



## Les conseillers techniques de service social au 1<sup>er</sup> mars 2011 : quelques caractéristiques

Cette étude, réalisée sur l'année 2011, concernant la situation des conseillers techniques de service social, est initiée par le bureau de la gestion prévisionnelle des personnels BIATOSS (DGRH C1-1) de la Direction Générale des Ressources Humaines.

L'objectif est de valoriser les informations concernant les personnels, en mettant à la disposition de la communauté éducative des éléments objectifs afin de dégager les caractéristiques de la filière sociale et de ce corps.

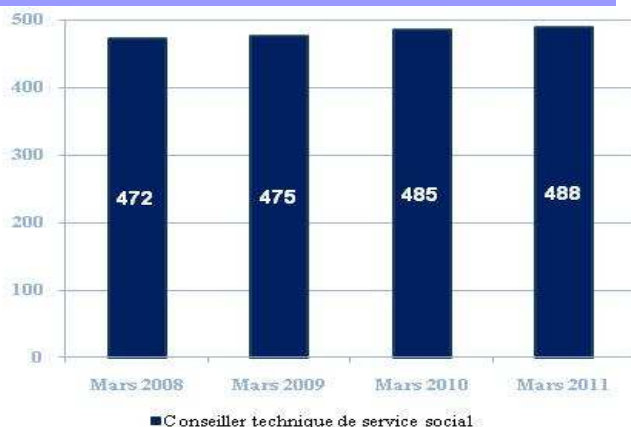
### Effectifs et caractéristiques démographiques

#### Des effectifs en légère baisse depuis 2008

Les données figurant dans cette étude sont issues de l'annuaire AGORA à la date du 1er mars 2011. Les données relatives aux autres personnels concernent les autres personnels BIATSS affectées au sein du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Concernant les données relatives aux personnels non titulaires, il s'agit des BIATSS de l'enseignement scolaire et du supérieur.

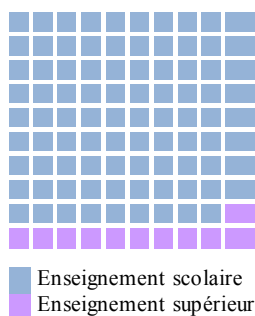
On constate une augmentation des effectifs de 3 %, qui sont passés de 472 à 488 personnes physiques.

Evolution depuis 2008 des effectifs des conseillers techniques de service social



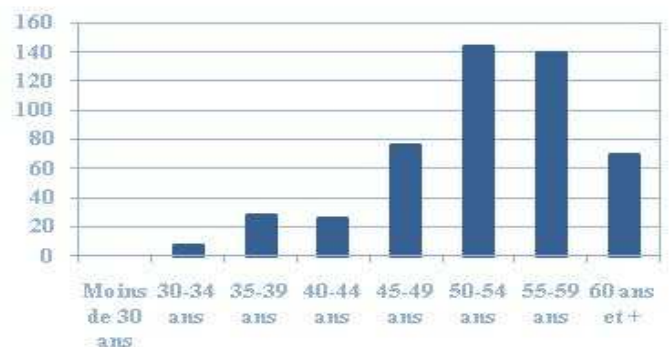
#### Une répartition par programme essentiellement sur l'enseignement scolaire – Vie de l'élève

La très grande majorité (89 %) des conseillers techniques de service social sont sur les programmes de l'enseignement scolaire.



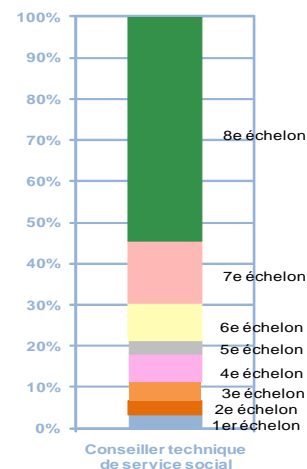
#### Une population plutôt âgée ...

Les effectifs les plus importants des conseillers techniques de service social se situent à la tranche d'âge de 50 à 54 ans qui représente 29,5 % des effectifs, suivie par la tranche d'âge des 55-59 ans avec 28,5 % des effectifs.



