



**ACADÉMIE  
DE LILLE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**PRÉPARATION DE LA**

**RENTRÉE 2022**

dans l'académie de Lille

---

Dossier de presse - 26 janvier 2022

## Conférence de presse du 26 janvier 2022

<b>Les moyens d'enseignement à la rentrée 2022</b> .....	<b>3</b>
Contexte national.....	3
Contexte académique.....	4
<b>Des langues régionales dans l'académie</b> .....	<b>11</b>
<b>Les mesures RH : ce qui change</b> .....	<b>12</b>
Les revalorisations salariales .....	12
Préau .....	13
Mise en œuvre de la feuille de route RH .....	14
<b>Projet académique 2022-2025 : l'excellence Inclusive</b> .....	<b>18</b>
<b>Point Sanitaire</b> .....	<b>20</b>
Point de situation.....	20
DéTECTEURS CO2.....	21
Capacité de remplacement et recrutement.....	21
Continuité pédagogique .....	22

# Les moyens d'enseignement à la rentrée 2022

## CONTEXTE NATIONAL

La rentrée 2022 se traduira par une nouvelle baisse démographique à hauteur de 67 000 élèves dans le premier degré et de 6 600 élèves dans le second degré.

Malgré ces prévisions, les académies verront leurs moyens d'enseignement stabilisés ou augmentés, aussi bien dans le premier degré que dans le second degré.

Ces moyens seront mobilisés en faveur de **l'éducation prioritaire**, avec la poursuite du dédoublement des classes de grande section engagé depuis 2020.

Pour la cinquième rentrée consécutive, le **taux d'encadrement** au primaire s'améliore avec 5,94 professeurs pour 100 élèves.

Ce sont près de 1 250 ETP supplémentaires qui permettront de renforcer les **décharges des directeurs écoles** de taille moyenne et grande taille. En deux ans, près de 60% des directeurs d'écoles auront ainsi bénéficié de décharges supplémentaires.

Des moyens seront également mobilisés au titre de **l'inclusion scolaire** par la création d'ULIS et de 4 000 emplois d'AESH.

Par ailleurs, 300 emplois de CPE et 50 emplois d'infirmier ou d'assistant social seront créés au profit de **l'accompagnement de la vie de l'élève et de la politique d'égalité des chances**, notamment en faveur de la mixité sociale (internats d'excellence, ouverture de sections internationales dans les collèges les plus défavorisés).



## Toujours moins d'élève dans les classes

Ces moyens permettront de continuer à faire baisser le nombre moyen d'élèves par classe (E/C), même en dehors de l'éducation prioritaire.

**Ce dernier est passé de 23,2 élèves par classe en 2017 à 20,8 à la rentrée 2021 (en deçà de la moyenne nationale de 21,8).**

Ces moyens permettront d'atteindre à la rentrée 2022 un nombre moyen d'enseignant pour 100 élèves de 6,17 (France : 5,94) contre 5,54 en 2017.

## Des moyens pour accompagner les directeurs d'école en améliorant le régime de décharges

L'objectif est de décharger de façon plus importante les directeurs d'écoles, fortement sollicités par l'exercice de leurs responsabilités en matière de pilotage (pédagogique et organisationnel) et de relations avec les parents et les partenaires de l'école.

**79 ETP (45 pour le Nord et 34 pour le Pas-de-Calais) seront consacrés à la mise en place de ce nouveau régime de décharge.**

### L'ENGAGEMENT 7 DU GRENELLE DE L'ÉDUCATION : DONNER LE POUVOIR D'AGIR AUX ÉQUIPES ÉDUCATIVES DE NOS ÉCOLES GRÂCE À UNE DIRECTION D'ÉCOLE CONSOLIDÉE

En pratique, les directeurs des écoles de 12 classes seront entièrement déchargés de leurs fonctions d'enseignement, et les directeurs d'écoles de 6 et 7 classes verront leurs décharges passer d'un quart à un tiers temps. Un directeur sur 5 verra ainsi sa décharge s'améliorer.

