



RÉGION ACADÉMIQUE
OCCITANIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



2016

BILAN SOCIAL ACADEMIQUE

SYNTHESE



SOMMAIRE

PARTIE 1 : LES PERSONNELS	3
PARTIE 2 : LES ABSENCES	7
PARTIE 3 : LA FORMATION CONTINUE.....	8
PARTIE 4: LES ACTIVITES DU CONSEIL MOBILITE CARRIERE.....	10
PARTIE 5 : MEDECINE DE PREVENTION ET ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	12
PARTIE 6: L'ACTION SOCIALE	13
PARTIE 7: LE DISCIPLINAIRE	16
PARTIE 8: LA RETRAITE	17
PARTIE 9: RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS.....	19
PARTIE 10: REMUNERATIONS ET INDICES MOYENS	20

PARTIE 1 : LES PERSONNELS

1-1 Vue d'ensemble des effectifs de l'académie au 31 décembre 2016

La population des personnels de l'académie, (hors personnels des établissements privés et de l'enseignement supérieur) tous corps confondus, a atteint cette année 41 504 personnes (40 453 personnes en 2015). L'augmentation des non-titulaires est en partie due aux AESH et aux assistants d'éducation.

L'académie de Toulouse est composée à 84,58% de titulaires.

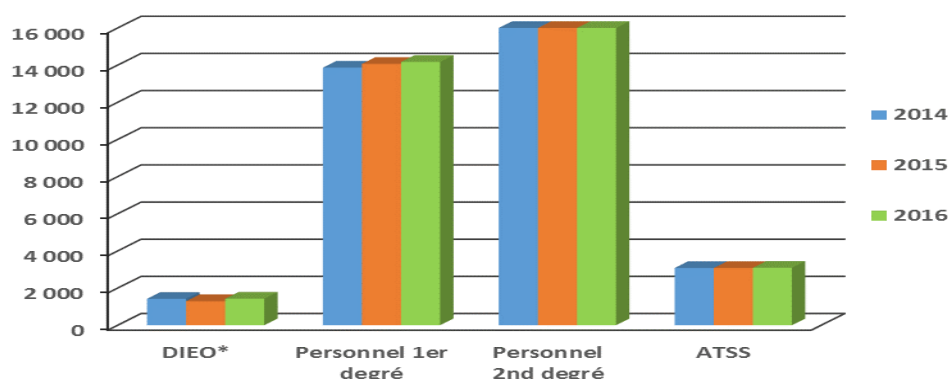
Les personnels enseignants des premier et second degrés représentent 87,12% des effectifs titulaires, les ATSS : 8,80%, et, les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation : 4,07%.

Depuis 2014 le nombre de personnels titulaires est en augmentation. La hausse, en 2016, des non titulaires par rapport à 2014, est majoritairement la conséquence du recrutement d'AESH.

La population enseignante du 2nd degré est constituée à 56,80% de certifiés, 14,72% de professeurs de lycées professionnels, 12,34% d'agrégés. Elle enseigne essentiellement en collège (44,93%), en lycée à hauteur de 29,86% et en lycée professionnel pour 16,08%.

1.1.1 Effectifs des personnels titulaires

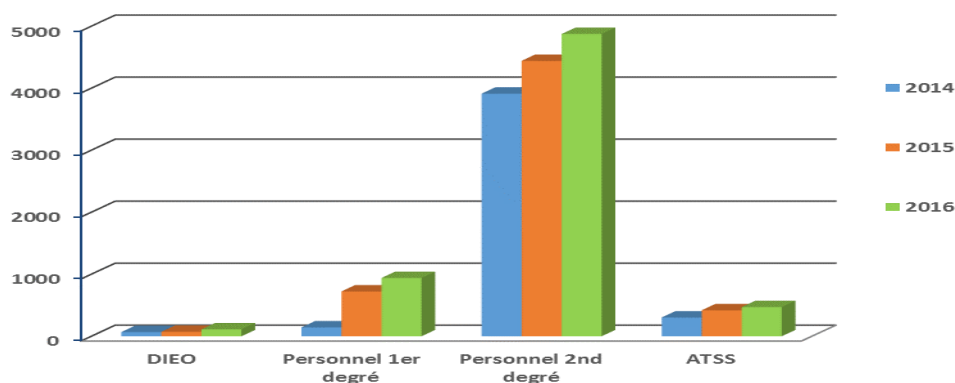
Effectifs des personnels titulaires :



1.1.2 Effectifs des personnels non titulaires

Dans les 1^{ers} et 2nd degrés la hausse du nombre de personnels non titulaires est essentiellement due à l'augmentation du nombre d'AESH.

Effectifs des personnels non titulaires :



SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016

1.1.3 Evolution des effectifs des personnels

	2014	2015	2016	Evolution 14-15	Evolution 15-16	Evolution 14-16
Titulaires	34 557	34 938	35 106	1,1%	0,5%	1,6%
Non titulaires	5 367	5 671	6 398	1,1%	12,8%	19,2%
Ratio des NT (yc MI/SE)	13,40%	14,00%	15,40%	0,60	1,40	2,00

1.1.4 Evolution des effectifs par fonction et catégorie statutaire

Sont concernés l'ensemble des personnels y compris les non titulaires.

	2014	2015*	2016	Evo. 2015/2016	% de femmes	Age moy.
TOTAL DIEO	1493	1506	1540	2,3	63,1	49
TOTAL Person. 1er degré	14435	14790	15113	2,2	84,5	43
TOTAL Person. 2nd degré	20570	20792	21288	2,4	62	42
TOTAL ATSS	3442	3501	3562	1,7	81,8	48

Les chiffres au 1er décembre 2016 (source : application BSA)

1-2 Structure par âge

BSA ne permettant pas d'avoir accès aux mêmes données que les années précédentes, et, les pyramides des âges n'étant pas substantiellement modifiées sur un an, le point 1-4 est identique à 2015. Seront ajoutés à la fin de cette sous-partie, des graphiques directement extraits (copiés) de BSA.

L'âge moyen général de l'ensemble des personnels de l'académie des personnels est de 43 ans, les femmes représentent 72% de l'ensemble des personnels.

Le corps où l'âge est le plus élevé est celui des personnels de direction (51 ans), tandis que celui où l'âge est le moins élevé concerne à la fois les personnels du 1^{er} et du 2nd degré* (42 ans). L'âge moyen des administratifs est de 48 ans.

La population enseignante du 2nd degré est féminine à 61% (53% pour les agrégés, 69% pour les certifiés, 47% pour les professeurs d'EPS, 51% pour les PLP)

C'est une population qui globalement est assez jeune, 42 ans d'âge moyen. Cependant les corps présentent des caractéristiques très différentes, les PLP ayant l'âge le plus élevé avec une moyenne de 46 ans, l'âge moyen des certifiés est 43 ans.

Dans le 1^{er} degré la population est féminisée à 83%, l'âge moyen et l'âge médian sont de 42 ans.

L'âge moyen de la population des ATSS est 48 ans. Cette population est composée à 81% de femmes.

La catégorie la plus féminisée est la catégorie C, 85% ; la moins féminisée est la catégorie A, 77%.

La catégorie B apparaît comme étant la plus jeune avec un âge moyen de 47 ans, les A étant plus âgés avec 49 ans d'âge moyen.