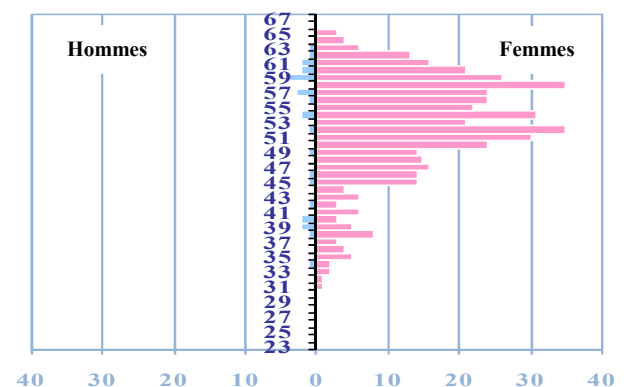
#### ... et essentiellement dans les échelons terminaux

Les pourcentages les plus importants d'effectifs de CTSS se situent à l'échelon terminal (8<sup>ème</sup> échelon). Les premiers échelons ont peu d'effectifs en raison des conditions de recrutement dans le corps.



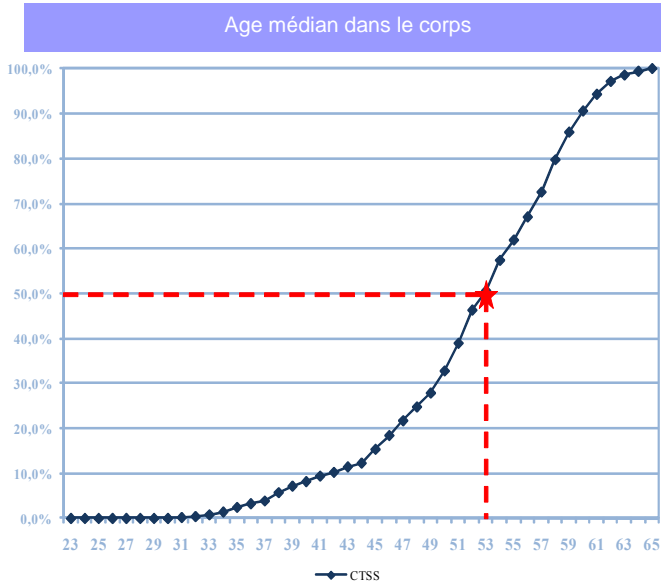
#### Une population presque exclusivement féminine

La profession est très féminisée ; en effet, les femmes représentent plus de 95 % de ce corps.



### Une population dont l'âge moyen est plus élevé que celui des assistants de service social

L'âge moyen des CTSS est de 52,4 ans, ce qui constitue une moyenne d'âge plus élevée que celle des assistants de service social (44,9 ans). Cet âge diffère peu selon les sexes.

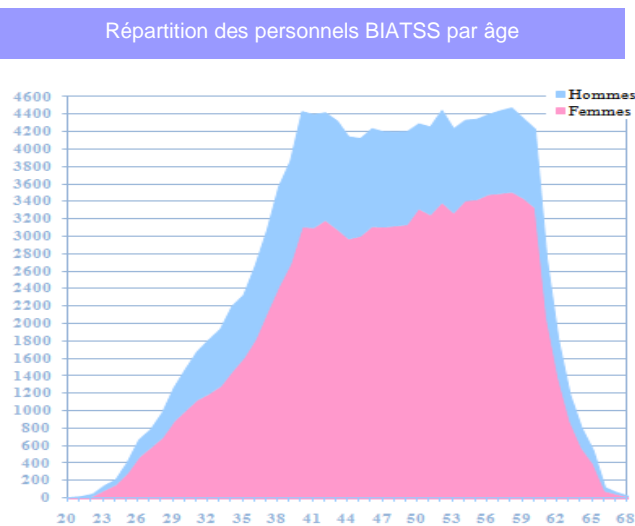


L'âge médian du corps des CTSS est de 53 ans, ce qui est élevé mais s'explique par les conditions d'accès à ce corps.

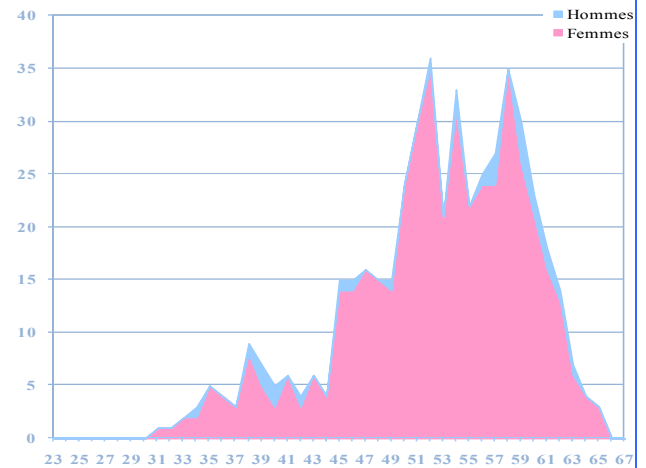
### Une courbe d'âge décalée à droite pour les CTSS par rapport aux BIATSS

On constate un décalage vers la droite (âges plus élevés) de la courbe démographique des CTSS par rapport à celle des personnels BIATSS (voir tableau ci-après « répartition des personnels BIATSS par âge ») et une part des hommes plus importante parmi ces personnels.

