de leur domicile sont également en recherche de solutions et plus enclins à s'investir sur un nouveau projet.

Les demandes institutionnelles relèvent de la DRH, des services médicaux et sociaux ou des services gestionnaires de personnels.

Le souhait d'une reconversion hors (38 %) et au sein de l'éducation nationale (29 %) constituent les deux premiers motifs exprimés par les personnels sollicitant le dispositif CMC. Le besoin d'information préalable à la formalisation d'un projet d'évolution professionnelle concerne 19 % des personnels.

Motif de la demande initiale
 année scolaire 2009-2010



➔ Le dispositif de reconversion des enseignants des disciplines excédentaires en 2009-2010

En 2009-2010

32 reconversions

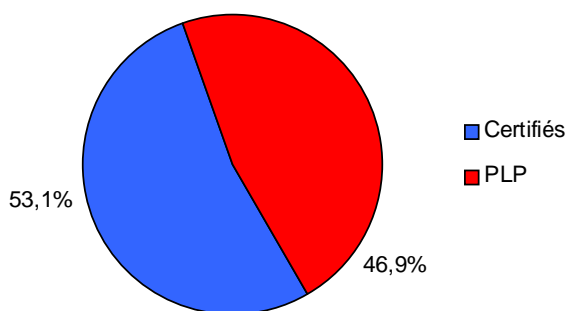
âge moyen : 40 ans

94 % d'hommes

97 % de disciplines industrielles

21 projets finalisés en 2009-2010

Personnels en reconversion selon le corps
année scolaire 2009-2010



Effectifs d'enseignants selon la discipline

Génie Mécanique Productive	20
Electronique	5
Electrotechnique	3
Génie Mécanique Construction	1
MSMA	1
Génie Industriel Textile	1
Horticulture	1
Total	32

Voies de reconversion mises en œuvre
à la rentrée 2010

Technologie	12
Mathématiques	2
ATCT	2
Electrotechnique	1
Bâtiment "couverture"	1
Automobile	1
Conseiller principal d'éducation	1
Faisant fonction pers. de direction	1
Total	21

Présentation

Le dispositif de reconversion des enseignants des disciplines excédentaires est placé sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

Les enseignants concernés sont reçus individuellement en entretien pour examiner les différentes possibilités de reconversion. Dans ce cadre, sont pris en compte la motivation et les centres d'intérêts des personnels en tenant compte des contraintes institutionnelles et des possibilités académiques.

Dans un premier temps des stages d'observation sont proposés, puis un plan de formation individualisé est élaboré lorsque le projet de reconversion est confirmé. Les inspecteurs élaborent le parcours de formation et valident le projet de reconversion.

Les intervenants : le chef de division des personnels enseignants, le délégué académique aux enseignements techniques, les inspecteurs et le conseiller mobilité carrière.

Le dispositif en chiffres

32 enseignants ont été reçus en 2009-2010 parmi lesquels 30 hommes et 2 femmes. Cette répartition s'explique par une représentation exclusive de disciplines à caractère industriel.

La population d'enseignants est composée à parts presque égales de certifiés (17) et de PLP (15).

Les reconversions touchent des personnels relativement jeunes dans leur fonction ; 56 % d'entre eux ont moins de 40 ans.

Sur les 32 enseignants suivis dans le cadre de ce dispositif :

- 21 ont finalisé leur projet de reconversion
- 6 restent dans leur discipline de recrutement
- 5 poursuivront cette démarche en 2010-2011

➔ Le dispositif des postes adaptés

Les personnels enseignants des premier et second degrés et les personnels d'éducation et d'orientation titulaires, confrontés à des difficultés de santé, peuvent solliciter une affectation sur un poste adapté de courte ou de longue durée.

L'affectation sur un poste adapté ne peut se faire sans l'élaboration préalable d'un projet professionnel par l'intéressé et peut prévoir une formation professionnelle. Elle a pour objectif soit un retour vers l'enseignement, soit la préparation d'une réorientation professionnelle vers d'autres administrations, d'autres fonctions publiques et même vers le secteur privé.

➔ Le dispositif des postes adaptés dans le premier degré

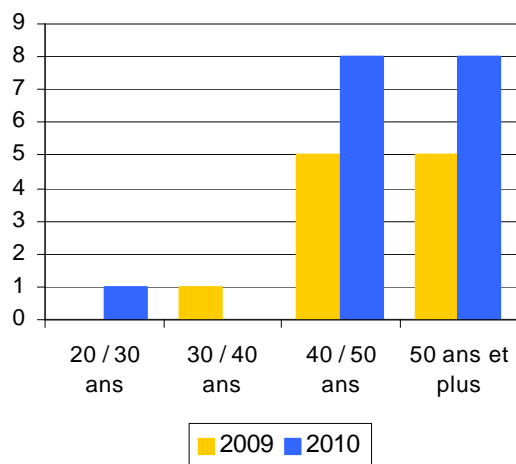
Rentrée 2010

17 postes adaptés

11 postes adaptés de courte durée

6 postes adaptés de longue durée

Répartition des postes adaptés par tranche d'âge en 2009 et 2010



Bilan à la rentrée 2010

17 instituteurs et professeurs des écoles bénéficient de ce dispositif à la rentrée 2010 dont 6 au CNED et 11 sur postes administratifs

- Nombre total d'enseignants affectés sur poste adapté de longue durée (PALD) : 6
- Nombre d'enseignants affectés sur poste adapté de courte durée (PACD) : 11
- Nombre de sorties du dispositif : 2
 - dont reprise d'activité sur poste enseignant du 1^{er} degré : 1
 - dont reconversion non finalisée : 1

Par ailleurs, 2 enseignants du 1^{er} degré bénéficient de l'ancien dispositif du réemploi. Leur affectation en réemploi est antérieure au décret précité.

	Nb de dossiers	Dossiers acceptés	Nb d'ETP
Demandes de première affectation sur poste adapté	14	8 (a)	8
Demandes de maintien d'enseignants affectés sur PACD en 2009-2010 (1)	7	6 (b)	6
Ensemble	21	14	14

(a) 6 entrées en PACD + 2 entrées directes en PALD

(b) 5 maintiens en PACD + 1 passage en PALD

L'affectation sur un poste adapté (décret n°2007-632 du 27 avril 2007) :

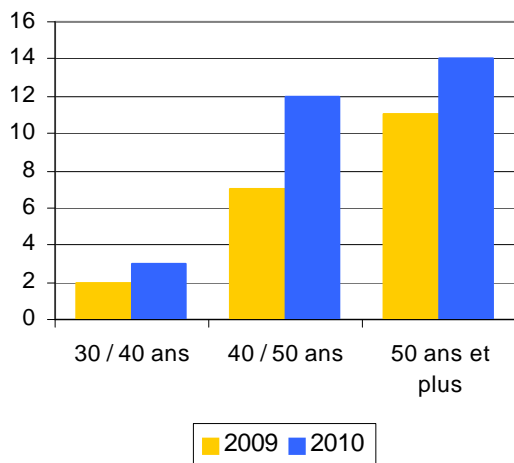
- est soit de courte durée (PACD) pour un an renouvelable dans la limite maximale de trois ans au sein de l'éducation nationale ou dans une autre administration ou fonction publique, avec l'objectif de permettre à la personne rencontrant des problèmes de santé, de reprendre confiance, de renforcer ses compétences professionnelles, soit pour revenir à l'enseignement, soit pour envisager un nouveau métier.
- est soit de longue durée (PALD), prononcée pour une durée de 4 ans, au sein, exclusivement, des services et établissement relevant de l'éducation nationale, renouvelable après examen, sans limitation de durée.

L'entrée dans ce dispositif se fait donc sur des critères médicaux, mis en rapport avec des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine, mais elle ne peut s'effectuer que lorsque l'état de santé est considéré comme stabilisé.