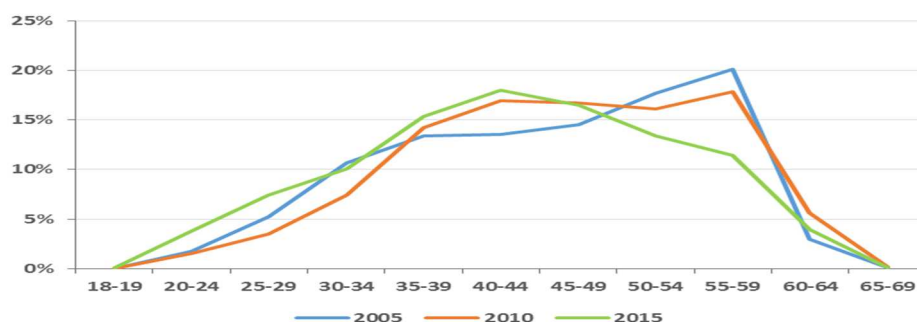
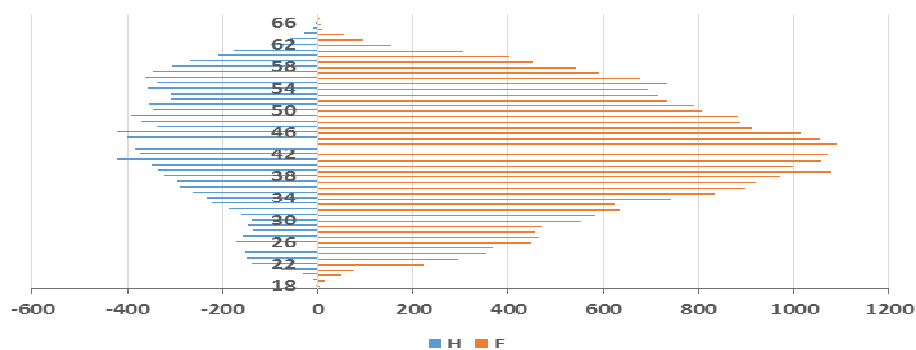
A noter, la féminisation croissante des enseignants, tous degrés confondus, à l'exception des professeurs d'EPS et, dans une moindre mesure, des PLP.

Le bas de la pyramide des âges indique une raréfaction des hommes et un déséquilibre inquiétant.

* : ensemble des personnels du 1^{er} et du 2nd degré : enseignants, AED, assistants étranger, CFC,...

SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016

Ensemble des personnels de l'académie :



1.3 Modalité de service et temps partiel

Deux régimes de temps partiel existent :

- le temps partiel sur autorisation,
- le temps partiel de droit.

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée
Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 modifié

Modalités de service et temps partiel

La féminisation des personnels intervenant dans les établissements a des conséquences fortes, notamment, sur le temps partiel. En effet, ce sont quasi exclusivement des femmes qui utilisent cette modalité de travail :

- à 94% dans le 1^{er} degré
- de 94% à 96% selon les quotités pour le personnel ATSS
- de 76% à 87% pour les enseignants du 2nd degré

Chez les DIEO, c'est dans la tranche d'âge des 40/44 ans que l'on trouve la plus forte proportion de temps partiel, dans le 1^{er} degré c'est dans les tranches d'âge des 30/39, dans le second degré c'est chez les 60/64 ans et les 35/39 ans, et, chez les ATSS, les 35/44 ans.

Les affectations à temps partiels ont globalement augmenté de 2015 à 2016 (+4%) ; depuis 2012, l'augmentation est de 3% ; à noter que pour la France, l'évolution est de -1%. L'augmentation concerne toutes les catégories de personnels, sauf les ATSS pour qui la baisse est de 7%. L'augmentation est de 10% pour les personnels du 1^{er} degré, elle était de 4% en 2014/2015. Elle est de +1% chez les personnels du 2nd degré. Contrairement à l'année dernière, ce sont les personnels du 1^{er} degré qui voient l'augmentation la plus forte.

Les comportements sont différents selon les corps, mais, depuis 2012, l'évolution du poids des temps partiel des personnels enseignants 1^{er} et 2nd degré, DIEO et ATSS est quasiment stable (cf. tableau 1.5.2). En revanche, chez les personnels ATSS, on peut constater une tendance à la baisse assez sensible (17% en 2012, 14% en 2016).

SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016

Evolution des personnels avec une affectation à temps partiel

	2012	2013	2014	2015	2016	Evol. 2012/2016	Evol. 2015/2016
DIEO	43	40	36	39	43	0%	10%
Personnel 1er degré	1 843	1 784	1 743	1 806	1992	8%	10%
Personnel 2nd degré	1 734	1 731	1 577	1 742	1762	2%	1%
ATSS	578	556	525	552	515	-11%	-7%
Total	4 198	4 111	3 881	4 139	4312	3%	4%

Chiffres au 1er décembre 2016 (source : application BSA)

1.4 Flux

Les informations liées à ce chapitre permettent de visualiser les motifs de sorties provisoires et de réintégrations des agents par corps. Pour des raisons techniques, les personnels de direction et d'inspection ne sont pas pris en compte.

Ces motifs s'associent principalement soit à des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois (notamment liés à la famille) soit à des mises en disponibilité ou à des détachements.

Sorties provisoires (disponibilité, congé parental ...)

	Nb d'indiv. aca.	Age moyen aca.
Personnel du 1er degré	222	37
Personnel du 2nd degré	185	*
Personnel ATSS	27	50

Réintégrations (disponibilité, congé parental ...)

	Nb d'indiv. aca.	Age moyen aca.
Personnel du 1er degré	254	38
Personnel du 2nd degré	207	40
Personnel ATSS	31	45

*statistiques inf ou égale à 5

PARTIE 2 : LES ABSENCES

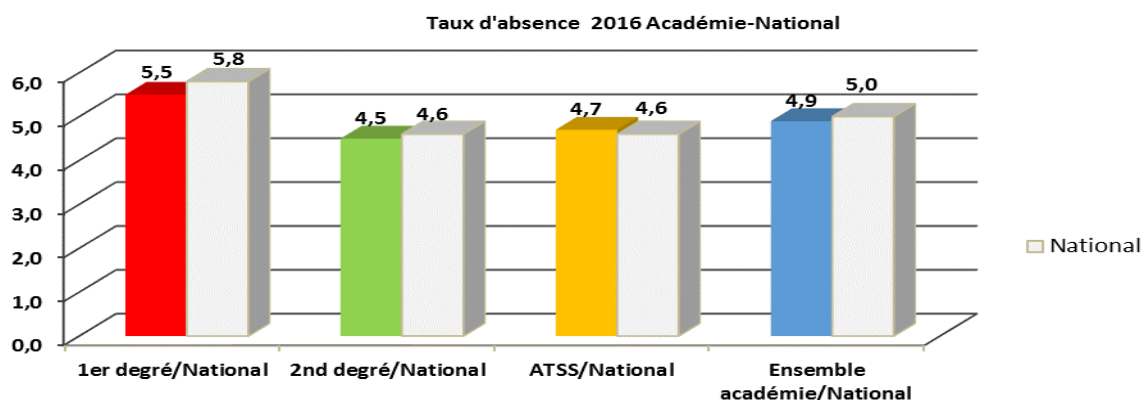
Les chiffres sur les absences proviennent des données issues du module congé des bases de gestion des personnels. Tous les congés sont pris en compte, y compris les congés de longue durée et les congés de formation. L'observation des absences s'effectue entre le 1^{er} septembre 2015 et le 31 août 2016, le nombre de personnes dans l'académie est l'effectif au 1 décembre 2016.

Globalement le nombre de jours de congé est en augmentation par rapport à l'an dernier, +22 327 jours sur un volume global de 724 972 jours (702 645 en 2015), mais reste inférieur à 2014 (729 199).