## Accompagnement des territoires ruraux

Aucune fermeture d'école en milieu rural ne sera réalisée sans l'accord du maire de la commune.

Dans le **département du Nord** une charte de l'école rurale a pour ambition de faire des territoires ruraux des terrains d'excellence scolaire et éducative. Cette charte concerne les arrondissements d'Avesnes-sur-Helpe, Cambrai et

Dunkerque, soit 175 écoles.

Dans le **département du Pas-de-Calais**, 5 ETP sont dédiés à l'accompagnement de la restructuration du réseau des écoles des communes rurales pour renforcer l'encadrement éducatif des élèves (dédoublage des classes, pédagogie, besoins des élèves, taux d'encadrement ...).



## Répartition des moyens d'enseignement dans le 2<sup>nd</sup> degré

Quelques clés de répartition :

- l'évolution démographique ;
- la mise en oeuvre de la carte des formations ;
- l'élargissement du réseau des ULIS et UPE2A ;
- le renforcement du budget consacré à la suppléance ;
- le rééquilibrage des dotations entre HP<sup>1</sup> et HSA<sup>2</sup> ;
- l'allocation progressive des moyens.



**Collège** - 213 élèves

**Maintien des moyens d'enseignement** - 7 HP + 7 HS

**Maintien du taux d'encadrement** H/E = 1,37 (+ 0,01 par rapport à 2021)



**Lycée** - 147 élèves

**Baisse des moyens d'enseignement** + 12 HP et -20,5 HS

**Maintien du taux d'encadrement** H/E = 1,57 (+ 0,05 par rapport à 2021)



**Lycée professionnel** - 391 élèves

**Baisse des moyens d'enseignement** - 8,5 HS

**Amélioration du taux d'encadrement** H/E = 2,28  
(+ 0,11 par rapport à 2021)



**Autres mesures**

**+ 36 ETP** consacré à la suppléance afin d'améliorer les remplacements

**+ 4,5 ETP** pour la coordination des Cités éducatives

**+ 4 ETP** pour des enseignants référents handicap

**+ 2 ETP** pour l'ouverture de 2 postes de directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques aux lycées du Hainaut de Valenciennes et Pasteur de Lille

**+ 5 ETP** pour l'École Européenne de Lille

1 HP : heure poste

2 HSA : heure supplémentaire annuelle

## ALLOCATION PROGRESSIVE DES MOYENS

Dans les lycées, les moyens alloués sont calculés en fonction des grilles horaires et de l'effectif d'élèves. Au delà de cette dotation, certains moyens sont répartis dans les établissements, aux caractéristiques sociales difficiles, afin de les accompagner au plus près des réalités du terrain.

Nouveautés à la rentrée 2022 : 5 lycées généraux et technologiques bénéficieront de 38,5 heures pour la création d'une classe de seconde, et 6 lycées professionnels de 10h, afin de renforcer l'accompagnement personnalisé.

## SECTIONS INTERNATIONALES AU COLLÈGE

Le développement des sections internationales dans les collèges, et tout particulièrement en éducation prioritaire, représente un véritable levier en faveur de l'égalité des chances. 5 dossiers d'ouverture sont actuellement à l'étude.

## ÉVOLUTION DE LA CARTE DES FORMATIONS

14 ouvertures ou extensions de capacité d'accueil, dans des filières porteuses ou en tension :