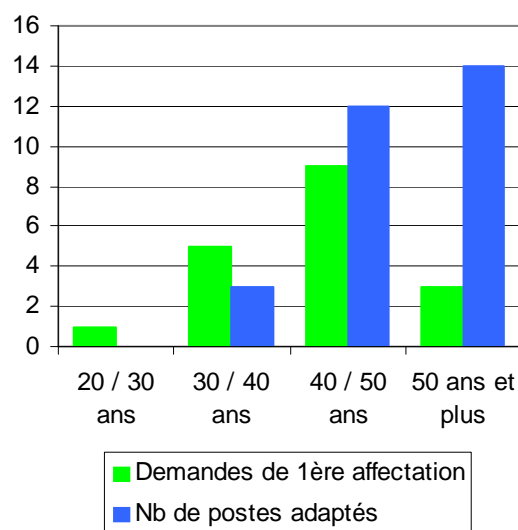
➔ Le dispositif des postes adaptés dans le second degré

Rentrée 2010
29 postes adaptés

Répartition des postes adaptés par tranche d'âge en 2009 et 2010



Demandes et nombre de postes adaptés en 2010



Bilan à la rentrée 2010

29 enseignants du second degré bénéficient de ce dispositif à la rentrée 2010 dont 8 au CNED, 18 sur postes administratifs et 3 sur des fonctions de documentation.

- Nombre total d'enseignants affectés sur poste adapté de longue durée (PALD) : 11
- Nombre d'enseignants affectés sur poste adapté de courte durée (PACD) : 18
- Nombre de sorties du dispositif : 7
 - dont reconversion aboutie hors Education nationale : 2
 - dont reconversions abouties au sein de l'Education nationale : 4
 - dont reconversions non finalisées : 1

Par ailleurs, 3 enseignants bénéficient de l'ancien dispositif du réemploi. Leur affectation en réemploi est antérieure au décret n° 2007-632 du 27 avril 2007.

	Nb de dossiers	Dossiers acceptés	Nb d'ETP
Demandes de première affectation sur poste adapté	18	10	10
Demandes de maintien d'enseignants affectés sur PACD en 2009-2010 (1)	15	11 (a)	11
Ensemble	33	21	21

(a) 8 maintiens en PACD + 3 passages en PALD

➔ L'aménagement des postes de travail

L'aménagement du poste de travail est destiné à permettre le maintien en activité, dans le poste occupé, des personnels enseignants des premier et second degrés et des personnels d'éducation et d'orientation titulaires présentant une pathologie médicale grave.

Préalablement à toute décision d'aménagement du poste de travail, l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention est requis ainsi que celui du chef d'établissement.

L'aménagement du poste de travail peut consister, notamment, en une adaptation des horaires ou en un allègement de service, attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service.

La formation continue

En 2009-2010

2 745 personnes formées

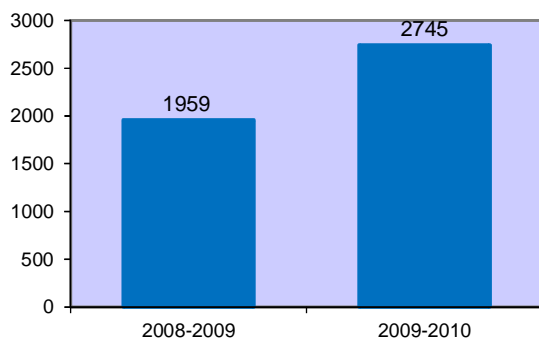
**21 373 journées
de formation réalisées**

Globalement, 2745 personnels du premier degré ont été formés en 2009-2010, chiffre en progression par rapport à 2008-2009.

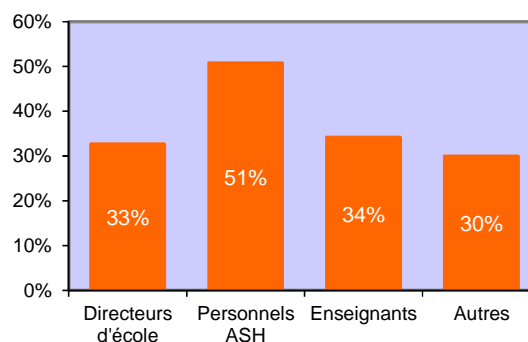
Le taux de formation académique s'établit ainsi à 35 %. Ce taux est différent selon la fonction : il varie de 33 % pour les directeurs d'écoles à 51 % pour les personnels de l'adaptation scolaire et scolarisation des enfants handicapés (ASH).

La part du volume de formation consacrée aux priorités nationales est de 70 % en 2009-2010. L'accompagnement dans le métier (30 %), la mise en œuvre des nouveaux programmes (27 %) puis la scolarisation des élèves handicapés (24 %) représente les principaux objectifs autour desquels la formation s'est organisée.

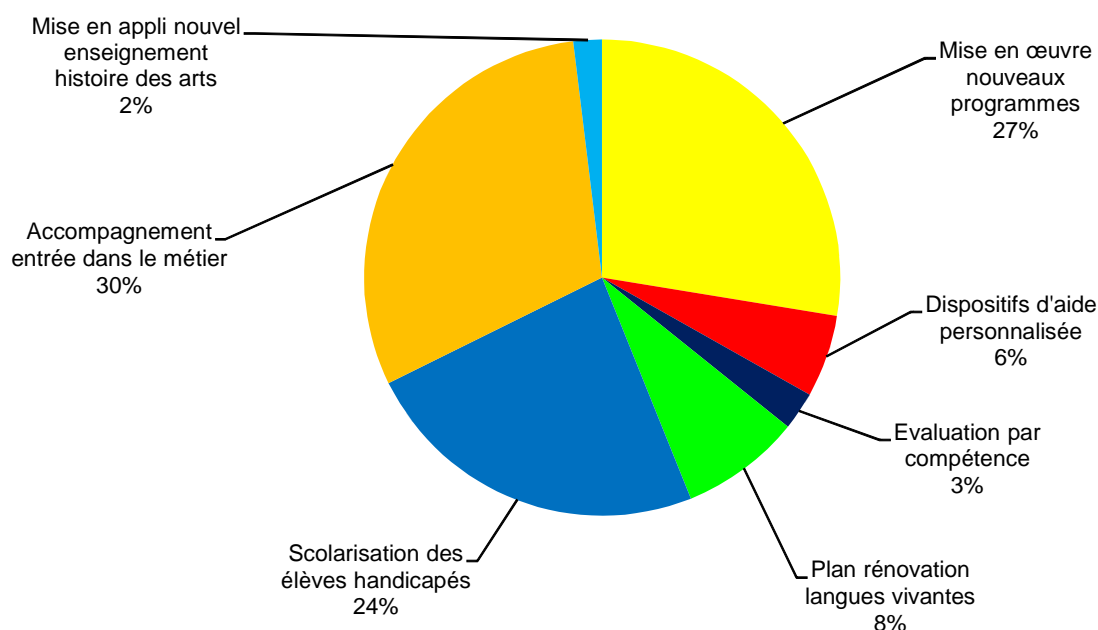
Evolution académique du nombre de personnes formées



Taux de formation académique par catégorie de personnels en 2009-2010



Répartition académique des journées de formation selon l'objectif en 2009-2010



En 2009-2010

7 555 personnes formées**27 708 journées
de formation réalisées****Un PAF unique et numérique
pour l'ensemble des
personnels**

➤ Présentation

L'académie de Caen poursuit une politique volontariste en matière de formation continue.

Un Plan Académique de Formation numérique et unique a été rendu accessible à l'ensemble des personnels du second degré. Il est construit et présenté autour de priorités académiques :

- l'entrée dans le métier
- la formation de formateurs
- l'accompagnement des réformes

Les personnels, titulaires et non titulaires, sont regroupés en 3 catégories :

- Catégorie 1 : personnels enseignants, d'éducation et d'orientation
- Catégorie 2 : personnels administratifs et techniques
- Catégorie 3 : personnels d'inspection et de direction

et relèvent de deux budgets opérationnels de programme (BOP) :

- BOP second degré public : catégorie 1
- BOP soutien de la politique de l'Education nationale : catégories 2 et 3

➤ Personnels formés par catégorie et par BOP

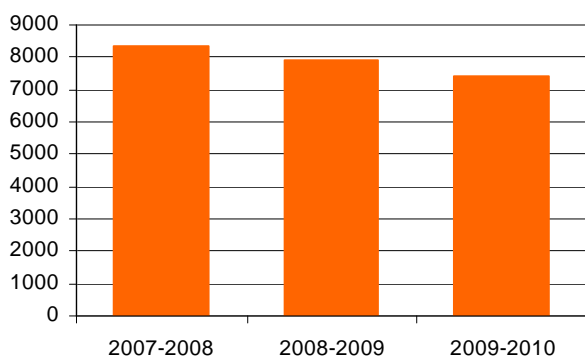
Nombre de personnels formés par BOP en 2009-2010

	Nombre de personnes formées	Effectif global	%
BOP 2d degré	6119	9542	64,1%
BOP soutien	1436	2221	64,7%
total	7555	11763	64,2%

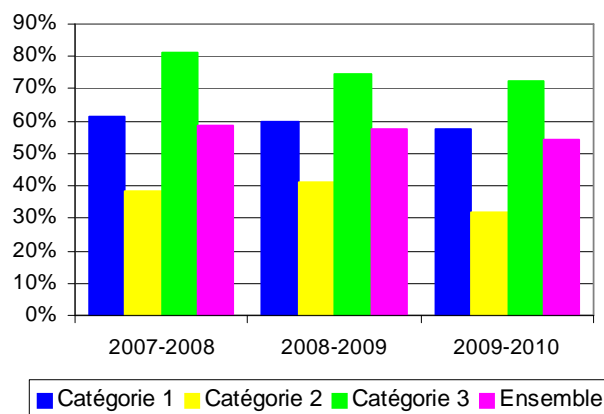
Un maintien global du volume des formations malgré le contexte financier.

