



**ACADÉMIE  
DE LILLE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

---

**2021 -2022**

### Directeur de la publication

Valérie CABUIL, Rectrice de la région académique Hauts-de-France, Rectrice de l'académie de Lille,  
Chancelière des universités

### Responsable de la publication

Christelle DERACHE, Directrice des Ressources Humaines

### Coordination

Elena POTYAGAILO, Service de région académique des études et des statistiques, SSA Lille  
Catherine CHENU, Adjointe Direction des Ressources humaines  
Élisabeth VILAIN, Service de région académique des études et des statistiques, SSA Lille

### Avec la participation des services académiques

Bureau du dialogue social et des instances  
Conseillers techniques médecin et service social  
Conseiller de prévention académique  
Correspondant handicap académique  
Délégation académique aux relations européennes et internationales  
Département de l'enseignement privé  
Département des examens et concours (Rectorat de l'académie de Lille)  
Département des examens et concours (Rectorat de l'académie d'Amiens)  
Département des personnels enseignants  
Division des affaires budgétaires  
Département de l'encadrement et des personnels administratifs  
Ecole Académique de la Formation Continue  
Division de l'organisation scolaire  
Division des prestations aux personnels  
Inspecteur santé et sécurité au travail  
Médiateur académique  
Service interacadémique des affaires juridiques  
Pôle académique GRH de proximité  
Psychologues du travail  
Service de médecine de prévention  
Service de région académique des études et des statistiques, SSA Lille  
Service social des personnels  
Et des directions des services départementaux de l'Education nationale

### Couverture

Service communication  
Ce document est édité par le Rectorat de l'académie de Lille,  
144 rue de Bavay, 59000 LILLE

Date de publication : mars 2023

## Avant-propos

La direction des Ressources humaines et le Service de région académique des Études et des Statistiques (SRAES) ont coordonné l'élaboration de ce nouveau document, intermédiaire entre l'ancien Bilan social académique, le rapport de situation comparée femme - homme, base d'analyse du plan égalité professionnelle, et le rapport social unique tel que le prévoit l'article 5 du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au RSU dans la fonction publique.

Ce « pré-RSU 2021-2022 » comporte des données sexuées en plus grand nombre que le précédent bilan social 2020-2021 relatives aux effectifs, au recrutement, à l'évolution des carrières, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail mais également à l'accompagnement, la prévention des risques, l'action sociale et au dialogue social. Il cherche à éclairer de façon quantitative et qualitative tous les aspects de la vie professionnelle des personnels.

Il intègre autant que possible des données relatives aux 42 indicateurs prioritaires parmi les 200 attendus dans la base de données sociales : certaines figuraient dans les précédents bilans sociaux et ont été enrichies, d'autres font leur apparition, comme celles visant à apprécier les écarts de parcours entre les femmes et les hommes ou celles sur le télétravail. Il prend également en compte des données relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations et se substituera à terme aux rapports spécifiques portant sur ces sujets.

Un travail conséquent associant le ministère et les académies est en cours pour construire l'ensemble des indicateurs prévus dans l'arrêté BDS du 7 mai 2021 et alimenter à terme un RSU qui n'aura pas pour seul objet de présenter des données statistiques commentées mais comportera également des analyses d'ordre plus qualitatif et des éléments prospectifs, support du débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Celui-ci aura ainsi vocation à servir de base à l'élaboration des lignes directrices de gestion qui détermineront la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Dès cette année, le document présenté ici est découpé en chapitres correspondant aux 10 thématiques du RSU, chacune étant introduite par quelques mots de la DRH faisant état de la politique académique la concernant.

Je tiens à remercier les services du rectorat, des directions des services départementaux de l'Éducation nationale du Nord et du Pas de Calais ainsi que le service inter-académique des concours pour leurs contributions à l'élaboration de ce document. Leur investissement et la précision des données transmises nous éclairent sur notre académie et sa réalité.

Je vous souhaite une bonne lecture et espère que vous trouverez dans ce document réponses à vos questions mais également pistes de réflexion et de propositions.