La pyramide des âges est en « dent de scie » pour les CTSS et plus particulièrement entre 52 et 62 ans.



Répartition des conseillers techniques de service social par âge



## La carrière

### Mode d'accès dans le corps des conseillers techniques de service social pour les agents en activité au 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le mode de recrutement le plus important est celui du concours interne, avec 71 % des effectifs, suivi par la liste d'aptitude pour 22 % d'entre eux.

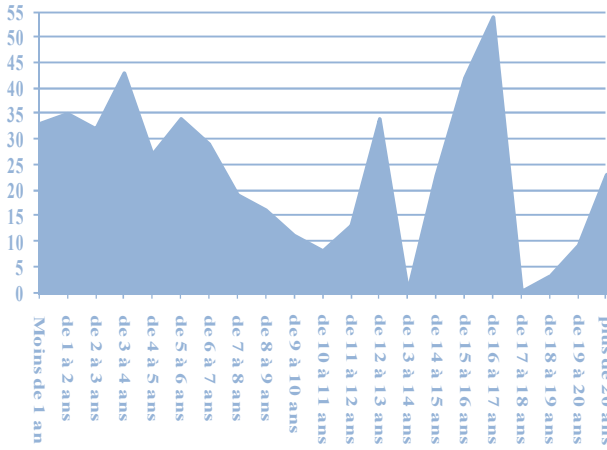
	Conseillers techniques de service social	%
Concours interne	348	71%
Liste d'aptitude	105	22%
Intégration	23	5%
Détachement en vue d'intégration	11	2%
Détachement suite reclassement pour inaptitude physique	1	0%
<b>Ensemble</b>	<b>488</b>	<b>100%</b>

### Le pourcentage offerts/pourvus est plus élevé en 2010 avec 92 % qu'en 2006 (81 %).

	Offerts	Pourvus	%
2006	37	30	81%
2007	50	45	90%
2008	40	37	93%
2009	55	40	73%
2010	36	33	92%

### Une faible ancienneté dans le corps

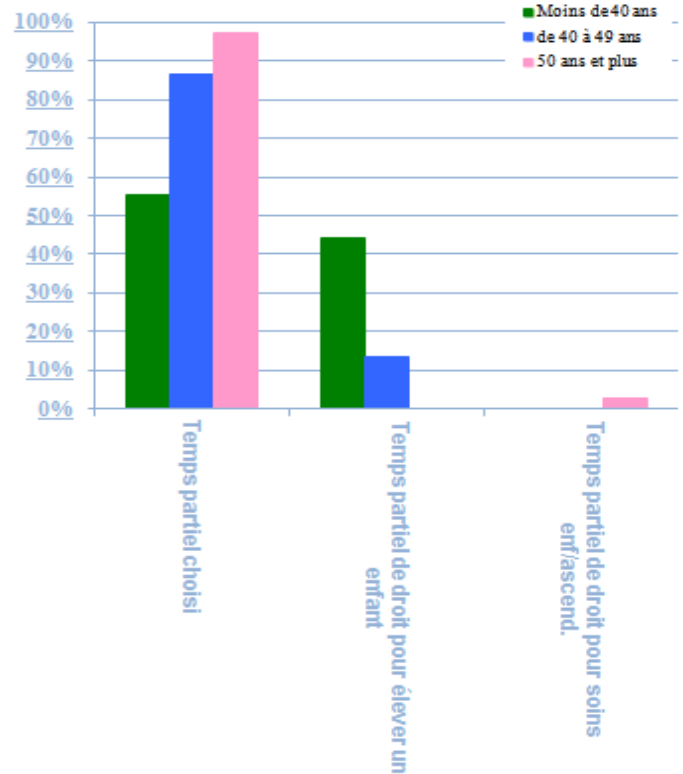
Le corps des CTSS se caractérise par une ancienneté des agents dans le corps moins importante que dans celui des assistants de service social puisque 58 % des effectifs ont moins de 10 ans d'ancienneté et 5 % plus de 20 ans. 11 % des effectifs ont une ancienneté de 16 à 17 ans.



### É Répartition par tranches d'âges et modalités de service

Plus l'âge augmente, plus le pourcentage de personnels travaillant à temps partiel choisi est important.