- CAP peintre applicateur de revêtement - LP Louis Loucheur de Roubaix
- Bac pro métiers de la construction durable, du bâtiment et des travaux publics - LP Louis Loucheur de Roubaix
- FCIL entrepreneuriat à l'ESAAT - Tourcoing
- FCIL entrepreneuriat au LP Le Corbusier - Tourcoing
- MC animation - gestion de projets dans le secteur sportif - LP de l'Yser de Wormhout
- MC encadrement dans le secteur sportif - LP de l'Yser de Wormhout
- MC encadrement dans le secteur sportif - LP Pierre-Joseph Fontaine d'Anzin
- BTS systèmes numériques - LPO Joseph Marie Jacquard de Caudry
- BTS maintenance des systèmes - LP Savary Ferry d'Arras
- Bac pro métiers de l'alimentation - LPO Marguerite Yourcenar de Beuvry
- Bac pro métiers de la réalisation d'ensembles mécaniques industriels - LP du Pays de St-Omer
- MC services numériques aux organisations - LP du Pays de St-Omer
- Bac pro métiers de l'alimentation - LPO hôtelier du Touquet
- FCIL entrepreneuriat - LPO hôtelier du Touquet

20 fermetures ou réduction de capacités d'accueil, dans des filières déjà en veille à la rentrée 2021, dans des formations complémentaires non reconduites à la demande des établissements concernés, ou de par le déficit d'attractivité depuis plusieurs années.

## DÉVELOPPER LES FORMATIONS DU SUPÉRIEUR

L'offre de formation post-bac sera développée, en particulier dans le cambrésis, avec :

- 3 ouvertures / extensions de capacité d'accueil en BTS :
  - lycée Gaston Berger de Lille ;
  - lycée polyvalent Jacquard de Caudry ;
  - lycée professionnel Savary Ferry d'Arras.
- 1 parcours préparatoire au professorat des écoles (PPPE) licence SVT, au lycée Voltaire de Wingles, en lien avec l'université d'Artois (Faculté des sciences Jean Perrin)
- 1 prépa INP - école d'ingénieur à Cambrai
- 1 CPES (classe préparatoire à l'enseignement supérieur) Sciences et Humanités aux lycées Watteau et Wallon de Valenciennes en lien avec l'Université polytechnique Hauts-de-France.

## Accompagnement de la vie de l'élève

**+2**  
infirmiers 

**+1**  
assistant social 

**+18**  
conseillers principaux  
d'éducation 

## Accompagner l'école inclusive

L'excellence inclusive sera le fondement du projet académique 2022/2025. L'accompagnement des élèves à besoins particuliers reste une priorité académique qui doit se traduire en termes d'allocation de moyens.

À la rentrée 2021

**4,1 % d'élèves en situation de handicap**

**563 ULIS**

**348** ULIS école

**163** ULIS collège

**52** ULIS lycée

**8 unités d'enseignement autisme**

**6** UEMA

**2** UEEA

**9 300 AESH**

(+62% depuis 2017)

**60** UPE2A

**100 % du territoire**

couvert par **189** PIAL

Ouverture de structures inclusives à la rentrée 2022 :

- 1 UEMA à Fourmies (dans le cadre du plan autisme)
- 1 UEMA à Beuvry
- 8 ULIS collège (8 ULIS collège en 2021)
- 5 ULIS LP (4 ULIS LP en 2021)
- 1 ULIS LEGT (1 ULIS LEGT en 2021)
- 4 postes d'enseignants référents handicap

ULIS : unité localisée d'inclusion scolaire  
PIAL : pôle inclusif d'accompagnement localisé  
AESH : accompagnant des élèves en situation de handicap  
UEMA : unité d'enseignement maternelle autisme  
UEEA : unités d'enseignement élémentaire autisme  
UPE2A : unité pédagogique pour élèves allophones arrivants

### UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AUX AESH

Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation, mais aussi de la Feuille de route RH académique, l'engagement a été fait de mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels et de mieux les accompagner.

Pour les AESH cela s'est traduit par :

- revalorisation des salaires
- création d'un vademecum ayant pour objet de répondre aux questions les plus fréquentes des AESH
- renforcement et valorisation de la formation avec la création du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques inclusives (CAPPEI).



### DES DISPOSITIFS ROBOTISÉS POUR LES ÉLÈVES ABSENTS LONGTEMPS

Lors des périodes d'absence de l'élève, le personnel des écoles et des établissements scolaires assure la transmission des documents pédagogiques. Il veille à garantir le lien entre l'élève et sa classe à l'aide de différents outils.