Valérie CABUIL

Rectrice de la région académique Hauts-de-France

Rectrice de l'académie de Lille

Chancelière des universités

# Sommaire

## Présentation et sources .....1

Périmètre et date d'observation .....	1
Les systèmes d'information.....	1
Contribution des services.....	1

## Présentation de l'académie .....2

Profils démographique, territorial et économique .....	3
Les populations scolaire et universitaire.....	3
1 Les effectifs d'élèves et d'étudiants .....	3
2 Le contexte social .....	3
3 L'éducation prioritaire .....	4

## Emploi .....5

Synthèse générale des effectifs .....	7
Les plafonds d'emploi .....	9
Les enseignants du public.....	9
1 Les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public.....	9
2 Les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré public .....	11
Les enseignants du privé .....	11
1 Les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré privé .....	11
2 Les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré privé.....	12
Focus sur les enseignants non titulaires .....	13
Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers .....	14
Les personnels non enseignants.....	14
1 Les personnels d'encadrement.....	14
2 Les personnels d'éducation .....	15
3 Les personnels ATSS .....	16
4 Les accompagnants d'élèves en situation de handicap .....	18
5 Les assistants d'éducation.....	20
6 Les apprentis et le service civique universel .....	21
7 Les disponibilités .....	22
Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé .....	23

## Rémunérations .....24

1 Les rémunérations des enseignants du secteur public .....	26
2 Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public.....	28
3 Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat .....	30

4	Les rémunérations des personnels non enseignants .....	31
<b>Recrutement .....</b>	<b>33</b>	
1	Le recrutement des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré .....	35
2	Le recrutement des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré .....	37
3	Le recrutement des personnels de direction et d'inspection .....	41
4	Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale .....	41
5	Le recrutement des personnels ATSS.....	42
<b>Parcours professionnel .....</b>	<b>45</b>	
<b>Les missions .....</b>	<b>47</b>	
1	Les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public.....	47
2	Les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré public .....	47
3	Les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré privé .....	48
4	Les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré privé.....	48
<b>Le service partagé .....</b>	<b>49</b>	
<b>Les enseignants du public en éducation prioritaire.....</b>	<b>49</b>	
1	Les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré en éducation prioritaire. ....	49
2	Les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré en éducation prioritaire.....	50
<b>Les promotions .....</b>	<b>51</b>	
1.	Les promotions des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré .....	51
2.	Les promotions des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré .....	52
3.	Les promotions des personnels de direction et d'inspection.....	54
4.	Les promotions des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale .....	54
5.	Les promotions des personnels ATSS .....	55
<b>Les départs .....</b>	<b>58</b>	
1	Les départs à la retraite .....	58
2	Les ruptures conventionnelles .....	60
3	Les démissions de stagiaires.....	62
<b>La mobilité géographique.....</b>	<b>63</b>	
1	Le mouvement des personnels enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public .....	63
2	Le mouvement des personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale .....	66
3	Le mouvement des personnels de direction.....	71
4	Le mouvement des personnels d'inspection .....	72
5	Le mouvement des personnels ATSS .....	73
<b>Les détachements.....</b>	<b>75</b>	
1	Les détachements de personnels d'enseignement des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.....	75
2.	Les détachements de personnels administratifs, sociaux et de santé .....	78
3	Les détachements de personnels ingénieurs ou techniciens de la filière ITRF en France.....	81
4.	Les détachements de personnels de direction et d'inspection.....	82

Les mobilités formatrices à l'étranger.....	84
Le pôle académique GRH de proximité .....	85
1 Le déploiement des permanences locales .....	85
2 Les caractéristiques des agents reçus en entretien .....	86
3 Les attentes et besoins exprimés .....	87
<b>Organisation du travail et temps de travail .....</b>	<b>89</b>
Le temps partiel .....	91
Les congés pour raison de santé .....	94
1 L'évolution du nombre de congés pour raison de santé.....	94
2 Les congés selon le type de personnels, le sexe et l'âge .....	95
Les congés liés à la parentalité .....	99
Le télétravail .....	100
Les comptes épargne-temps.....	101
Les jours de carence.....	101
<b>Santé et sécurité au travail .....</b>	<b>102</b>
Les accidents du travail et maladies professionnelles .....	104
1 Les accidents du travail .....	104
2 Les maladies professionnelles .....	106
L'accompagnement de la difficulté professionnelle .....	107
1 Le Dispositif d'accompagnement pédagogique personnalisé (DAPP).....	107
2 Le Dispositif d'accompagnement à l'adaptation à l'emploi (DAAE).....	108
La politique académique de prévention des risques professionnels .....	109
1 Le service de médecine de prévention .....	110
2 L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) .....	111
3 Les conseillers et les assistants de prévention .....	111
4 Les psychologues du travail .....	112
5 Le dispositif de signalement .....	113
La politique académique du handicap .....	114
1 Le recensement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	115
2 Les aménagements et adaptations du poste de travail.....	115
3 Le recrutement par la voie contractuelle .....	117
4 La coordination de la politique académique en matière de handicap .....	118
Les postes adaptés et les allègements de service .....	121
1 Le dispositif des postes adaptés .....	121
2 Le dispositif des allègements de service .....	123
Le rapport annuel de prévention des risques professionnels .....	126
1 L'activité du service de médecine de prévention.....	126
2 Les visites d'inspection de l'inspecteur santé et sécurité au travail .....	127