2009 a été la première année de mise en œuvre des inscriptions sur GAIA pour la formation continue des personnels d'encadrement, administratifs et techniques

Evolution du nombre de personnes formées entre 2007 et 2009 (toutes catégorie)

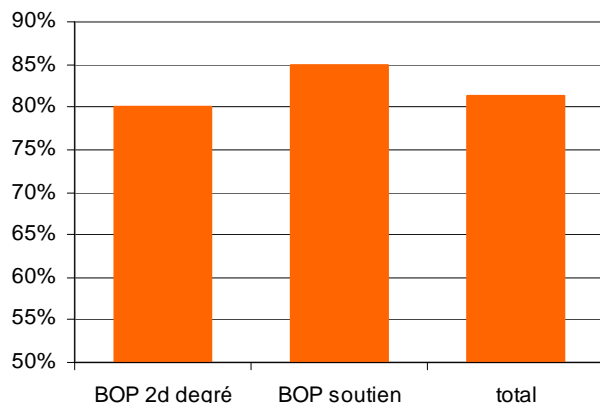


Evolution du taux de formation selon la catégorie de personnels de 2007 à 2009



➤ Nombre de journées de formation proposées et réalisées par BOP

Taux de journées réalisées / proposées en 2009-2010 par BOP



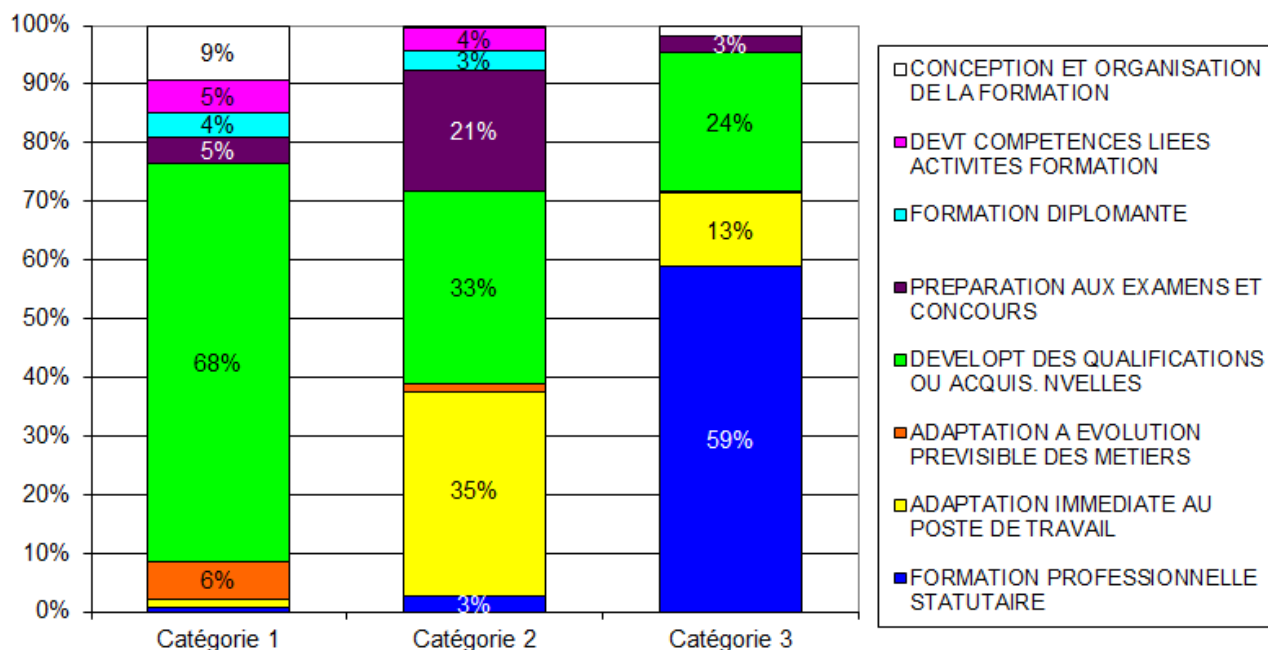
L'offre a été recentrée, elle évite ainsi la dispersion des candidatures et permet la réalisation des stages projetés.

En 2009 a été mis en place un suivi systématique des absences.

	Journées proposées (a)	Journées réalisées (b)	b / a
BOP 2d degré	25662	20530	80,0%
BOP soutien	8444	7178	85,0%
total	34106	27708	81,2%

➤ Nombre de journées de formation réalisées par objectif et catégorie

Répartition des journées de formation selon l'objectif par catégorie de personnels en 2009-2010



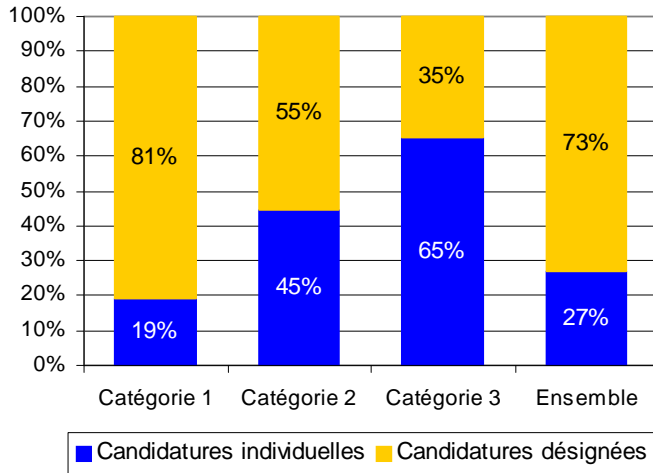
Les actions de formation doivent permettre d'atteindre les objectifs fixés par les priorités nationales et académiques.

L'accompagnement des personnels nouvellement nommés dans l'emploi ou dans la fonction ou ayant à mettre en œuvre des réformes a été la priorité de l'académie en terme de formation :

- CATEGORIE 1 : la mise en oeuvre des nouveaux programmes et l'accompagnement du baccalauréat professionnel en 3 ans ont été regroupés sous l'objectif « développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » ce qui explique la part importante des formations proposées.
- CATEGORIE 2 : deux objectifs ont été privilégiés : l'adaptation immédiate au poste de travail et la formation de formateurs. La préparation aux examens et concours représente un poids important de la formation.
- CATEGORIE 3 : la formation statutaire des personnels d'inspection et de direction stagiaires représente plus de la moitié de la formation (59%) de cette catégorie : elle est obligatoire.

➤ **Nombre de journées de formation réalisées par catégorie selon le type de candidature : individuelles ou désignées**

Répartition du nombre de journées réalisées selon le type de candidature en 2009-2010



Les candidatures désignées permettent la mise en place des réformes, de faire connaître les nouveaux programmes et d'accompagner l'entrée dans le métier.

Les candidatures individuelles permettent aux agents de construire leur parcours de formation.