- Outils simples : photocopies ciblées et numérotées, photos de cours, etc.
- Outils numériques de transmission : Environnement numérique de travail (ENT), scanner portable, etc.
- Systèmes de télé présence robotisés (STPR) destinés aux jeunes scolaires empêchés par des maladies graves et de longue durée.

# Des langues régionales dans l'académie

La circulaire sur les langues et cultures régionales publiée au bulletin officiel de l'Éducation nationale inscrit désormais le picard et le flamand occidental parmi les langues régionales pouvant être enseignées au sein de l'Éducation nationale. Au-delà des expérimentations en cours et projetées, cette inscription signifie que ces deux langues pourront désormais être enseignées dans des écoles et des établissements, dans le cadre des horaires habituels des élèves.

A ce stade, et après échange avec les associations, l'apprentissage de ces langues se fera sur des territoires ciblés, en fonction des appétences mais aussi des ressources RH. Un conseil académique des langues régionales va être installé, avec pour objectif majeur de définir et mettre à jour la carte des langues.

## Enseignement du flamand occidental à la rentrée 2021

Afin de pouvoir faire vivre de nouveau cette langue dans les établissements scolaires, une expérimentation de l'enseignement du flamand occidental a été mise en place à raison d'1 heure hebdomadaire et concerne 2 écoles du 1<sup>er</sup> degré (écoles Thyl l'Espiegle de Cassel et Roger Salengro de Wormhout), le collège Robert le Frison de Cassel et le lycée professionnel Monts de Flandre d'Hazebrouck.

Cette offre proposée sur la base du volontariat est dispensée par deux intervenants, enseignants contractuels.

# Les mesures RH : ce qui change

## LES REVALORISATIONS SALARIALES DEPUIS LE GRENELLE DE L'EDUCATION

<b>Professeurs et PsyEN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Jusqu'à <b>+ 2 200 €/an</b> Prime Grenelle d'attractivité*</li><li><b>+ 176 €/an</b> Prime d'équipement informatique</li><li><b>+ 200 €/an</b> pour les professeurs tuteurs d'AED en préprofessionnalisation et d'alternants</li><li>➔ Augmentation des possibilités d'accès à la hors classe</li></ul>	<b>Directeurs d'école</b> <p>Mesures identiques à celles bénéficiant aux professeurs et psychologues de l'Éducation nationale</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>+ 675 €/an</b> Revalorisation indemnitaire</li></ul>	<b>Professeurs documentalistes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Jusqu'à <b>+ 2 200 €/an</b> Prime Grenelle d'attractivité*</li><li><b>+ 233 €/an</b> Revalorisation indemnitaire</li><li><b>+ 200 €/an</b> pour les professeurs tuteurs d'alternants</li><li>➔ Augmentation des possibilités d'accès à la hors classe</li></ul>
<b>Professeurs et CPE stagiaires</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Jusqu'à <b>+ 1 200 €/an</b> (dès la rentrée 2022)</li></ul>		
<b>Conseillers principaux d'éducation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Jusqu'à <b>+ 2 200 €/an</b> Prime Grenelle d'attractivité*</li><li><b>+ 236 €/an</b> Revalorisation indemnitaire</li><li><b>+ 200 €/an</b> pour les CPE tuteurs d'alternants</li><li>➔ Augmentation des possibilités d'accès à la hors classe</li></ul>	<b>Personnels de direction</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Jusqu'à <b>+ 1 960 €/an</b> Augmentation de l'indemnité de fonction</li><li><b>+ 200 €/an</b> Augmentation de l'indemnité de tutorat</li><li>➔ Augmentation des possibilités d'accès à la hors classe</li></ul>	<b>Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>+ 650 €/an (en moyenne)</b> Revalorisation indiciaire</li><li>➔ Nouvelle grille indiciaire élargie</li><li>➔ Progression indiciaire tous les 3 ans</li><li>➔ Nouvelles prestations sociales***</li></ul>
<b>Conseillers de formation continue</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>+ 10 %</b> Revalorisation indemnitaire</li></ul>	<b>Personnels d'inspection</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>+ 2 200 €/an</b> au moins Revalorisation indemnitaire**</li><li>➔ Revalorisation et rapprochement des grilles indiciaires des IEN et des IA-IPR</li></ul>	<b>Référents AESH</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>+ 600 €/an</b> Indemnité de fonctions</li></ul>
		<b>Assistants d'éducation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➔ Nouvelles prestations sociales***</li></ul>
<b>Remboursement d'une partie de la protection sociale complémentaire de tous les agents</b>		<b>+ 180 €/an*</b> * Personnels affiliés à une mutuelle et selon les conditions d'éligibilités