3	Les interventions des psychologues du travail .....	128
4	Le document unique d'évaluation des risques professionnels .....	131
	<b>Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute .....</b>	<b>132</b>
	<b>La médiation académique .....</b>	<b>134</b>
1	L'origine des réclamations .....	134
2	La nature des réclamations .....	135
3	Les délais de traitement.....	136
4	Les résultats de l'intervention des médiateurs .....	136
	<b>Zoom sur les 11 premiers mois de 2021 .....</b>	<b>137</b>
	<b>La protection juridique des fonctionnaires et le contentieux .....</b>	<b>138</b>
1	La protection juridique des personnels.....	138
2	Le contentieux des personnels .....	140
	<b>Formation .....</b>	<b>142</b>
	<b>La formation continue dans le 1<sup>er</sup> degré .....</b>	<b>144</b>
	<b>La formation continue des personnels du 2<sup>nd</sup> degré et ATSS .....</b>	<b>144</b>
1	Le plan académique de formation .....	144
2	Focus sur les préparations au concours.....	152
3	Focus sur la formation des personnels Accompagnants des élèves en situation de Handicap (AESH) 153	
4	Focus sur la formation des volontaires du service civique universel.....	154
5	Focus sur la mise en œuvre du Plan mathématiques .....	154
6	Focus sur la mise en œuvre du Plan français .....	154
7	Focus sur l'accompagnement de la réforme du baccalauréat et la transformation de la voie professionnelle.....	155
8	Focus sur les formations « Valeurs de la République » .....	155
9	Focus sur les formations au numérique éducatif.....	156
	<b>Les congés de formation professionnelle .....</b>	<b>156</b>
1	Les congés de formation professionnelle des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré .....	156
2	Les congés de formation professionnelle des personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale.....	157
3	Les congés de formation professionnelle des personnels ATSS .....	159
	<b>Le compte personnel de formation .....</b>	<b>159</b>
	<b>Action sociale et protection sociale .....</b>	<b>164</b>
	<b>Les dépenses d'action sociale .....</b>	<b>166</b>
	<b>L'activité du service social.....</b>	<b>167</b>
1	Les demandes prises en charge par le service social.....	167
2	Les motifs d'intervention du service social .....	168
	<b>Dialogue social .....</b>	<b>169</b>
	<b>Chiffres clés 2021-2022 du BDSI .....</b>	<b>171</b>

Les audiences en 2021-2022.....	172
Les groupes de travail.....	173
Les instances académiques.....	178
1 Le comité technique académique (CTA) .....	178
2 Le comité technique spécial académique (CTSA) .....	180
3 Le conseil consultatif académique de la formation continue des adultes .....	181
4 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier.....	182
5 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) enseignement supérieur.....	183
6 La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)....	183
7 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCT-A).....	183
8 Le comité hygiène sécurité et conditions de travail spécial de services (CHSCT-S).....	185
9 La commission académique de l'action sociale (CAAS) .....	186
10 Le conseil académique de la formation (CAF) .....	187
11 Le conseil académique des langues régionales (CALR).....	187
12 Les instances informelles de dialogue social .....	187
13 La commission consultative mixte académique .....	188
14 La commission consultative mixte interdépartementale .....	190
Les instances académiques réunies conjointement .....	190
1 Le comité technique académique (CTA) conjoint.....	190
2 Le comité technique spécial académique (CTSA) conjoint .....	191
<b>Discipline .....</b>	<b>193</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>194</b>
<b>Glossaire .....</b>	<b>202</b>
<b>Notes .....</b>	<b>207</b>





# Présentation et sources

## Périmètre et date d'observation

Le bilan social académique porte principalement sur les personnels enseignants et non enseignants, titulaires ou non titulaires, du secteur public, quels que soient leurs statuts. Il est question des enseignants du privé sous contrat dans les parties sur les effectifs et le recrutement ainsi que le dialogue social. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé.