➤ **Les moyens consacrés à la formation continue par BOP**

Le BOP Second degré concerne la formation de la catégorie 1, soit 9542 agents

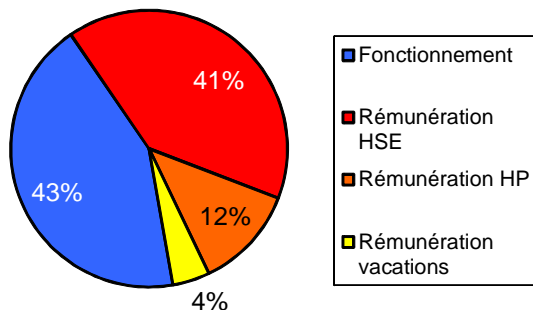
Le BOP Soutien concerne la formation de la catégorie 2, soit 2221 agents

- le fonctionnement : il s'agit des frais de mission (déplacement, restauration, hébergement) des stagiaires et formateurs, des factures diverses (location de salles...)
- la rémunération : il s'agit des indemnités versées aux formateurs sous forme d'heures supplémentaires effectives (HSE) pour les professeurs du second degré, de vacances pour tous les autres formateurs.

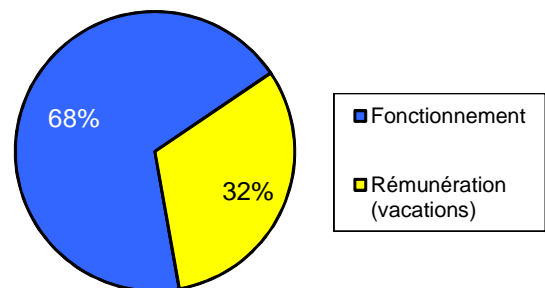
A noter : la part importante que représente la rémunération pour le BOP 2d degré : 56.7% des moyens attribués.

Un nombre important d'HSE est en effet employé à la rémunération des tutorats (contractuels, professeurs en difficultés, personnels en adaptation ou tuteurs des professeurs nouvellement nommés).

BOP Second degré



BOP Soutien



Les carrières

➔ Situation indiciaire par catégorie de personnels

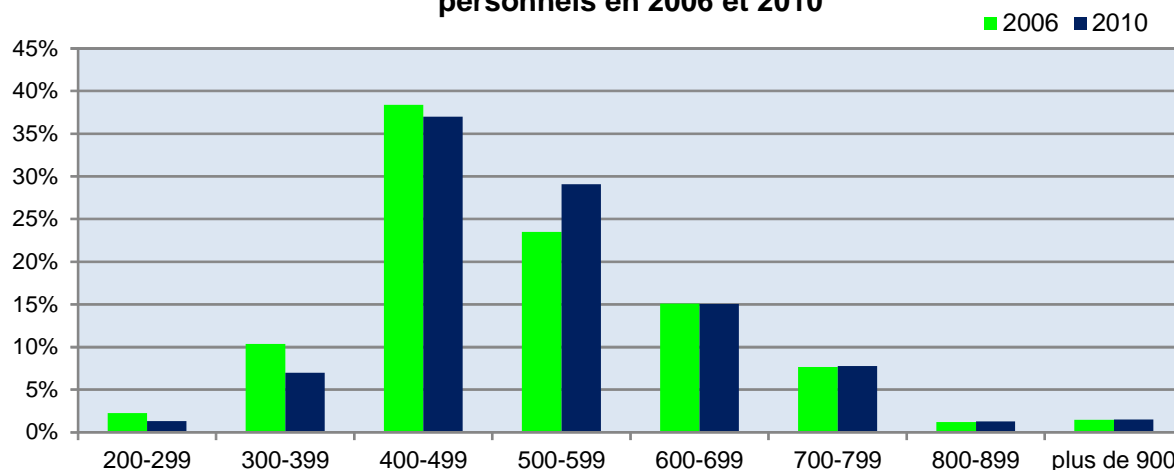
En octobre 2010, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues (hors surveillance et assistance éducative), est de 539 points contre 526 en 2006. La situation indiciaire des agents dépend du statut ainsi que l'âge. Ainsi, l'indice moyen des personnels IATSS composés pour moitié d'agents de catégorie C, est le plus faible (399), ceux des personnels de direction et d'inspection les plus élevés (811 et 789).

66 % de l'ensemble des personnels ont un indice de rémunération compris entre 400 et 599 points contre 62 % en 2006. La tranche des 500-599 enregistre la plus forte variation à la hausse.

indices moyens en 2006 et 2010

	2010	2006
Enseignants 1er degré	514	493
Enseignants 2nd degré	573	565
Personnels de direction	811	807
Personnels d'inspection	789	800
Personnels d'éducation	573	548
Personnels d'orientation	536	546
Personnels IATSS	399	387
Ensemble	539	526

Distribution des indices de rémunération sur l'ensemble des personnels en 2006 et 2010



➔ Situation indiciaire des personnels IATSS par filière

En octobre 2010, l'indice moyen toutes catégories statutaires confondues des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens et santé - sociaux est de 399 contre 387 en 2006. La variation par filière est la plus forte dans la filière technique (+ 29 points) puis de laboratoire (+ 23 points).

indice moyen par filière et catégorie statutaire en 2010

	cat. A	cat. B	cat. C	Total	rappel 2006
filière administrative	561	404	333	388	383
filière santé et social	670	430	-	467	458
filière technique	577	392	347	471	442
filière laboratoire	-	406	328	335	312
Ensemble	581	415	332	399	387

➔ Situation indiciaire des enseignants dans le second degré

L'indice moyen des enseignants du second degré est de 573 en 2010 contre 565 en 2006 soit un écart de 8 points. L'évolution est plus marquée pour les personnels non titulaires (+ 30 points) et PEGC (+ 23 points). Concernant les autres corps, l'indice moyen varie de manière homogène sur la période considérée (entre 13 et 14 points).

indices moyens en 2006 et 2010

	2010	2006
Agrégés, prof. de chaire supérieure	742	728
Certifiés	559	546
Professeurs et chargés d'EPS	561	547
Professeurs de LP	573	560
Professeurs ens. général collège	689	666
Professeurs non titulaires (3)	387	357
Ensemble	573	565

(1) enseignants du premier degré intervenant en collège

(2) assistants étrangers et assistants langue

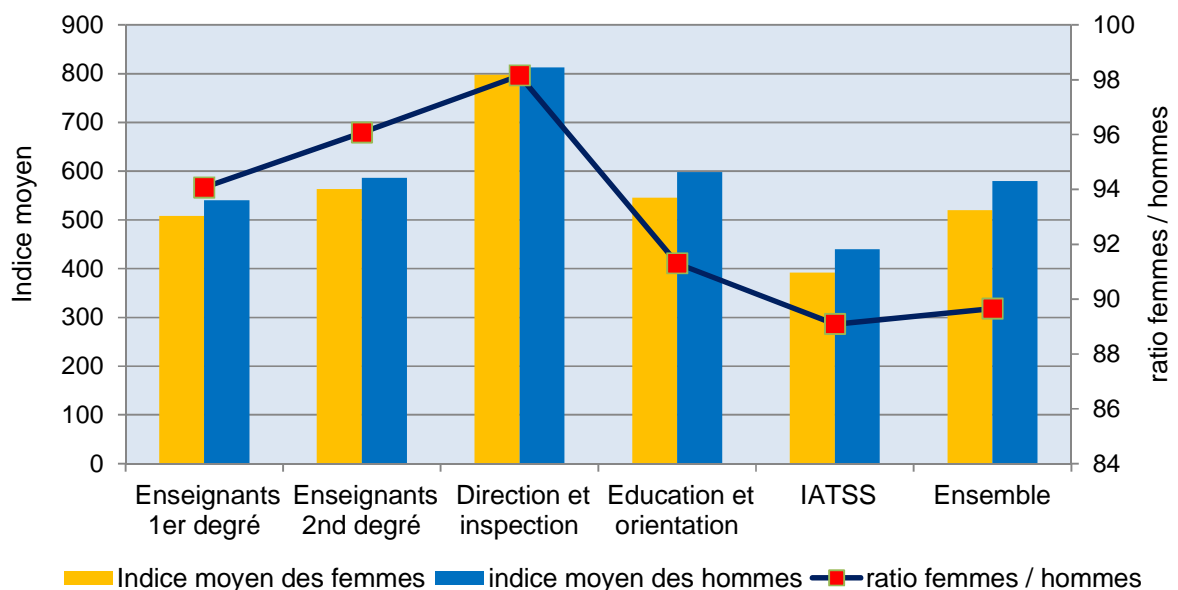
(3) professeurs contractuels, associés, maîtres auxiliaires et vacataires

➔ La rémunération selon le sexe

En octobre 2010, quelles que soient les catégories de personnels, l'indice moyen des hommes est systématiquement supérieur à celui des femmes. Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 520 contre 580 pour les hommes soit un ratio de 90 % *. Les écarts les plus importants se trouvent chez les personnels IATSS (89 %), d'éducation et d'orientation (91 %). L'écart le plus faible est observé chez les personnels de direction et d'inspection (98 %).