\* Prime dégressive versée pendant les 22 premières années de carrière à l'ensemble des corps enseignants et assimilés de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat. 2200 € bruts annuels l'année de titularisation (soit 157 € net mensuels), 900 € bruts annuels à dix ans de carrière (soit 64 € net mensuels) et 400 € bruts annuels à 22 ans de carrière (soit 28 € net mensuels).  
\*\* Pour les IA-IPR et IEN dans la limite des plafonds réglementaires.  
\*\*\* Cesu garde d'enfants et prestations offertes par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

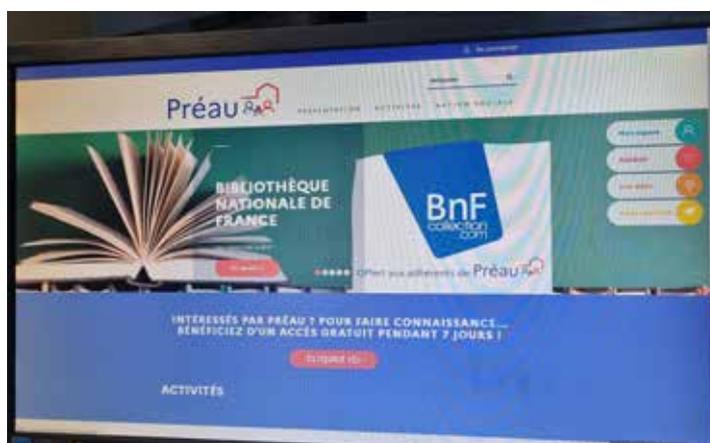


En parallèle, a été mise en paie pour les fonctionnaires la prime « inflation » : versement de 100 € destiné à couvrir les effets de l'inflation et en vue de maintenir le pouvoir d'achat. Versée aux agents publics (fonctionnaires et contractuels) employés au mois d'octobre 2021 et ayant perçu au titre de la période du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021 une rémunération brute inférieure à 26 000 €.

## PRÉAU

### Engagement 5 du Grenelle et Axe 2 de la feuille de route académique

L'association nationale Préau propose, à travers un portail unique, de nouveaux avantages à tous les personnels actifs et retraités de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, ainsi qu'à leur famille (conjoint et enfants).



Avec Préau, les personnels peuvent désormais bénéficier d'un bouquet de prestations culturelles, sportives, touristiques, de loisirs, et des avantages

commerciaux, avec par exemple une billetterie pour le cinéma et les spectacles, une tarification avantageuse pour les plateformes de musique en ligne, les coffrets loisirs, l'équipement sportif, les salles de sport, et des offres partenaires auprès de résidences de vacances.

Cette offre vise à améliorer la vie quotidienne des personnels de l'éducation nationale avec une mise en œuvre au plus près des territoires, en complément du fonctionnement des associations déjà existantes qui pourront adhérer à Préau et enrichir ainsi leur offre.

Retrouvez l'ensemble des offres et informations sur [www.preau.education.fr](http://www.preau.education.fr)

## MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE RH

A l'issue du Grenelle de l'Éducation, le ministère a enclenché une dynamique de réflexion sur la politique des ressources humaines.