Le nombre de personnes ayant pris au moins un congé est en hausse avec 27 971 personnes (26 986 en 2015). La durée des congés par personne est de 17,9 jours (17,6 en 2014-2015), elle est de 18,4 jours au niveau national. La durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé est de 25,9 jours, 26 pour l'année précédente, elle est de 26,8 jours au niveau national.

Le taux d'absentéisme, tous corps confondus s'élève à 4,9% (niveau national : 5%). Tous les corps ne sont pas uniformément absents :

- 5,6% dans le 1^{er} degré (5,6% en 2015) ; 5,8% au niveau national
- 4,5% dans le 2nd degré (4,4% en 2015) ; 4,6% au niveau national
- 4,7% pour les ATSS (3,9% en 2015) ; 4,6% au niveau national



Quatre motifs d'absence ressortent de façon évidente :

- Maladie ordinaire
- Formations
- Autorisations d'absences
- Autorisations d'absences institutionnelles.

L'augmentation du nombre de jours d'absence est commune à tous les corps. Le nombre de personnes prenant au moins un congé augmente (+985).

Les absences les plus nombreuses ont comme motifs principaux la maladie ordinaire, la maternité, le CLM, le CLD, la formation.

Pour tous les corps, le nombre de jours de congés pour maladie ordinaire est en hausse, ainsi que le nombre de congés pour ce motif. L'augmentation est plus sensible chez les ATSS. Le nombre de jours de congés pour formation des personnels du 1^{er} et 2nd degré a augmenté, mais il baisse chez les ATSS. Pour ces derniers, cette diminution est, en partie, due à la baisse des jours d'absence pour congés de formation (1623 en 2015, 1166 en 2016). Toujours pour les ATSS, le nombre d'absences pour formation a augmenté, il revient au niveau de 2014, et, la durée moyenne des absences est de 6,1 jours.

Les congés pour accidents du travail (14 840 jours en 2016 pour 664 absences, 700 absences pour 14 681 jours en 2015) ont diminué dans le 2nd degré, ils sont en augmentation chez les ATSS et dans le 1^{er} degré.

PARTIE 3 : LA FORMATION CONTINUE

Les chiffres sur la formation proviennent pour le premier degré des données issues d'EGIDE. Pour le second degré, les données ont été fournies par la DAFPEN.

Pour l'année scolaire 2015-2016, 118 262 candidatures (personnels du 1er degré, 2nd degré, DIEO et IATOSS) ont été déposées.

Au niveau académique, le taux de satisfaction moyen des demandes de formation (personnes retenues à au moins un module de formation / personnes candidates à au moins un module) se situe cette année autour de 90 %.

Le taux d'assiduité (stagiaires assidues / stagiaires convoqués) est de 89% stable par rapport à 2014/2015 pour les personnels de l'académie.

3-1 Le premier degré

Les demandes de formation des personnels du premier degré reçoivent cette année un taux de satisfaction de 81%. Sur 64171 candidature, 52258 ont été retenues.

Les formations de développement de qualifications ou acquisitions nouvelles sont toujours les plus attractives et représentent près de 75% des candidatures déposées. 11% des candidatures déposées ont pour objectif une formation professionnelle statutaire.

Effectifs selon les publics concernés

1er degré 2015-2016 Académie : TOULOUSE tous les départements		candidats inscrits (candidatures)		candidats retenus		stagiaires présents		stagiaires assidus	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
A0+A1	Enseignant en école	60 151	93,74%	48 496	92,80%	19 774	90,19%	19 252	90,88%
A3	Enseignant en Segpa	132	0,21%	132	0,25%	73	0,33%	69	0,33%
B0+B1+B2	Maître formateur	405	0,63%	389	0,74%	290	1,32%	233	1,10%
B3	Conseiller pédagogique	530	0,83%	530	1,01%	356	1,62%	320	1,51%
B5	Formateur animateur Tice	29	0,05%	29	0,06%	26	0,12%	25	0,12%
D1	Personnel de l'ASH	679	1,06%	491	0,94%	332	1,51%	273	1,29%
D2	Psychologue scolaire, rééducateur	101	0,16%	90	0,17%	56	0,26%	54	0,25%
J0+J1	Directeur d'école	1 252	1,95%	1 214	2,32%	856	3,90%	801	3,78%
Y5	Inter catégoriel - Personnels du 1er et du 2nd degré	37	0,06%	35	0,07%	34	0,16%	34	0,16%
Autres codes	Autres publics	855	1,33%	852	1,63%	128	0,58%	122	0,58%
Total		64 171	100,00%	52 258	100,00%	21 925	100,00%	21 183	100,00%

3-2 Le second degré

Les demandes de formation des personnels du second degré reçoivent cette année un taux de satisfaction de 98.9%.

SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016

Les formations de développement de qualifications ou acquisitions nouvelles sont toujours les plus attractives et représentent près de 49% des candidatures déposées. 23% des candidatures déposées ont pour objectif une formation professionnelle statutaire.

Les personnels d'inspections ont un nombre de jours moyen important, comparativement aux autres catégories de personnel, en raison de la mise en œuvre de la réforme des collèges et de la présence à plusieurs formations et séminaires.

TOUT TYPE DE CANDIDATURES	Cat A	Cat B	Cat C	ITRF A	ITRF B	ITRF C	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel enseignant cop cpe 2nd degré	Total
Effectif	811	810	1063	132	108	347	597	157	17114	21139
personnes inscrites	492	307	297	55	58	178	585	162	12525	14659
personnes retenues	487	305	295	55	58	175	585	162	12379	14501
personnes convoquées	474	293	291	55	56	171	583	161	12317	14401
personnes présentes	414	257	251	33	48	145	539	142	11180	13009
Nb de jours moyen (personne retenue)	5	6	5	4	5	4	9	13	5	5
Volume de jours (personne retenue)	2643	1723	1370	236	277	729	5131	2048	60896	75052
Nb de jours moyen (personne convoquée)	5	5	4	4	4	4	7	18	4	4
Volume de jours (personne convoquée)	2432	1570	1254	226	249	668	4219	2823	48233	61673
Nb de jours moyen (personne présente)	4	4	2	3	3	3	6	9	3	3
Volume de jours (personne présente)	1549	926	600	83	153	446	3031	1322	34801	42911
Nb jours offerts par population	3	2	1	2	3	2	9	13	4	4

3-3 Le congé de formation professionnelle

	Personnel de direction	AAE	SAENES	ADJENES	ASSAE	CTSSAE	INFENES	Médecin	ITRF	Total
Congé formation	1	2	1				6		1	11