Proportion des modalités par genre



### É La rémunération

La rémunération mensuelle indiciaire brute moyenne du corps des CTSS est de 2 405 €.

Conseiller technique de service social	indice majoré (I)	I* valeur point	effectifs	crédits correspondants à la rémunération indiciaire	rémunération principale indiciaire/agent
1	404	22 448	16	359 162 €	1 871 €
2	417	23 170	17	393 890 €	1 931 €
3	434	24 115	23	554 635 €	2 010 €
4	456	25 337	33	836 120 €	2 111 €
5	479	26 615	15	399 224 €	2 218 €
6	503	27 948	45	1 257 680 €	2 329 €
7	527	29 282	73	2 137 583 €	2 440 €
8	551	30 615	266	8 143 720 €	2 551 €
<b>S/total</b>			<b>488</b>	<b>14 082 013 €</b>	<b>2 405 €</b>

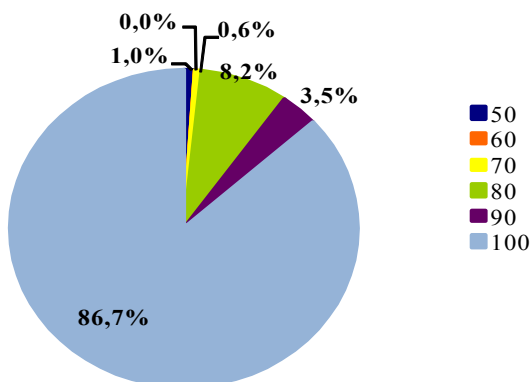
## La vie des personnels

### É Une proportion d'agent à temps complet particulièrement importante

Les CTSS travaillent pour 86,7 % d'entre eux à temps complet. A titre de comparaison, les autres personnels BIATSS travaillant à temps plein représentent 81 % des effectifs.

Dans ce corps, peu de femmes travaillent à temps partiel (13,3 % d'entre elles dont 8,7 % à 80 %). A titre de comparaison, les personnels BIATSS féminins représentent 13 % à travailler à 80 % et parmi les personnels CTSS, 8,2% travaillent à 80 %. Les hommes de ce corps travaillent tous à temps complet.

Les quotités de service



## Les fins de fonction

### É La répartition des départs en fin de fonction entre 2002 et 2010

Répartition des départs en fin de fonctions entre 2002 et 2010

	Décès	Démission	Fin détachement	Radiation	Retraite	Autres	Ensemble
2002					10		10
2003			1		23	1	25
2004			1		10	1	12
2005	1		2		22		25
2006	2				29		31
2007			1		18		19
2008	1				21		22
2009					20		20
2010		1		1	27		29
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>180</b>	<b>2</b>	<b>193</b>

On constate depuis l'année 2007 une augmentation du nombre des départs en retraite pour le corps des CTSS, les autres motifs de départ étant négligeables.

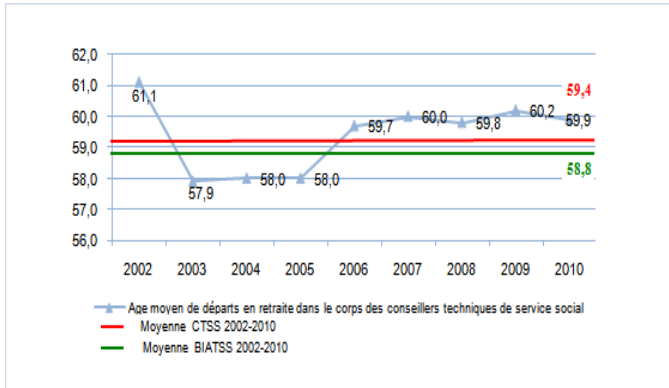
### É Des âges de départ plus tardifs que pour les personnels BIATSS

C'est en 2003 que l'âge de départ est le plus bas (57,9 ans) pour remonter à partir de 2005 jusqu'à 59,9 ans en 2010.

Sur la période 2002 à 2010, les conseillers techniques de service social sont partis à la retraite à un âge moyen

de 59,4 ans, c'est-à-dire plus tard que les personnels BIATOSS pour qui l'âge moyen de départ en retraite est de 58,8 ans.

Age moyen des départs en retraite



On constate sur la période 2002-2010 une augmentation des départs en retraite (avec un pic en 2006) qui s'explique par le vieillissement de la population ainsi que l'effet des réformes des retraites.