	Indice moyen des femmes	indice moyen des hommes	ratio femmes / hommes
Enseignants 1er degré	508	540	94
Enseignants 2nd degré	563	586	96
Direction et inspection	798	813	98
Education et orientation	546	598	91
IATSS	392	440	89
Ensemble	520	580	90

Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2010



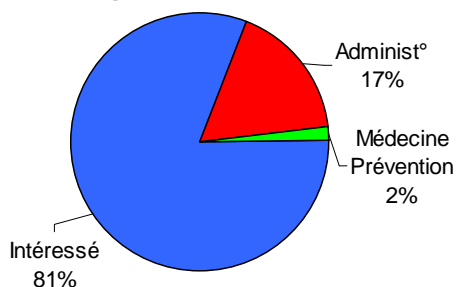
* note de lecture : le ratio « indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes » exprime l'écart de rémunération

Santé Social Sécurité au travail

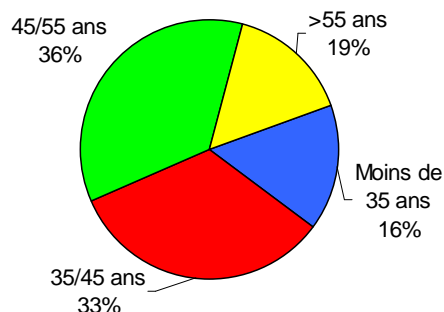
➤ Le service de santé des personnels

648 consultations
394 personnels reçus au rectorat
204 personnels vus en EPLE

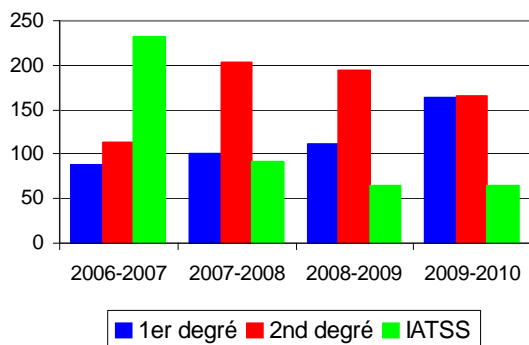
Origine de la demande



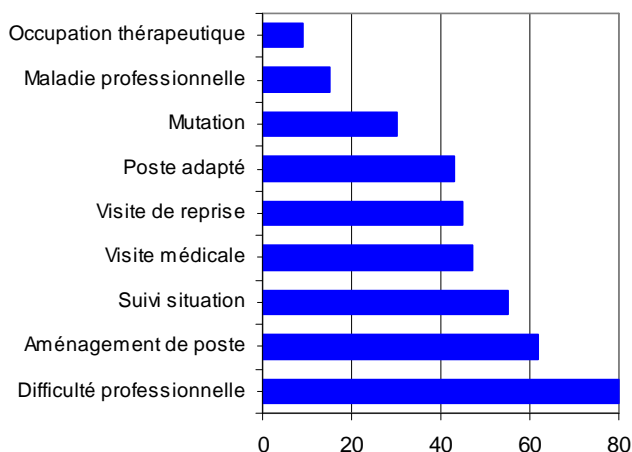
Répartition par tranche d'âge



Evolution du nombre de personnels reçus par catégorie



Motifs de consultation
 année scolaire 2009-2010



➤ Présentation

Le service de santé des personnels intervient pour tout personnel de l'éducation nationale dès lors que son état de santé et son activité professionnelle sont en cause. Interlocuteurs des personnels et conseillers de l'administration, les médecins du service interviennent dans la gestion des personnels en difficulté, soit à la demande d'un personnel.

A compter de la rentrée 2009, deux jours par semaine et par médecin ont été consacrés à des visites médicales en lycée technique et professionnel. Il a été également accordé une journée par semaine pour des visites médicales systématiques, à la demande des enseignants du 1^{er} degré de la Manche et du Calvados.

➤ L'activité des médecins des personnels

Deux médecins sont intervenus en 2009-2010 pour une quotité globale de service de 1,8 ETP.

En 2009-2010, 444 rendez-vous ont été donnés au rectorat pour 394 personnes dont 77 % de femmes. Ces personnels ont été reçus majoritairement à leur propre demande (81 %).

Les enseignants 1^{er} et 2nd degrés viennent en visite médicale dans la même proportion (43 % et 42 %). 62 % de ces personnels viennent du Calvados, 24 % de la Manche et 14% de l'Orne.

La tranche d'âge des 45 - 55 ans reste la plus importante (36 % des personnels reçus) devant celle des 35 - 45 ans (33 %). On note toutefois une poursuite de l'augmentation de la tranche d'âge inférieure à 35 ans (16 % en 2009-2010 contre 9 % en 2007-2008).

➤ Les motifs de consultation

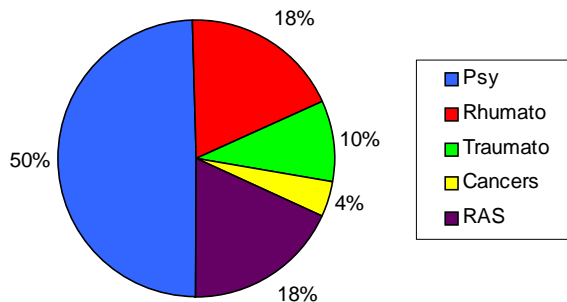
Le premier motif de consultation est la difficulté professionnelle (21%).

L'aménagement de poste, y compris l'allègement de service, représentent 16% des demandes de rendez-vous.

La visite de reprise d'activité après congé (CLM, CLD, CMO de plus de 6 mois et grossesse) représentent 11% des motifs de consultation.

Répartition selon la pathologie

année scolaire 2009-2010

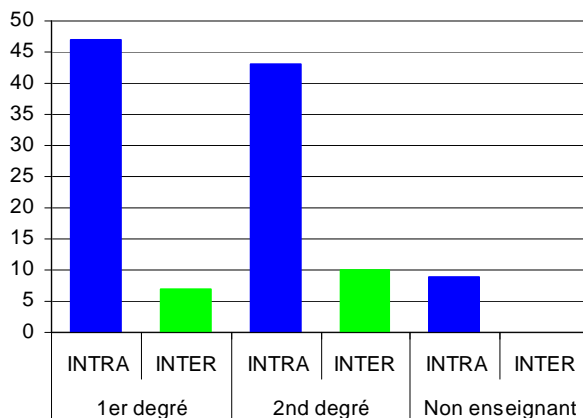


➤ **Les pathologies**

Les pathologies les plus fréquemment rencontrées restent les maladies du psychisme (50 % des situations), les pathologies rhumatologiques (18%) puis la traumatologie (10 %).

Demandes d'appui pour mutation

année scolaire 2009-2010



➤ **Les demandes d'appui médical pour mutation**

116 demandes pour des appuis médicaux majoritairement pour des mutations intra-académiques ont été traitées en 2009-2010.

Ces demandes relèvent d'un rapprochement du domicile familial ou du conjoint, d'un souhait de changement de climat ou d'un rapprochement du lieu de soins.

➤ **Les postes adaptés**

Les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés peuvent être amenés à faire une demande d'**affectation sur poste adapté** de courte (PACD) ou de longue durée (PALD). Ces personnels sont systématiquement reçus et représentent **16%** de l'activité du service.

68 enseignants ont été reçus dans le cadre d'une demande d'affectation sur poste adapté ou de renouvellement pour la rentrée 2010. Ils présentent majoritairement des maladies psychiques, sur la tranche d'âge 45-55 ans.

Lors de leurs premières demandes d'affectation sur poste adapté, les personnels sont le plus souvent en congé (CMO, CLM, CLD).

	1ère demande	Demande de maintien	Autres	Total
1 ^{er} degré	14	9	5	28
2 nd degré	20	15	5	40
Total	34	24	10	68

➤ **Les visites médicales systématiques en lycée professionnel**

5 lycées technologiques et professionnels ont bénéficié de la venue des médecins de prévention en 2009-2010 : Jean Jooris à Dives sur mer (14), Mezen à Alençon (61), Jules Verne à Mondeville (14), Lehec à Saint Hilaire du Harcouet (50) et l'EREA de Saint Lô (50).