3-4 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

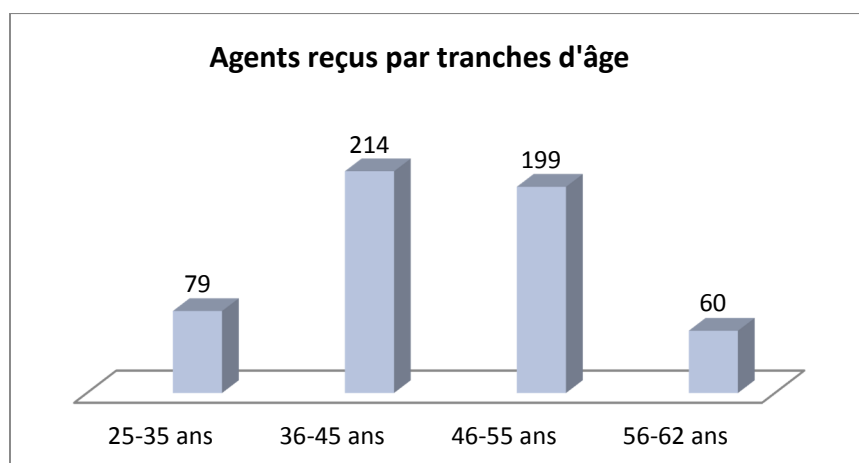
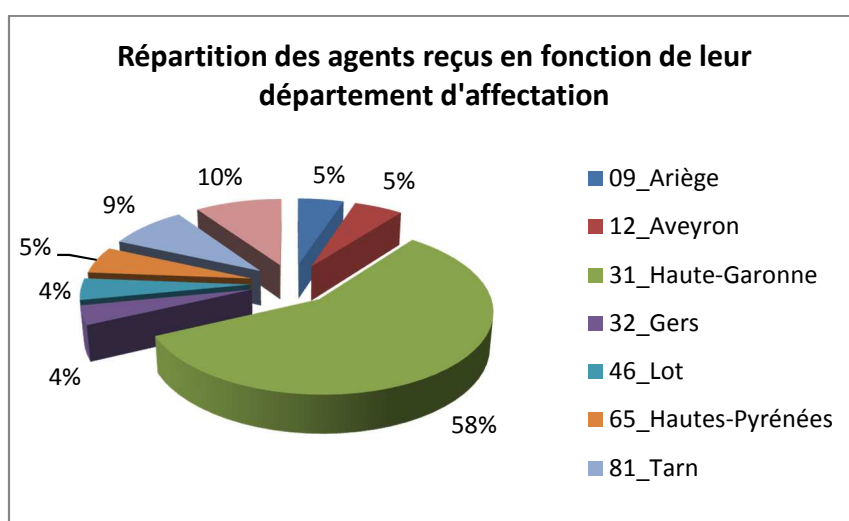
En 2016-2017, 143 agents de l'Académie (126 issus du secteur public et 17 issus du secteur privé) ont demandé la mobilisation de leur droit individuel à la formation. La demande reste stable par rapport à l'année précédente. Cependant, le taux de satisfaction des demandes est de l'ordre de 48%. Le personnel enseignant représente très majoritairement les personnels mobilisant leur DIF (86.71%), avec une répartition égale entre les enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré.

Les cas de refus cette année sont pour moitié liés à des demandes pour lesquelles il n'y a pas de projet défini, des projets non prioritaires, des formations déjà proposées dans le PAF et des projets de mobilité hors éducation nationale. Le dispositif DIF a pris fin à compter du 1^{er} janvier 2017.

PARTIE 4: LES ACTIVITES DU CONSEIL MOBILITE CARRIERE

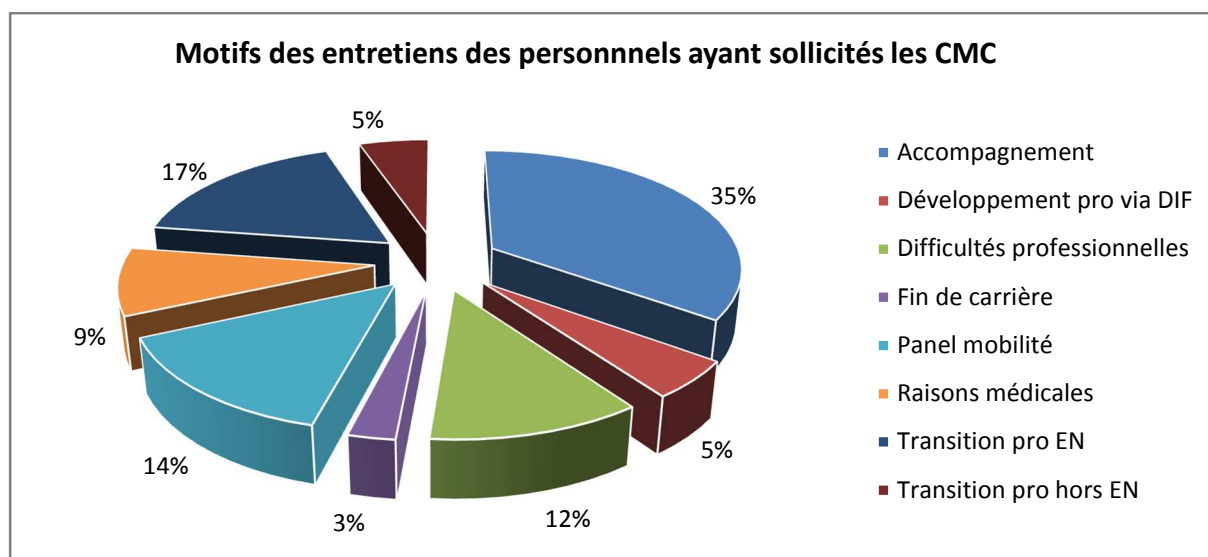
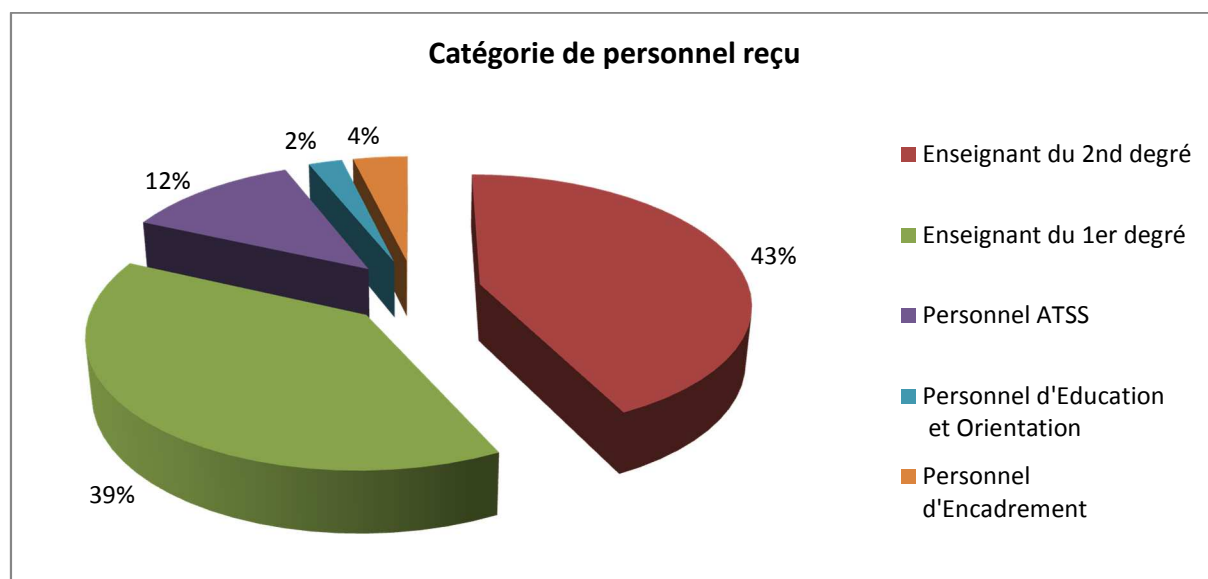
Le conseil en ressources humaines, au sein du Pôle RH, a pour mission principale l'accompagnement individuel de l'ensemble des personnels de l'académie qui souhaitent obtenir une aide et une expertise en matière d'orientation, d'évolution et de mobilité professionnelle. Pour répondre aux nouveaux enjeux et à l'évolution des demandes des usagers l'offre de service évolue avec la création de la fonction de référent RH de proximité qui sont localisés au Rectorat ainsi que dans chaque DSDEN.

Au cours de l'année 2016 552 agents ont été reçus par les conseillers ressources humaines de proximité. Les graphiques ci-dessous en exposent la répartition par département et par tranche d'âge.