Notre académie a choisi de développer plus particulièrement 4 grands axes matérialisés dans la feuille de route RH.

### Axe 1 : Ecouter et répondre

Une meilleure connaissance des services académiques

- Organigramme fonctionnel 
- Développement de la proximité 
- Avoir un intranet simple d'utilisation (FAQ, page RH dédié...) 
- Newsletter 
- Accueil des nouveaux arrivants 

Une réponse systématique qualifiée et personnalisée

- Réponse qualifiée à chaque demande 
- Réponses aux partenaires sociaux 
- Déploiement de colibris 
- Réflexion autour des écrits 
- Séminaires d'équipes «se mettre à la place de l'utilisateur» 

### Axe 2 : Accompagner

Une attention particulière pour les personnels en situation particulière

- Groupe d'appui RH 
- Accompagnement spécifique des AESH et AED 
- Renforcement des mesures d'action sociale 

Mise en place d'un bureau RH de Proximité et accompagnement des personnels

- Organisation et fonctionnement 

Des outils diversifiés pour un meilleur accompagnement de toutes et tous

- Tutorat, mentorat, coaching : coaching 
- Cellule d'écoute prévention des violences 
- Outils autour du recrutement 
- Réseau d'ambassadeurs 

### Axe 3 : Renforcer la qualité de vie au travail

Faire de la Qualité de vie au travail une priorité à toutes échelles de l'organisation

- Les nouvelles organisations de travail 
- Le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle 
- Le plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux 

### Axe 4 : Faire évoluer les pratiques, innover

Faire évoluer les pratiques

- Une culture RH diffusée vers les cadres de terrain 

Innover :

- MAE 
- Partenariat GIP FCIP 

## Le bureau RH de proximité

Le bureau RH de proximité et accompagnement des personnels met à disposition 5 conseillers proposant accompagnement, conseil et information en termes d'évolution professionnelle à tous les personnels titulaires ou non titulaires qui le souhaitent.

Un accueil personnalisé et confidentiel est assuré au sein de permanences locales situées à Calais, Lille, Maubeuge, Boulogne, Arras, Dunkerque, Lens et Béthune. De nouvelles antennes en territoire ouvrieront au cours de l'année scolaire 2022/2023 à Valenciennes, Cambrai et Douai.

### **LA RH DE PROXIMITÉ EN CHIFFRES**

1 464 entretiens menés au cours de l'année scolaire 2020/2021

3392 au total depuis le 01/09/2019

5 conseillers RH de proximité

2 chargés de mission en charge du traitement de situations problématiques liées à l'insuffisance professionnelle ou à la prévention des RPS et VSS.

1 psychologue du travail en cours de recrutement

## Le plan égalité professionnelle

Le plan académique 2021-2023 est structuré en 5 axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Il permet de définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités :

- faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité ;
- mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux du recrutement ;
- sécuriser le déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
- améliorer de la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

## **Le plan de prévention des risques psychosociaux**

S'il n'est pas aisé d'appréhender ces risques dont les facteurs sont multiples et les manifestations différentes selon le vécu de chacun, cela ne doit pas nous empêcher d'agir. Il s'agit un plan d'action opérationnel, pluriannuel et évolutif. Il contient aujourd'hui 25 fiches présentant la mise en œuvre déjà effective ou à venir d'actions ayant comme dénominateur commun l'attention accrue à la qualité de vie au travail de tous les personnels de notre académie.

# Projet académique 2022-2025

## L'excellence Inclusive

Tous les 3 ans, un projet académique est réalisé, il s'agit d'un guide pour l'action en fixant les priorités, les leviers et les objectifs. Ce projet est en cours de rédaction. Il sera centré autour de l'excellence inclusive.