204 enseignants des disciplines techniques et professionnels travaillant en atelier se sont présentés à la visite médicale. 39 ont été orientés vers leur médecin traitant ou un spécialiste (ORL ou ophtalmo). 22 personnels ne sont pas à jour de leurs vaccins.

Présentation

L'action sociale retrace l'activité du service social des personnels et du conseiller technique du recteur d'une part, du service académique d'action sociale d'autre part.

➔ L'activité du service social des personnels

Bilan 2009-2010
904 personnels reçus
1 700 entretiens réalisés

Le service social des personnels comprend :

Un conseiller social, placé sous l'autorité du recteur et coordonnateur de l'activité des assistants sociaux des personnels (ASP). Il est composé de 5 ASP (2 Calvados, 1 Orne, 1 Manche, 1 sur les BEC sud Manche, bocage virois et sur la circonscription de Flers).

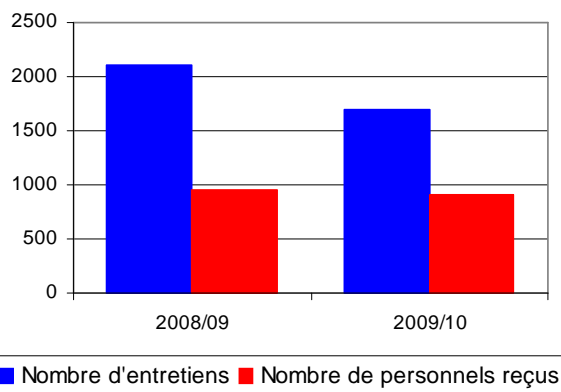
Le service social des personnels est un service social du travail. Il s'adresse à tous les personnels, titulaires ou non, du public ou du privé, en activité ou à la retraite.

Les missions du service : Service social spécialisé du travail centré sur une « meilleure adaptation de l'homme et de son milieu de travail » (circulaire de 1991)

- Rôle d'aide et de conseil aux personnels,
- Rôle d'orientation et d'accompagnement notamment dans les situations complexes.
 - * Il exerce dans un esprit de médiation entre les personnels et les services susceptibles de résoudre leurs difficultés.
 - * Il travaille en complémentarité avec la DRH, les services gestionnaires, le service médical et le conseiller en carrière.

Il participe à la politique sociale et à l'action sociale de l'académie: PIM, ASIA et inter ministérielle (SRIAS). Il apporte sa contribution à une meilleure connaissance des difficultés des personnels.

Evolution du nombre de personnels reçus et des entretiens réalisés



➔ Caractéristiques des personnels reçus

904 personnes reçues en 2009-2010 pour lesquels 1700 entretiens ont été menés ce qui, rapporté à la population de l'académie, représente 3.3% de l'ensemble des personnels de l'académie et environ 2 entretiens par agents.

79% sont reçus à leur demande (74% en 2008/2009). Forte proportion de demande des services gestionnaires du 1er degré.

73% sont des femmes (69% en 2008/2009).

62% des personnels sont des **enseignants titulaires et contractuels**.

73% des personnels titulaires reçus sont des **enseignants**.

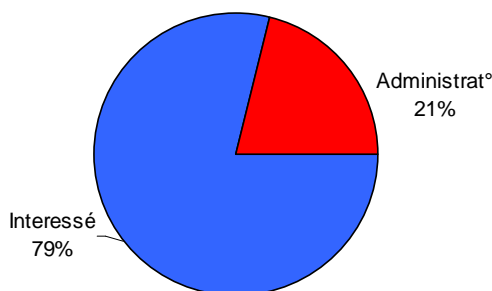
16% sont des personnels **contractuels**.

6% sont des **retraités** et 1% des « ayant droits » interpellent le service social sur des questions plus administratives (droit à pension...).

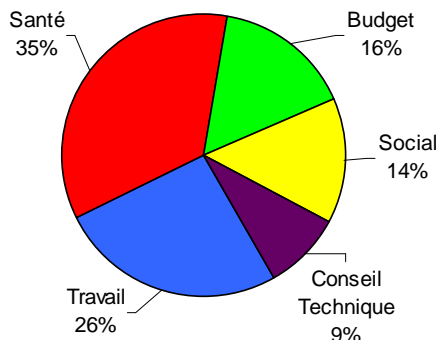
Faits marquants :

- diminution de la demande des personnels enseignants titulaires et non titulaires : 61% des titulaires et non titulaires (66% en 2008/2009).
- augmentation de la demande des personnels contractuels : 16% (+3).
- augmentation des demandes des AED et des AVS : 9% (+5%).

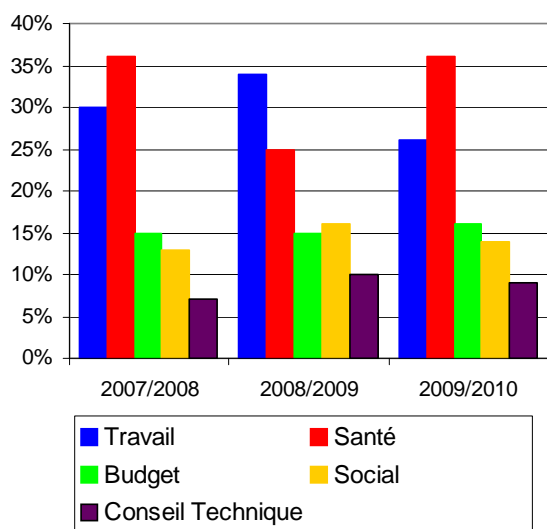
Origine de la demande



Répartition des entretiens 2009-2010 selon le motif



Evolution de la répartition des entretiens réalisés selon le motif



➤ Les motifs de l'intervention

5 motifs principaux d'interventions : travail, santé, budget, social, conseil technique.

61% des situations concernent les motifs travail et santé (572 agents). Les entretiens pour raison de santé sont en augmentation cette année (35%) notamment avec la mise en œuvre des occupations thérapeutiques (OT) et des postes adaptés (PA).

16% des motifs d'intervention sont liés au budget, stables depuis trois ans. Toutefois le nombre de demandes émanant de personnes seules et celles de personnels IATSS progresse.

- 79% de dossiers concernent les personnels ATOSS : faibles revenus par rapport aux enseignants.
- 87% des demandes viennent des personnels titulaires et 2% de personnels retraités.
- 89% des demandes sont faites par les femmes.
- 75% des demandes viennent de personnes seules et non pas en couple

Les problèmes de gestion et de surendettement sont les plus importants : 34% et en constante augmentation

14 % de motifs sont des problématiques sociales : hausse progressive des motifs liés aux difficultés familiales (48%) : séparation, divorce, logement...

9 % concerne des **demandes de conseil technique** émanant en partie des EPLE.

Les risques psycho-sociaux (stress, souffrance au travail...) : extraction des entretiens menés auprès des personnels : 182 personnels reçus dont 75% à leur demande (74% de femmes). Nombre d'entretiens : 299 (73% sont des enseignants).

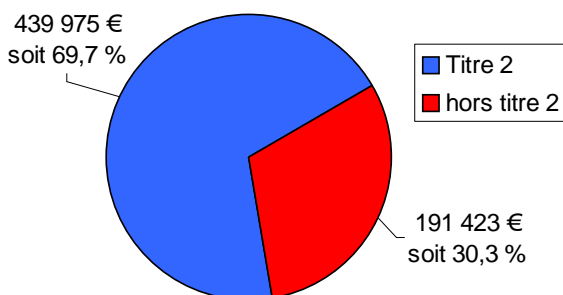
En conclusion, le service social des personnels joue un rôle d'interface entre l'administration et les personnels. Il facilite l'expression des demandes pour les personnels en difficulté et les accompagne dans leurs démarches et projets.

➤ L'activité du service académique d'action sociale

En 2008, 631 398 € ont été consacrés au versement des différentes aides (public)

Budget 2008
631 398 €

Répartition du budget public de l'action sociale en 2008



L'activité du service académique d'action sociale se traduit par des aides attribuées, sous certaines conditions, aux personnels de l'académie de Caen. Les domaines d'intervention sont les suivants :

- les situations difficiles et/ou urgentes
- la famille
- la scolarité des enfants
- les vacances et les loisirs
- le logement
- l'environnement professionnel

Le budget global de l'action sociale (public, privé, supérieur) en 2008 était de 734 208,86 € dont 631 398 € pour le secteur public (86 %).