Des personnels de tous âges et d'anciennetés de service variables sollicitent ce service. La majorité d'entre eux ont entre 36 et 55 ans, ils sont à mi- carrière et souhaitent une évolution professionnelle. Les questionnements sur les fins de carrières des personnels entre 56 et 62 ans constituent 10 %, un chiffre stable par rapport à l'an passé.

SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016



Dans la majorité des cas, les agents sont acteurs de leur parcours et viennent au conseil mobilité carrière suite à une démarche individuelle. La problématique de l'accompagnement à la mobilité reste la raison majoritaire. 35% de l'ensemble des personnels déclarent un projet défini.

La part des agents reçus pour une transition professionnelle au sein de l'Education Nationale, quant à elle, atteint les 17% cette année et confirme sa tendance. La part des agents rencontrés pour une transition hors Education Nationale est en diminution par rapport à l'année précédente (5% cette année contre 6% l'année dernière).

Il est à noter la diffusion d'information sur le détachement dans l'Education Nationale (changement de corps, de discipline, liste d'aptitude) et le Cumul d'activités, ont permis de répondre à l'augmentation des demandes d'information, ainsi qu'à rationaliser les remontées de dossiers de candidature à ces dispositifs auprès des services gestionnaires.

PARTIE 5 : MEDECINE DE PREVENTION ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

5-1 La médecine de prévention

La médecine de prévention est assurée par 3 médecins de prévention. Ces médecins reçoivent les personnels des huit départements de l'académie à la demande des agents. Ils suivent les publics à risque. De plus, ils contribuent au programme académique annuel de prévention.

Au cours de l'année 2016, **1460 visites médicales ont été réalisées** par les services de la médecine de prévention. Le taux de réponse globale aux convocations est de 93% (effectifs vus/effectifs convoqués).

Parmi ces visites

- 482 sont réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale
- 745 sont réalisées dans le cadre de la surveillance médicale particulière
- 233 sont réalisées pour les agents exposés à des risques professionnels

Les données importantes de la médecine de prévention :

- 370 visites ont débouché sur des propositions de mesures particulières
- 425 dossiers de mutation pour raisons médicales ont été traités par les médecins conseillers techniques des recteurs d'académie et 79 par les médecins de prévention
- 35 études de postes de travail et 94 aménagements de poste ont été conduits sur l'année
- 30 aménagements de postes ont été réalisés dans le cadre d'une meilleure insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

5-2 Accidents du travail

Le taux d'absence académique pour accident du travail et maladie professionnelle est stable (0,10%).

Le nombre d'absences pour accident de travail ou de service et maladie professionnelle est passé de 730 en 2013/2014 et de 663 en 2014/2015 à 669 en 2015/2016, le nombre d'agents concernés est passé de 409 en 2013/2014 et de 639 en 2014/2015 à 391, il retrouve le niveau de l'année 2013/2014. La durée moyenne des absences est de 22 jours.

Le poids du nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident de travail passe de 2% en 2013/2014 et 2,28% en 2014/2015 à 2,08% en 2015/2016.

Plus de 40% des absences pour accident de travail ou maladie professionnelles ont une durée supérieure à 15 jours

Détail des absences pour accident de travail et maladie professionnelle :

Motif de l'absence	Dép	Durée absences	Durée moyenne	Nb absences	Nb agents absents	Taux d'absence
CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL, DE SERVICE, MALADIE PROFESSIONNELLE	009	546	18	30	16	0,07
	012	482	17	29	19	0,04
	031	7964	22	354	206	0,12
	032	979	26	38	23	0,10
	046	798	24	33	25	0,10
	065	892	21	43	21	0,08
	081	2207	29	77	46	0,12
	082	1081	17	65	35	0,09
Acad.	14 949	22	669	391	0,10	

PARTIE 6: L'ACTION SOCIALE

L'action du service social s'effectue auprès des personnels enseignants ou non qu'ils soient en activité, en congé, ou à la retraite. Les actions menées sont à l'interface entre vie professionnelle et vie privée. Elles visent à faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnels en difficulté.

Le service social des personnels traite les problématiques rencontrées par une analyse globale de l'ensemble des situations professionnelle, personnelle, familiale et économique des agents. Les demandes sont répertoriées en fonction de 4 items :

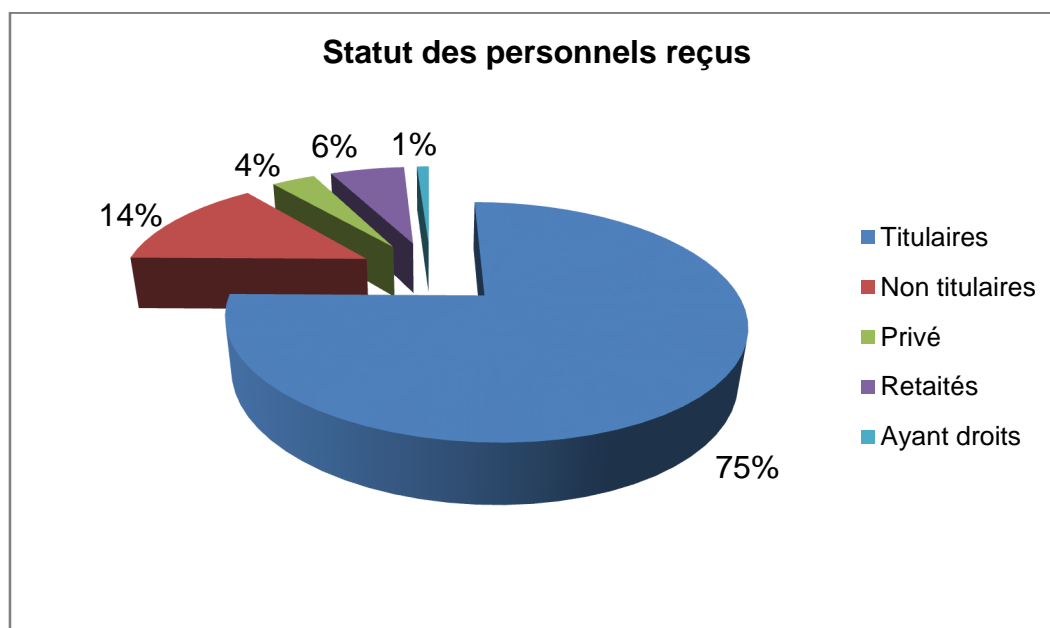
- *Travail* : conditions de travail, adaptation de poste, reprise de travail après congés maladie
- *Santé* : ce qui précède le diagnostic médical
- *Economique* : faciliter l'insertion économique et financière des personnels
- *Social* : logement, relations intra familiales

6-1 L'action sociale académique en chiffres

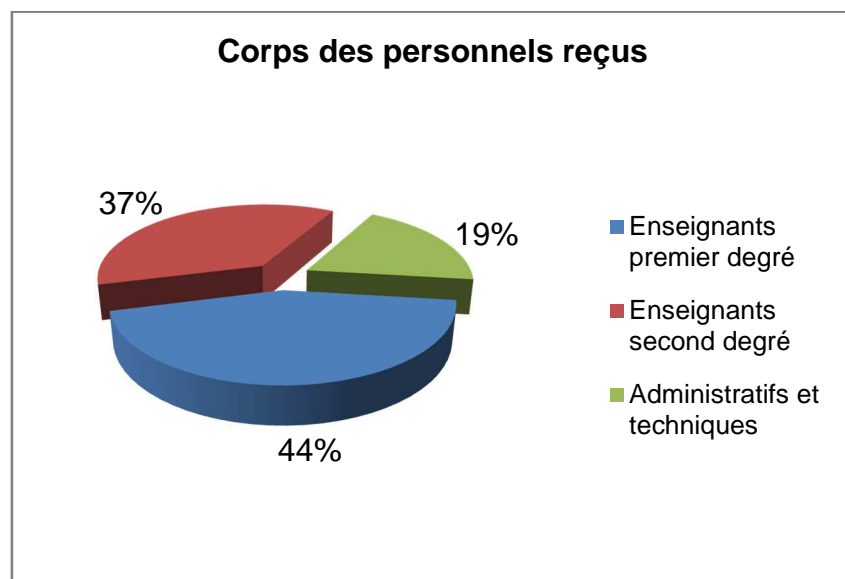
Dans l'académie de Toulouse, le service social en faveur des personnels est composé de 11 assistantes de service social.