### 3 entrées

- L'excellence inclusive pour nos élèves
- L'excellence inclusive grâce à et pour nos personnels
- L'excellence inclusive avec l'aide de nos partenaires

#### 1. L'excellence inclusive pour nos élèves

- 1.2** Une école qui donne des bases solides pour tous
- 1.3** Une école promotrice de santé et créatrice de résilience
- 1.4** Une école qui forme des citoyens éclairés
- 1.5** Une école qui permet de dépasser les difficultés de la vie
- 1.6** Une école qui s'affranchit des déterminismes sociaux et territoriaux

#### 2. L'excellence inclusive grâce et pour nos personnels

- 2.1** Un lieu de formation initiale et continue reconnu comme d'excellence
- 2.2** Un lieu d'évolution professionnelle
- 2.3** Un lieu de qualité de vie au travail

#### 3. L'excellence inclusive avec l'aide de nos partenaires

- 3.1** Les parents
- 3.2** Les collectivités et les autres services de l'État
- 3.3** 3.3. Les élus de proximité
- 3.4** 3.4. Le tissu associatif

### Une rédaction collective

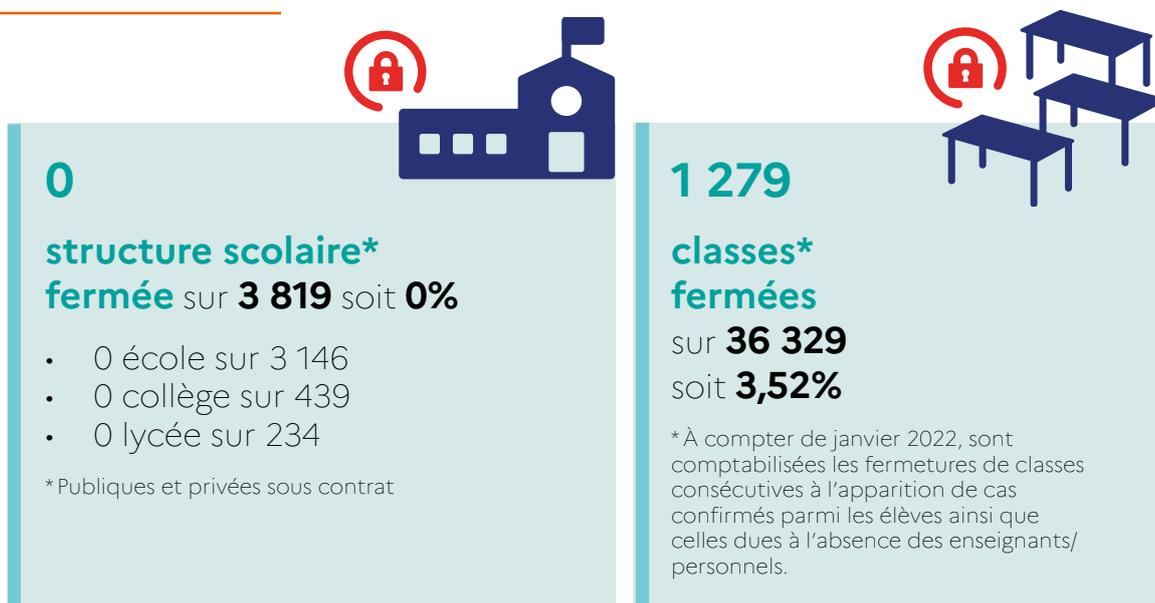
Autour de l'idée centrale d'Excellence inclusive, les équipes académiques ont travaillé à la création d'un plan, certainement évolutif. Ce plan a été présenté et discuté avec les organisations syndicales.

Une plateforme collaborative, ouverte au grand public, permettra à chacun de contribuer à l'un ou plusieurs axes du projet. Une synthèse sera réalisée, avant de donner lieu à la rédaction du projet académique 2022-2025.

## POINT DE SITUATION

Données arrêtées au mardi 25 janvier à 13h

### Fermetures



### Cas de Covid confirmés



\* Chiffres basés sur la déclaration volontaire des intéressés dans le respect de la confidentialité médicale.