La répartition du budget public est de 439 975 € (69,7 %) pour les rémunérations (titre 2) et 191 423 € (30,3 %) en fonctionnement (hors titre 2).

Bilan 2008

Les bénéficiaires des Secours

- Dépenses : 74 767, 74 €

Les bénéficiaires des prêts

- Dépenses : 37 083,00 €

Budget public de l'action sociale en 2008

	public
PIM séjours d'enfants	51 762,97 €
PIM enfants handicapés	102 873,09 €
ASIA caution	1 800,00 €
ASIA garde d'enfants	6 166,00 €
ASIA vacances	6 000,00 €
ASIA fin de contrat	6 000,00 €
ASIA mobilité	185 855,00 €
CIV comité interm des villes	4 750,00 €
AIDES aux personnes	74 767,74 €
Titre 2 (rémunérations)	439 974,80 €
PIM restauration	144 599,49 €
ASIA restauration (RIA)	31 883,00 €
ASIA consultations juridiques	701,45 €
ASIA information	633,01 €
Aménagement de poste	13 606,25 €
Hors titre 2 (fonctionnement)	191 423,20 €
Total	631 398,00 €

➔ Le réseau Prévention Aide et Suivi (PAS)

Afin de permettre aux personnels fragilisés dans leur vie professionnelle d'accéder à des actions de soutien pour favoriser leur maintien dans l'emploi et leur réinsertion professionnelle, le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN), ont mis en place depuis 2003 les réseaux PAS (Prévention – Aide et Suivi) dans le cadre de la convention « actions concertées ».

L'action de ces **espaces d'accueil et d'écoute**, animés par des psychologues, s'organise autour de **quatre objectifs** :

1. l'accueil et l'écoute, des personnels en situation de fragilité, de souffrance ou de mal être professionnels proposés par un psychologue,
2. l'analyse objective des difficultés rencontrées par l'agent tout en favorisant sa propre auto évaluation,

3. le soutien aux personnels dans la recherche de réponses adaptées,

4. le conseil et l'orientation vers des structures appropriées.

L'action des cellules d'écoute a débuté en avril 2008 dans l'Orne, en septembre 2008 dans la Manche et en janvier 2009 dans le Calvados.

Ces espaces sont installés dans chacune des trois sections MGEN. Ils ont globalement accueilli, depuis leur ouverture jusqu'en juin 2009, 41 personnels éprouvant des difficultés :

- 34 enseignants dont 19 du 1er degré et 15 du 2nd degré
- 7 non enseignants dont 6 personnels administratifs et 1 personnel de direction - inspection - encadrement.

➔ La santé et la sécurité au travail

Présentation

L'Inspecteur Hygiène Sécurité (IHS)

Il veille au respect des règles applicables, relatives à la santé et à la sécurité du travail dans les établissements d'enseignement du premier et du second degré ainsi que dans les services.

Il contrôle la conformité à la réglementation applicable, conseille et propose les actions à mener, réalise des expertises en prévention, participe aux enquêtes sur les lieux d'accident, anime et coordonne le réseau des agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) départementaux et d'établissements.

L'ACMO académique

Il est placé auprès du recteur. Il l'assiste et le conseille dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à prévenir les dangers susceptibles de

compromettre la santé ou la sécurité des agents, de faire progresser, dans l'ensemble de l'académie, la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre.

Il participe notamment avec l'IHS à la définition de la politique académique en hygiène et sécurité du travail, contribue à la mise en oeuvre des plans de prévention ou des actions académiques de ce domaine, est associé aux travaux du CHS académique et assiste de plein droit aux réunions de ce comité. Enfin, il coordonne le réseau des ACMO en liaison avec l'IHS.

L'ACMO départemental

Il est le conseiller de l'inspecteur d'académie dans l'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail. C'est l'animateur du réseau des Acmo de circonscription de l'enseignement élémentaire et préélémentaire.

➔ Bilan

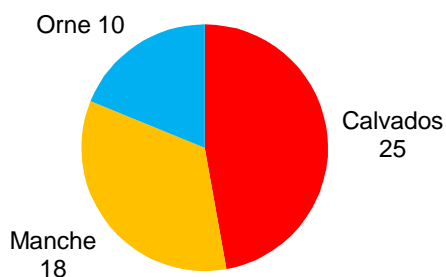
Une progression notable concernant :

- l'évaluation des risques et l'élaboration des documents uniques
- la gestion des produits dangereux dans les établissements
- l'amélioration des conditions d'exercice au fil des restructurations et opérations de rénovation

Des performances à améliorer concernant :

- la finalisation des documents uniques avec l'élaboration du programme annuel de prévention
- l'appropriation de l'application Santé et Sécurité au Travail (15% des EPLE ont renseigné l'application en juin 2010)
- le suivi et l'évaluation des mesures de prévention
- la reconnaissance et la formation de l'ACMO d'EPL
- le fonctionnement des Commissions Hygiène et Sécurité en EPLE (90% en LT/LP contre 23% dans les autres EPLE)

Inspections réalisées en 2009-2010



EPL visités dans l'académie depuis le 1er septembre 2006 : **47 %**

Nombre de DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)

	Collèges	Lycées	Lycées pro	EREA	TOTAL
DUER	75	24	23	2	124
Taux	50%	57%	100%	67%	57%

**Agents chargés du conseil pour la mise en œuvre
des règles d'hygiène et de sécurité en 2009-2010**

ACMO	Total d'unités	Nombre effectif d'ACMO	Pourcentage
ACADEMIQUE	1	1	100%
DEPARTEMENTAL	3	3	100%
CIRCONSCRIPTION	31	31	100%
SERVICES	58	10	17%
CLG	150	137	91%
LYC	65	61	94%
EREA	3	3	100%
TOTAL	311	246	79%

	Nombre d'ACMO formés	Grade	% du temps de décharge
ACMO Académique	1/1	CASU	100%
ACMO Départemental	3/3	CPDEPS Infirmière Professeur Certifié	Non défini
ACMO d'Établissement	En cours	ATTE (80%) Agents Etat (20%)	Rarement défini
ACMO de circonscription	31/31	CPCEPS	Inégal selon les I.E.N.

Les relations professionnelles

➔ Les élections au comité technique paritaire spécial (CTPS)

L'arrêté du 15 juillet 2009 modifie l'arrêté du 13 juin 1983 et prévoit la mise en place des Comités Techniques Paritaires Spéciaux placés auprès des recteurs d'académie.

Conformément à l'article 4 de l'arrêté du 15 juillet 2009, est institué un CTPS auprès de chaque recteur pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 28 mai 1982 des questions spécifiques intéressant l'organisation des services administratifs du rectorat et des inspections académiques situées dans son ressort :

- questions générales relatives à l'organisation du rectorat et des inspections académiques
- conditions générales de fonctionnement
- questions relatives à la politique de gestion des ressources humaines
- rapports annuels et bilans.

Les élections des représentants du personnel au CTPS de l'Académie de Caen se sont déroulés le 25 janvier 2010.

Résultats du scrutin du 25 janvier 2010 - taux de participation est de 75,8 %

Inscrits	votants	Bulletins blancs ou nuls	UNSA Education	SUD Education	FNEC FP FO	SCENRA C CFTC	SGPEN CGT	SGEN CFDT	FSU	Total exprimés
517	392	17	103	13	7	3	10	57	182	375
			3 sièges					1 siège	6 sièges	

Le CTPS s'est réuni le 15 mars 2010 au Rectorat de Caen pour son installation. Ses membres ont poursuivi leurs travaux le 30 septembre 2010 lors du CTPS de rentrée consacré aux perspectives de modernisation des services académiques et à la mise en œuvre de la PFR des catégories B dans ces mêmes services.

➔ Les organismes paritaires

Les **C.A.P.A.** donnent leur avis sur les notations, promotions, mutations, titularisations, sanctions disciplinaires.

Les **C.A.P.D.** sont compétentes pour les questions relatives à la gestion des instituteurs et des professeurs des écoles.

Le **C.T.P.A.** est compétent pour les questions intéressant l'organisation des services administratifs et des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés.

Le **C.T.P.D.** est compétent pour les questions intéressant l'organisation des services administratifs et tous les établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés du département.