Dans cet ensemble, sont retenus les agents en activité et rémunérés au titre de l'Éducation nationale au cours de l'année 2021-2022.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle Enseignement scolaire (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole. Les enseignants

des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce bilan social académique consacré à l'enseignement scolaire.

Les effectifs et caractéristiques sociodémographiques des personnels présentés concernent les personnes présentes à la date du 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Par rapport aux bilans sociaux académiques précédents, les effectifs sont comptabilisés par corps et par filières, comme il l'est fait dans le bilan social national, et non sur leur affectation principale. Les données des années précédentes sont donc recalculées.

## Les systèmes d'information

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse met à disposition des académies la Base statistique des agents (BSA), entrepôt de données qui regroupe les différents systèmes d'information liés à la gestion des ressources humaines (Agape, Agora, EPP et Sirhen).

Les données concernant les effectifs, les temps partiels et les congés pour raison de santé

présentées dans ce document sont issues de cette base BSA. Les autres données sont extraites directement des SIRH ou des données collectées par ailleurs par les services académiques ou des DSDEN. Les données de rémunérations sont produites à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee.

## Contribution des services

En l'absence de données chiffrées directement accessibles *via* l'entrepôt de données BSA, les services du Rectorat et des Directions des Services Départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) du Nord et du Pas-de-Calais contribuent ou procèdent à la récolte et à la restitution des données :

- Les données relatives aux budgets académiques proviennent de la Division des affaires budgétaires (DAB) du Rectorat ;
- Les données relatives aux apprentis de la fonction publique et aux jeunes en service civique universel proviennent de la Division de l'encadrement et des personnels administratifs (DEPA) ;

- Les données relatives au recrutement des personnels sont établies par le Département examens et concours (DEC) du Rectorat de l'académie de Lille, excepté pour les personnels ATSS gérés par le Rectorat de l'académie d'Amiens ;
- Les données relatives aux mouvements et aux promotions des personnels proviennent des services académiques en charge de cette gestion selon le type de personnel : DSDEN pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public, du Département des personnels enseignants (DPE) pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public et les personnels

- d'éducation et d'orientation, DEPA pour les personnels de direction, d'inspection et ATSS ;
- Les données relatives aux retraites proviennent de la Division des prestations aux personnels (DPP) ;
  - Les données sur la formation continue proviennent des DSDEN pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public, de l'École académique formation de la formation continue (EAFC) pour les autres personnels du public ;
  - Les données concernant les mobilités formatrices à l'étranger sont issues de la Délégation de région académique aux relations européennes et internationales et à la coopération Délégation académique aux relations européennes et internationales (DRAREIC) ;
  - Les données relatives à l'accompagnement des parcours professionnels proviennent de la Direction des Ressources Humaines (DRH) du Rectorat ;
  - Les données relatives aux champs de la santé, du social et de la sécurité au travail proviennent des services académiques santé, social et de l'inspection santé et sécurité au travail ;
  - Les données relatives à la politique d'action sociale proviennent de la Conseillère technique du Recteur et des services sociaux départementaux des personnels ;
  - Les données relatives aux relations professionnelles sont établies par le Bureau du dialogue social et des instances (BDSI), la DEPA, le Département de l'enseignement privé (DEP), le DPE, la Division de l'organisation scolaire (DOS), le Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ) et le médiateur académique.

#### Liste des signes conventionnels utilisés dans ce document :

**c** : résultat confidentiel par application des règles du secret statistique ;

n.d : non disponible ;

/// : absence de résultat due à la nature des choses ;

n.s. : non significatif.

# Présentation de l'académie

Profils démographique, territorial et économique.....	3
Les populations scolaire et universitaire .....	3

## CHIFFRES-CLES 2021-2022

### 4,06 millions d'habitants

64 % des habitants dans le Nord

36 % des habitants dans le Pas-de-Calais

### 990 438 élèves et étudiants

425 387 élèves dans 3 146 écoles du 1<sup>er</sup> degré

363 216 élèves dans 673 établissements du 2<sup>nd</sup> degré

201 835 étudiants en études supérieures

44,3 % d'élèves d'origine sociale défavorisée dans les collèges, tous secteurs confondus

110 529 écoliers et 53 293 collégiens scolarisés en éducation prioritaire

736 écoles, dont 451 en REP et 285 en REP+

118 collèges, dont 77 en REP et 41 en REP+

## Profils démographique, territorial et économique

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'académie de Lille compte 4,06 millions d'habitants, soit 6,0 % de la population française. Près de 64 % des habitants de l'académie résident dans le Nord, département le plus peuplé de France, et 36 % dans le Pas-de-Calais.