## DÉTECTEURS CO2

Le ministère a recommandé l'utilisation de détecteurs de CO2 pour déterminer la fréquence et la durée d'aération nécessaire dans chaque local ou contrôler le bon fonctionnement de la ventilation mécanique.

Afin d'encourager leur déploiement dans les écoles et établissements scolaires, un soutien financier exceptionnel est apporté par l'État aux collectivités territoriales ayant acheté des détecteurs de CO2 afin d'en munir les écoles publiques et établissements publics locaux d'enseignement.

A ce jour, ce sont 33 dossiers complets, représentant 1 513 détecteurs qui ont fait l'objet d'un financement. 23 autres communes ont fait une demande de renseignement.

A ce jour sont équipés :

- 100% des lycées de l'académie
- 100% des collèges du Nord, 4% des collèges Pas-de-Calais
- 12% des écoles du Nord et du Pas-de-Calais

## RECRUTEMENTS

### Un vivier existant

L'académie de Lille compte 59 400 enseignants en écoles et établissements scolaires. Un vivier de remplaçants assure, à l'année, les demandes de suppléance en cas d'absence (de plus de 15 jours). Ce sont, 3 340 enseignants titulaires ou CDI et 1 330 enseignants contractuels qui y sont dédiés.

Au vu de la situation sanitaire exceptionnelle, et pour répondre aux besoins :

- des mesures de report des formations, entre le lundi 3 janvier et le vendredi 4 février, permettent d'accompagner les remplacements à hauteur de 360 équivalents temps pleins ;
- une campagne de recrutement d'enseignants contractuels a été lancée depuis décembre 2021.

## Campagne de recrutement

L'académie recrute des personnels administratifs, personnels infirmiers et enseignants en écoles, collèges, lycées et lycées professionnels pour renforcer sa capacité de remplacement.

Pour candidater en tant qu'enseignant, il faut :

- pour l'enseignement général, un niveau bac +3 dans la discipline souhaitée ;
- pour l'enseignement technique et professionnel, un niveau bac +2 et une expérience professionnelle dans le secteur.

Depuis le mois de décembre, ce sont près de 200 enseignants contractuels, 158 médiateurs de lutte anti-Covid et 25 contractuels administratifs qui ont été recrutés dans l'académie.

## CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE

L'ensemble des écoles et établissements a été invités dès la rentrée 2021 à élaborer un Plan de Continuité Pédagogique (PCP) afin d'être préparé au mieux à l'impact de la crise sanitaire. Ce plan décrit les modalités de prise en charge des élèves éloignés en raison de la COVID19.

Pour les accompagner dans l'application de leur plan, une cellule académique de suivi de la continuité pédagogique a été mise en place. En outre, l'académie les accompagne à travers la mise à disposition d'outils (classes virtuelles du CNED, Apps pour l'Éducation) et la production de guides et tutoriels.

Pour faciliter la mise en œuvre d'un enseignement hybride, des formations et des webinaires ont été déployés à destination des enseignants.

Enfin, un travail étroit a été mené avec l'éditeur de l'ENT (plateforme numérique) de région académique et les collectivités afin que les infrastructures soient adaptées à la situation sanitaire.

Dans la mise à jour du 25 janvier 2022 de la foire aux questions COVID 19, et comme annoncé par le ministre, les personnels travaillant dans les écoles et établissements scolaires peuvent obtenir gratuitement des autotests en pharmacie.

Sur présentation d'une attestation professionnelle établie et remise par l'employeur (service académique ou collectivité territoriale) ainsi que d'une pièce d'identité, chaque bénéficiaire se verra délivrer un lot d'autotests à hauteur de 10 autotests par mois.



## Contact presse

Olivia Gosset

Service communication  
Rectorat de l'académie de Lille  
144 rue de Bavay, Lille

03 20 15 60 92

[ce.communication@ac-lille.fr](mailto:ce.communication@ac-lille.fr)