➔ La CAPA des personnels de direction et d'Inspection, personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et d'orientation

Il n'y a pas d'élections en 2010. Le renouvellement des CAPN et CAPA des personnels de Direction, d'Inspections, d'Education, d'Orientation et personnels enseignants du 1^{er} et 2nd degré se déroulera au cours de l'année 2011. Le vote électronique sera vraisemblablement mis en place pour ces élections. Pour mémoire, voici la composition des CAPA et CAPD au 1^{er} septembre 2010 :

Personnels de direction : 6 représentants

- 5 SNPDEN (UNSA),
- 1 SNUPDEN

Inspecteurs de l'Education nationale : 3 représentants

- 2 SIEN (UNSA),
- 1 SNPI (FSU)

CCPA Directeurs adjoints de SEGPA : 2 représentants

- 2 SNUIPP (FSU)

Professeurs agrégés : 9 représentants

- 5 SNES,
- 2 SGEN-CFDT,
- 2 SNALC

Professeurs certifiés : 19 représentants

- 9 SNES,
- 3 SGEN-CFDT,
- 2 SUD-Education,
- 2 SNCL,
- 1 SNFOLC,
- 1 SNALC,
- 1 SE-UNSA

PEGC : 3 représentants

- 2 SNCL,
- 1 SNES

CPE : 8 représentants

- 8 SNES

D. CIO et COP : 4 représentants

- 1 SGEN-CFDT,
- 2 SNES,
- 1 SNFOLC

Professeurs de LP : 9 représentants

- 5 URSEN-CGT,
- 2 SNETAA,
- 1 SUD-Education,
- 1 SGEN-CFDT

Professeurs d'E.P.S. : 6 représentants

- 5 SNEP,
- 1 SE-UNSA

Agents non titulaires : 3 représentants

- 1 SUD-Education,
- 1 SGEN-CFDT,
- 1 URSEN-CGT

Personnels de surveillance : 4 représentants

- 1 SUD-Education,
- 1 SNES,
- 1 URSEN-CGT,
- 1 SNFOLC.

CAPD 1^{er} degré Calvados : 10 représentants

- 7 SNUIPP (FSU)
- 1 SE-UNSA
- 1 SGEN-CFDT
- 1 SUD Education

CAPD 1^{er} degré Manche : 7 représentants

- 3 SGEN-CFDT,
- 2 SNUIPP (FSU),
- 1 SE-UNSA
- 1 SUD-Education

CAPD 1^{er} degré Orne : 5 représentants

- 3 SNUIPP (FSU),
- 1 SE-UNSA,
- 1 SUD-Education

➔ La CAPA des personnels ATSS

Les élections aux CAPN et aux CAPA se dérouleront le mercredi 1^{er} décembre 2010. Mme le Recteur a retenu la procédure de vote par correspondance pour l'ensemble de l'académie de Caen. Les corps concernés par ces élections au niveau académique sont les suivants : ADAENES, SAENES, ADJAENES, Infirmier(e)s, Assistant(e)s de service social.

CAPA - Scrutin du 1er décembre 2010				Nombre de voix obtenues par chaque liste						
Personnels administratifs, sociaux et de santé	Inscrits	Votants	Taux de participation	A&I-UNSA	SGEN-CFDT	SNASU B-FSU	SNICS-FSU	SNIES-UNSA	SNUAS-FP-FSU	Bulletins blancs ou nuls
ADAENES	229	169	73%	130		34				5
SAENES	383	257	67%	110	23	112				12
ADJAENES	824	506	61%	190	58	240				18
ASS	50	27	54%						27	0
INFIRMIER(E)S	173	124	71%				81	42		1

	Nombre de sièges obtenus						Total
	A&I-UNSA	SGEN-CFDT	SNASUB-FSU	SNICS-FSU	SNIES-UNSA	SNUAS-FP-FSU	Personnels administratifs, sociaux et de santé
ADAENES	3		1				4
SAENES	3		3				6
ADJAENES	3	1	4				10
ASS						3	3
INFIRMIER(E)S				3	1		4

Les élections aux CAPA des ATEC se sont par ailleurs déroulées le 23 juin 2010. Le quorum n'a pas été atteint. Un second tour sera organisé au cours de l'année 2011.

➤ Le Comité Technique Paritaire Académique (CTPA)

Composition et représentativité syndicale :

20 sièges
 10 représentants du personnel dont :
 FSU : 5 sièges
 SGEN-CFDT : 2 sièges
 UNSA Education : 2 sièges
 SUD Education : 1 siège

Périodicité des réunions :

Traditionnellement 3 par an (octobre, janvier, mars), et plus en fonction des actualités. Les sujets traditionnels sont les suivants :

- en octobre : bilan de rentrée et constat des effectifs
- en janvier : traduction académique des mesures prises lors du CTPM en terme de moyens. Arbitrage du Recteur entre les différentes structures et les départements
- en mars : traduction des mesures budgétaires sur l'évolution des postes
- Les sujets RH (présentation du PAF, mobilité...) s'ajoutent selon l'ordre du jour
- En 2009-2010, exceptionnellement, 5 CTPA ont été convoqués : l'un spécifique à la PFR en décembre ; l'autre spécifique à la présentation de la formation des fonctionnaires stagiaires en mai

➤ Le Comité Technique Paritaire Départemental (CTPD)

CTPD du Calvados

Composition et représentativité syndicale :

Périodicité des réunions : 2 par an

20 sièges
 10 représentants du personnel dont :

- FSU : 7 sièges
- SGEN-CFDT : 1 siège
- UNSA Education : 1 siège
- SUD Education : 1 siège

CTPD de la Manche

Composition et représentativité syndicale :

Périodicité des réunions : 5 par an

20 sièges

10 représentants du personnel dont :

- FSU : 4 sièges
- SGEN-CFDT : 3 sièges
- UNSA Education : 2 sièges
- SUD Education : 1 siège

CTPD de l'Orne

Composition et représentativité syndicale :

Périodicité des réunions : 3 par an

20 sièges

10 représentants du personnel dont :

- FSU : 5 sièges
- UNSA Education : 2 sièges
- SGEN-CFDT : 1 siège
- CGT : 1 siège
- SUD Education : 1 siège

➔ Le contentieux

1 - Recours introduits

Recours pour excès de pouvoir		Plein contentieux		Référé, suspension et autres		Total	
2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
34	48	6	1	6	4	46	53

2 - Jugements intervenus

Annulation		Désistements et nuls		Rejets		Total	
2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
11	11	30	20	31	27	72	58

3 - Répartition par matière de recours et catégories de personnels

	Excès de pouvoir		Plein contentieux		Procédure d'urgence		Total	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Enseignants	20	24	1	1	3	2	24	27
Administratifs	13	15	4	0	3	2	20	17
Vie scolaire	1	9	1	0	0	0	2	9
Total	34	48	6	1	6	4	46	53

Protection juridique

(Répartition des dossiers selon leur nature)

	Agressions		Dégradations	
	2007-2008	2008-2009	2007-2008	2008-2009
Total	2	7	46	41

ACMO	Agent chargé de la mise en place des règles d'hygiène et de sécurité
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADF	Administrative (filière IATSS)
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR	Attaché de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ASH	Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés
ASI	Assistant ingénieur
ATRF	Agent technique recherche et formation
BOP	Budget opérationnel de programme
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPD	Commission administrative paritaire départementale
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMO	Congé de maladie ordinaire
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CPE	Conseiller principal d'éducation
CSR	Complément de service
CTPA	Comité technique paritaire académique
CTPD	Comité technique paritaire départemental
CTPS	Comité technique paritaire spécial
DIEO	Personnels de Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EREA	École régionale d'enseignement adapté
ETP	Équivalent temps plein
HP	Heure poste
HSE	Heure supplémentaire effective
IA	Inspecteur d'académie
IATSS	Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
IEN	Inspecteur de l'Education nationale
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IPR	Inspecteur pédagogique régional
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LP	Lycée professionnel
MDS	Médico social (filière IATSS)
PACD	Poste adapté de courte durée
PAF	Plan académique de formation
PALD	Poste adapté de longue durée
PAS	Prévention aide et suivi
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PLP	Professeur de lycée professionnel
SADM	Services académiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SBSSA	Sciences biologiques et sciences sociales appliquées
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
STI	Sciences et technologies industrielles
TCHRF	Technicien en recherche et formation