- 4 interviennent auprès des personnels de la Haute-Garonne. Elles sont implantées au Rectorat
- 7 interviennent dans les autres départements de l'académies et sont implantés dans les DSDEN de l'académie.

Au cours de l'année 2016, **3900 personnels** ont été reçus par leur service :



SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016



6-2 Les dépenses 2016 sur le titre 2 pour l'action sociale en 2016

- 625840.78€ pour les agents de l'enseignement public (BOP214)
- 22078.19€ pour les agents de l'enseignement privé (BOP139)

BOP 214

AEH	475520.74€
SEJOURS	5952.25€
SECOURS	132523.00€
ASIA	11844.79€
total	625840.78€

BOP 139

AEH	16047.89€
SEJOURS	890.30€
SECOURS	5050.00€
ASIA	90.00€
Total	22078.19€

Exemples de dispositifs portés par l'aide sociale :

- Allocation aux parents d'enfants handicapés
- Aide aux retraités de santé déficiente
- L'aide aux personnels de catégorie B et C se déplaçant pour préparer des concours et examens professionnels
- L'aide à la prise en charge des contraintes particulières liées à la fonction
- L'aide aux activités culturelles et sportives
- Les secours : aides financière exceptionnelles accordées aux agents en activité, retraités ou à leur famille dès lors qu'ils ont à faire des événements imprévus
- Aides aux prêts financiers

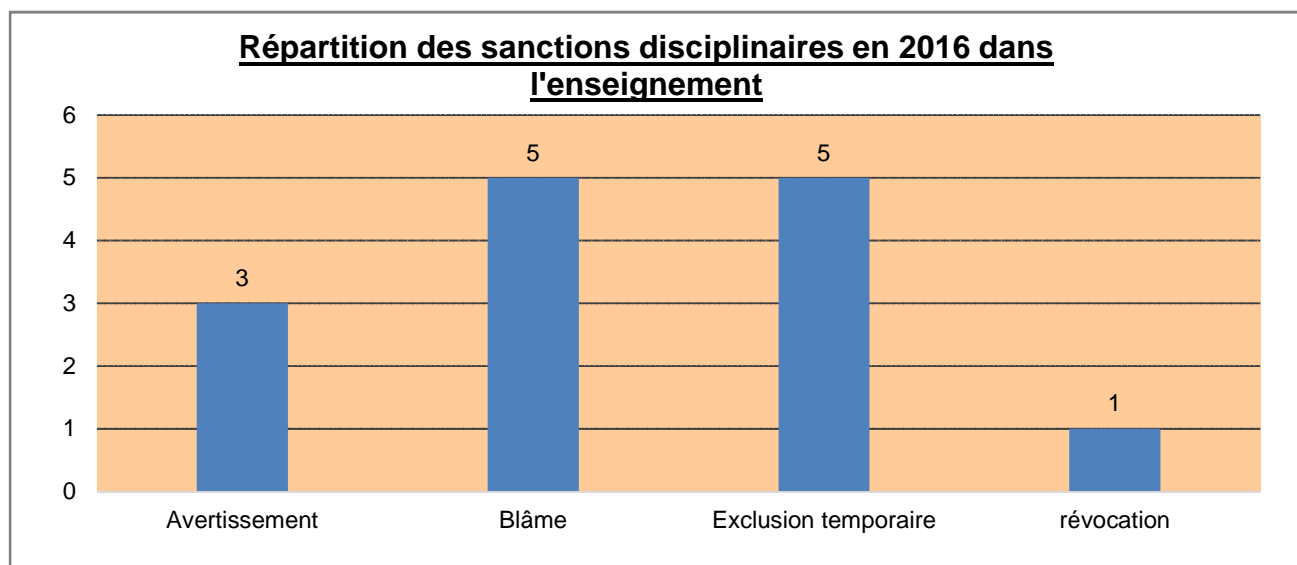
PARTIE 7: LE DISCIPLINAIRE

La Direction des Affaires Juridiques gère le contentieux ouvert par les usagers et les personnels devant les Tribunaux Administratifs et assure le conseil juridique au service des intérêts de l'Etat. La Direction des affaires Juridiques a également en charge la gestion des procédures disciplinaires engagées contre les personnels et participe au pilotage des procédures disciplinaires initiées par les Directeurs académiques ou les Chefs d'établissements.

En 2015-2016, la Direction des affaires juridiques, dans le cadre du volet disciplinaire lié aux agents, a traité 14 dossiers.

7-1 Les fautes et leurs sanctions

Les 14 cas ci-après concernent exclusivement des personnels enseignants du premier et du second degré. Dans 2 cas les personnels ont également été sanctionnés pénalement.



L'Administration dispose également de la possibilité de diligenter des actions récursoires lui permettant d'obtenir le remboursement, de la part des agents, des réparations qui ne lui incombent pas (en raison de fautes commises par l'agent). Ces actions récursoires, qui ne concernent que les rapports entre les agents et leur administration, sont de la compétence des Tribunaux Administratifs. Ainsi, l'Administration qui a été condamnée par le juge administratif à supporter la totalité de la charge des réparations résultant du cumul d'une faute personnelle et d'une faute de service ou d'une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, a la possibilité de se retourner contre l'agent fautif.

Sur l'année 2016 aucun déplacement d'office n'a été diligenté à l'encontre d'agent.

PARTIE 8: LA RETRAITE

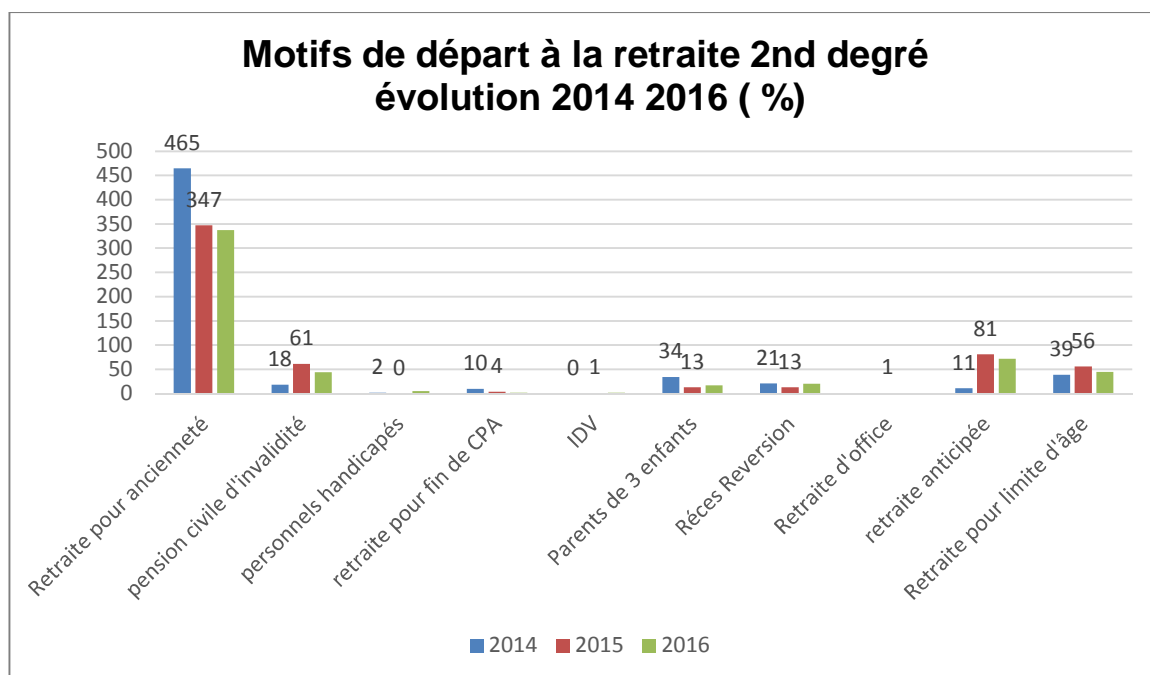
8-1 Retraites second degré et personnels IATOSS

Entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016, 544 agents issus du second degré et des personnels IATOSS ont pris leur retraite, dont 121 IATOSS (26 médico-sociaux, 95 administratifs, CPE et personnels techniques) 19 personnels de direction, 10 IA-IPR et IEN, 3 COP et directeurs de CIO et 391 enseignants. Cette année scolaire voit une diminution de 5.71 % des départs à la retraite par rapport à l'exercice précédent.

- **8-1-1 Répartition des départs à la retraite selon les motifs**

Le motif de départ en retraite pour ancienneté, représente 62 % des départs. Il est en légère augmentation par rapport à 2015.

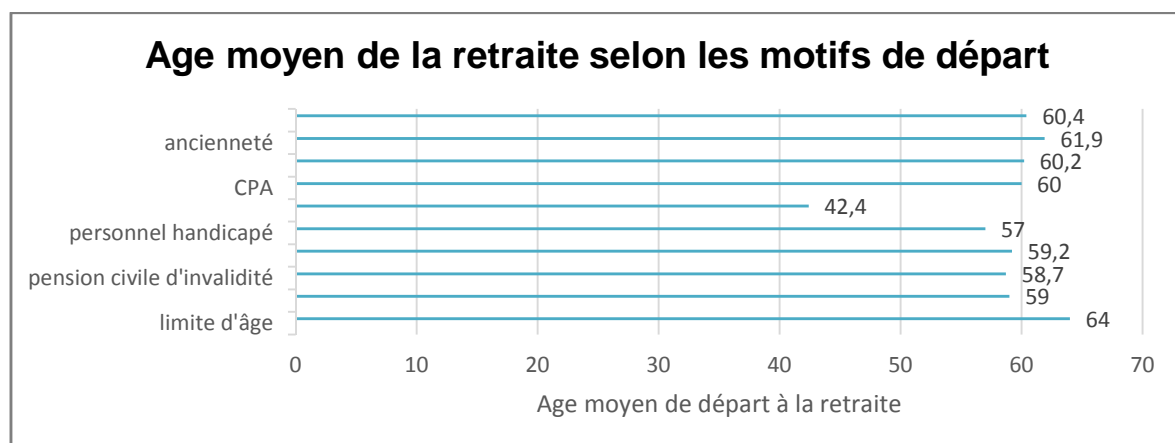
Les départs en retraite pour invalidité, anticipée et limite d'âge sont en sensible diminution en 2016



- **8-1-2 Age moyen de la retraite (agents du second degré et personnels IATOSS)**

L'âge de départ moyen s'élève à 60 ans et 4 mois.

SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016

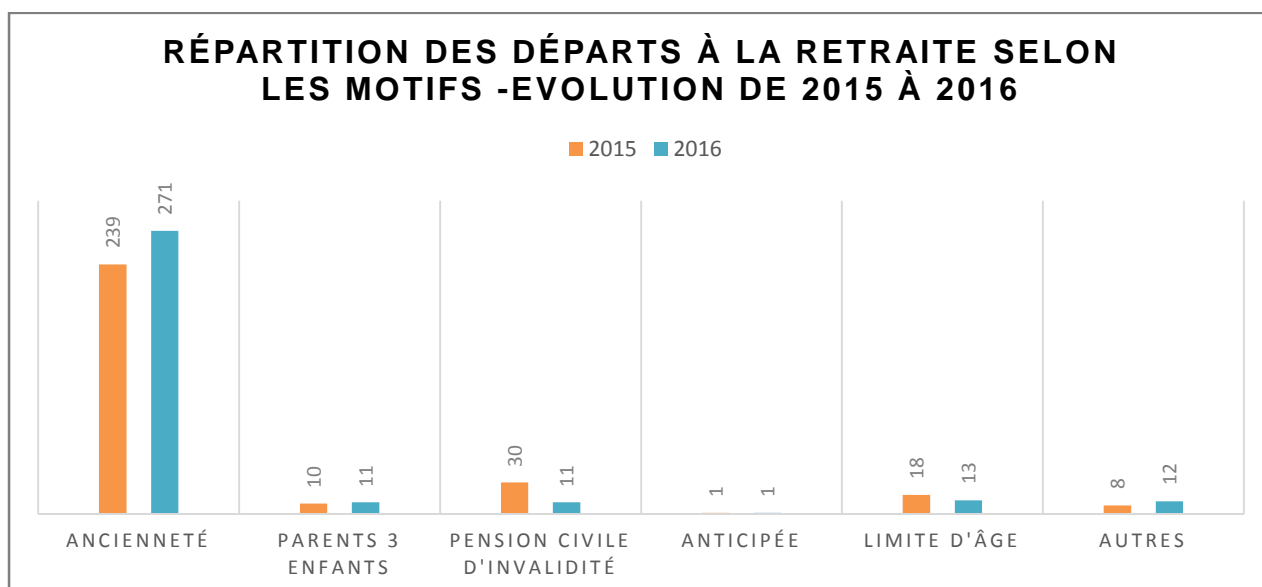


8-2 Retraites premier degré

Entre le 1^{er} septembre 2015 et le 31 août 2016, 319 agents (206 femmes et 113 hommes) issus du premier degré ont pris leur retraite.

- **8-2-1 Répartition des départs à la retraite selon les motifs**

Cette année scolaire est marquée par une légère augmentation du nombre de départs en retraite par rapport à l'exercice précédent. L'ancienneté d'âge et de services est la principale raison de départ à la retraite des agents (85 %).



L'âge moyen de départ en retraite s'élève à 59 ans (57,61 ans en 2014, 57 ans en 2015).

PARTIE 9: RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS

Les chiffres sur les modes d'accès au grade proviennent des données issues des SIRH de l'académie :

- EPP pour les enseignants du second degré public,
- AGAPE pour les enseignants du premier degré public,
- AGORA pour les personnels ATSS.
- SIRHEN pour les personnels d'inspection et de direction

(Source : application BSA avec Ref Nat)

Le mode d'accès aux différents corps détaille l'effectif présent dans les bases au 1er décembre 2016, associé à l'âge moyen. Les modes d'accès principaux des corps de direction sont le concours interne et le tableau d'avancement. S'agissant des personnels d'éducation et d'orientation, du 1^{er} degré et du 2nd degré, c'est le concours externe qui prédomine. Au sein de la population des ATSS, tant pour les filières administrative et médico-sociale, l'intégration est un mode d'accès important ces dernières années. Pour la filière technique, divers modes se conjuguent (concours externe, interne, intégration,...).