⑤ Situation des agents dans leur grade et échelon lors des départs en retraite en 2010

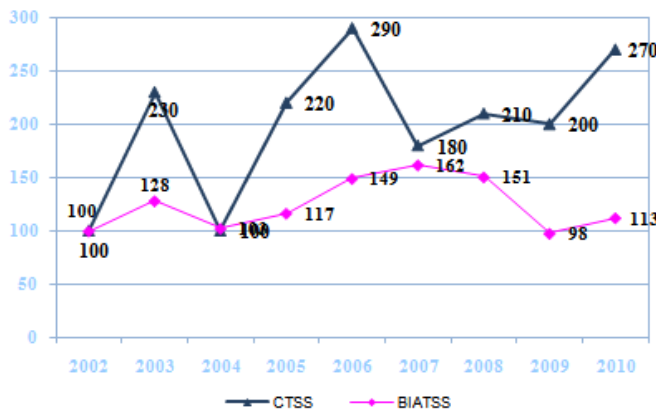
Répartition par échelon en 2010

	07		08		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Conseiller technique de service social	2	7,4 %	25	92,6 %	27	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>7,4 %</b>	<b>25</b>	<b>92,6 %</b>	<b>27</b>	<b>100 %</b>

7,4 % des effectifs partent à la retraite alors qu'ils ne sont qu'au 7<sup>ème</sup> échelon. Le plus grand nombre de départ à la retraite (92,6 %) s'effectue au 8<sup>ème</sup> échelon, soit au dernier échelon de leur emploi.

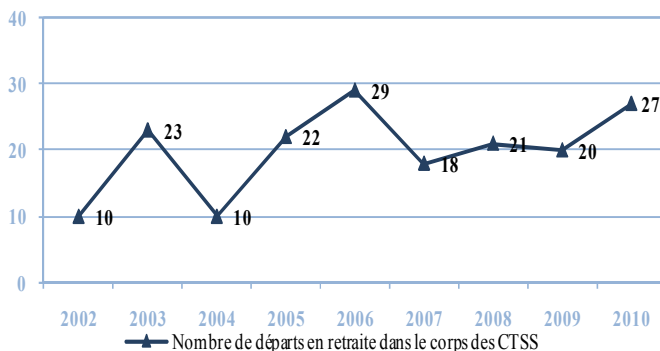
⑥ Une évolution des départs en retraite depuis 2002 plus importante que pour les personnels BIATSS

Evolution des départs en retraite en base 100 (Réf. 2002)



La comparaison en base 100 des départs en retraite respectivement des CTSS et des personnels BIATSS fait apparaître une augmentation globale depuis 2002. Mais la courbe des CTSS indique une augmentation supérieure à celle des BIATSS, particulièrement en 2006 et 2010. En 2004 et 2007, le nombre de départs en retraite des CTSS ainsi que des BIATSS est identique et les courbes se rejoignent.

Evolution des départs en retraite dans le corps des CTSS



## Encadré – Sources et champs de l'étude

### ⑥ Les sources

Les données figurant dans cette étude sont issues de l'annuaire AGORA (système d'information des ressources humaines concernant principalement les personnels ATOSS) ; celui-ci résulte de la consolidation des bases de données académiques et de celle de l'administration centrale, **à la date du 1<sup>er</sup> mars 2011**. Les données relatives aux autres personnels concernent les personnels BIATSS affectés au sein du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche; concernant les données relatives aux personnels non titulaires, il s'agit des BIATSS de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

### ⑥ Le champ

Dans cette étude, les agents recensés sont ceux qui répondent aux critères suivants :

- Concernant les personnels en fonction :

- Personnels titulaires ou stagiaires.
- qui occupent un emploi budgétaire dont l'imputation relève d'un programme du MEN.
- dont le support d'affectation est de type « principal » quel que soit l'emploi occupé.
- en position d'activité (congé longue durée (CLD) compris).

Ne sont pas pris en compte :

- Les personnels en position interruptive d'activité : détachement, disponibilité, congé parental,...
- Les contractuels (cependant un point particulier leur est consacré)
- Les agents en activité sans programme LOLF (sans support d'occupation).
- Les adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale (ATEC) pour ce qui concerne les données globales relatives aux personnels BIATSS.
- Les élèves de l'enseignement privé.

- Concernant les agents en fin de fonctions, sont pris en compte :

- Les personnels titulaires ou stagiaires, sans distinction de programme.
- qui étaient en position d'activité avant la fin de fonction.
- L'ensemble des motifs de sortie : cessation définitive de fonction (retraite, décès, démission, radiation), changement de corps, fin de stage (hors fin de stage pour changement de corps/grade).

### ⑥ Illustration du champ de l'étude (agent en fonction au MEN/MESR)