Le recrutement direct s'applique aux contractuels (AC2D, AC1D,...), AESH, ASS-ED,...

PARTIE 10: REMUNERATIONS ET INDICES MOYENS

Pour des raisons techniques, les personnels d'inspection et de direction, gérés sous SIRHEN, ne sont pas pris en compte dans les sous-parties 1 et 2.

L'indice nouveau majoré (INM) sert au calcul de la rémunération principale brute annuelle, hors primes et indemnités, la nouvelle bonification indiciaire n'étant pas prise en compte.

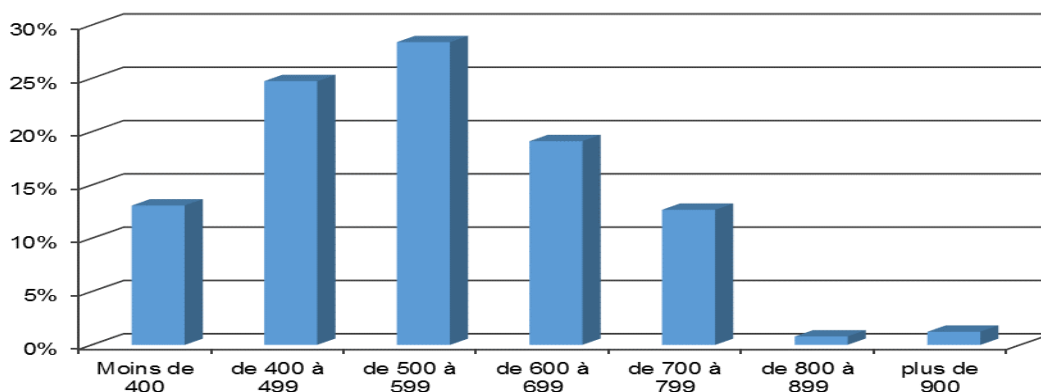
Au 31 décembre 2016 la valeur du point d'indice est de 4,658 euros ; la valeur annuelle du traitement correspondant à l'INM 100 est de 5 589,69.

10.1 Situation indiciaire par catégorie de personnel

En 2016 l'indice moyen de rémunération de l'ensemble des personnels de l'académie est de 537.

Près de 60% des agents ont un indice de rémunération situé entre 400 et 599. Les agents dont l'indice de rémunération est supérieur à 800 représentent 2% de l'ensemble du personnel et 13% des agents ont un indice de rémunération inférieur à 400.

Distribution des indices de rémunération sur l'ensemble des personnels - 2016 :



Le niveau de traitement dépend du statut et de l'ancienneté du personnel. Ainsi l'indice moyen le plus faible est celui des personnels ATSS non titulaires composés majoritairement d'agents de catégorie C ; les personnels de direction n'étant pas, en 2016, pris en compte dans BSA, l'indice moyen le plus élevé concerne certains agrégés, chaire supérieure, IGR et médecins CT. Globalement, c'est chez les ATSS que l'on retrouve la moyenne d'âge est la plus élevée.

Indices moyens selon les catégories de personnel :

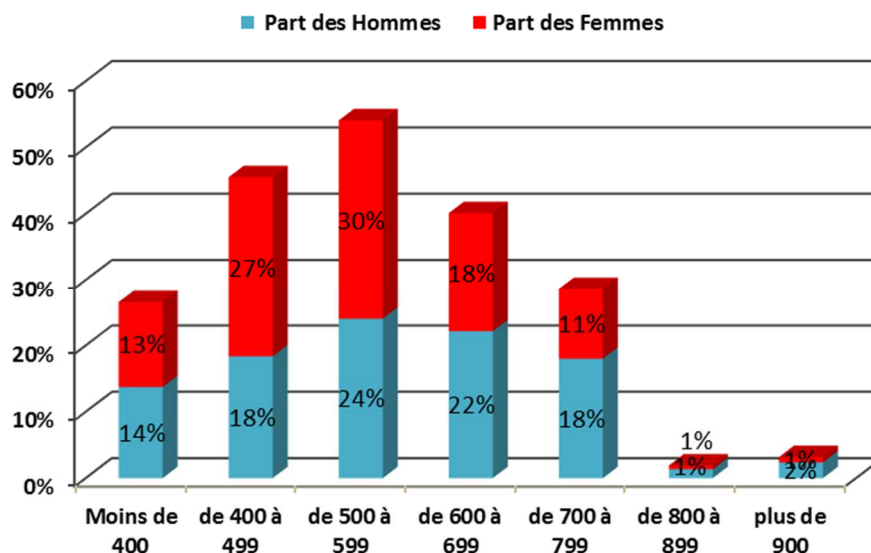
Catégories	Indice moyen	Traitement brut mensuel moyen	Age moyen
Personnels 1er degré	546	2 543,27 €	43
Personnels 1er degré non tit	320	1 490,56 €	42
Personnel 2nd degré	601	2 799,46 €	45
Personnel 2nd degré non tit	356	1 658,25 €	34
Personnels ATSS	442	2 058,84 €	49
Personnels ATSS non tit	298	1 388,08 €	39
TOTAL	537	2 501 €	43

SYNTHESE DU BILAN SOCIAL 2016

10.2 Rémunération et sexe

La répartition des hommes et des femmes selon les indices de rémunération révèle que, généralement, plus l'INM est élevé plus la part des hommes est importante, et, cela, dès l'indice 600. La diminution du nombre de personnel ayant un indice supérieur à 800 est la conséquence de la gestion sous SIHREN des personnels de direction.

Répartition hommes et femmes selon l'indice de rémunération :



10.3 Coûts moyens en 2016

Programme 140 : Enseignement scolaire public 1^{er} degré

Programme 141 : Enseignement scolaire public 2nd degré

Programme 230 : Vie de l'élève

Programme 214 : Soutien à la politique de l'éducation nationale

Pour chaque programme le coût moyen annuel chargé a légèrement augmenté, +1,3% pour le programme 140, +0,5% pour le programme 141, +1,4% pour le 214, il a légèrement diminué pour le BOP 230 -0,8%.

Évolution des coûts moyens annuels chargés (2014-2016) :

	2014	2015	2016
BOP 140	59 395	60 071	60 888
BOP 141	66 148	66 729	67 092
BOP 230	48 331	47 838	47 459
BOP 214	53 135	53 362	54 114

Directrice de la publication

Hélène Bernard,

Rectrice de l'Académie de Toulouse,
Chancelière des Universités

Responsable de l'édition

Marianne Bouzigues,

Directrice de la communication

Réalisation

M. Yann COUEDIC,

Secrétaire Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines

Mme Martine DEVEZA,

Directrice Adjointe au DRH

Mme Dominique MARTY,

Chargée de mission auprès du secrétariat général

Avec le concours de

la Direction du Budget et du Contrôle de Gestion,

la Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Education Nationale (DAFPEN),

la Division de l'Organisation Scolaire (DOS – DSDEN 09),

la Division des PERsonnels (DIPER - DSDEN 12),

la DIRection des PERsonnels (DIRPER - DSDEN 31),

la Division des PERsonnels enseignants du 1er degré (DIPER - DSDEN 32),

la Division Des Personnels (DDP - DSDEN 46),

la Division des PERsonnels (DIPER - DSDEN 65),

la Division des Personnels des Ecoles (DPE - DSDEN 81),

la Division des Ressources Humaines (DRH - DSDEN 82),

Et la participation de

Mme Sandrine BELLOT (stagiaire)

M. Renaud TURIN (stagiaire)