Alors qu'elle progressait de 0,2 % l'an entre 2009 et 2014, la population du département du Nord est stable depuis 2014, sous l'effet de deux forces opposées : un excédent naturel de +0,4 % l'an et un solde migratoire qui atteint -0,4% l'an. La population du département du Pas-de-Calais connaît, quant à elle, une tendance baissière de -0,1 % l'an entre 2014 et 2020 avec un solde naturel de +0,2 % l'an qui ne compense pas le déficit migratoire de -0,3 % par an. Par comparaison, la France métropolitaine affiche une croissance démographique, elle aussi ralentie depuis 2014 mais qui atteint +0,3 % avec un solde naturel de +0,2 % par an.

La population de l'académie reste caractérisée par sa jeunesse même si elle connaît un mouvement de vieillissement comme dans l'ensemble du territoire national : les moins de 30 ans représentent 19,9 % dans le Nord, 17,4 % dans le Pas-de-Calais pour une moyenne nationale de 17,5 %.

L'académie est également très urbanisée : plus de trois habitants sur quatre résident dans un grand pôle urbain (métropole lilloise et bassin minier principalement).

L'académie se caractérise par le faible taux d'activité de sa population (70,8 % dans le Nord et 70,3 % dans le Pas-de-Calais pour 74,3 % en France métropolitaine en 2019), notamment celui des femmes. Le taux de chômage au sens du recensement reste quant à lui supérieur au taux national de 4,3 points dans le Nord et de 3,7 points dans le Pas-de-Calais.

## Les populations scolaire et universitaire

### 1 Les effectifs d'élèves et d'étudiants

L'académie accueille près d'un million d'élèves et d'étudiants. Cela la place en troisième position des académies françaises, derrière Versailles et Créteil.

À la rentrée 2021, 425 387 élèves sont inscrits dans les 3 146 écoles du premier degré public ou privé sous contrat. L'enseignement privé représente 18,6 % des effectifs, soit 5,2 points de plus qu'en France. Comparé à la rentrée 2020, le nombre d'élèves a diminué de -1,8 %.

Le second degré (hors post-bac) compte 363 216 élèves dans 673 établissements du public ou du privé sous contrat (439 collèges, 228 lycées et lycées professionnels et 6 EREA).

L'enseignement du second degré privé représente 26,9 % des élèves contre 21,1 % en France.

A la rentrée 2021, 201 835 étudiants suivent des études supérieures. Les formations post-bac dans les lycées publics ou privés sous contrat rassemblent 32 954 étudiants dont 27 606 en STS et assimilés (y compris STS en apprentissage) et 5 348 en CPGE. Les universités de l'académie accueillent 107 379 étudiants (non compris ingénieurs en université).

### 2 Le contexte social

L'académie de Lille se distingue par une population scolaire particulièrement défavorisée.

De fortes disparités de composition sociale sont observées selon le type d'établissement et le département : la part d'élèves défavorisés dans

les collèges, tous secteurs confondus, s'élève à 43,9 % soit 11,2 points de plus qu'en France métropolitaine. Elle est supérieure dans les collèges publics (52,5 % soit 15,1 points de plus qu'au plan national). Les lycées professionnels (LP) accueillent, quant à eux, 60,0 % d'élèves

défavorisés soit 13,3 points de plus qu'en France métropolitaine. Cette proportion n'atteint que 32,5 % dans les lycées généraux et technologiques soit tout de même 7,3 points de plus qu'en France métropolitaine. Comparée à la

population scolaire du Nord, celle du Pas-de-Calais apparaît plus défavorisée de 5,4 points dans les collèges, 4,7 points dans les lycées généraux et technologiques et 4,6 points dans les lycées professionnels

### 3 L'éducation prioritaire

À la rentrée 2021, 736 écoles sont classées en éducation prioritaire. Elles sont, en proportion, près de deux fois plus nombreuses qu'en France métropolitaine. 451 écoles de l'académie sont classées en REP, 285 en REP+. Ces écoles accueillent 110 529 élèves, soit 25,9 % des écoliers de l'académie. En comparaison, en France métropolitaine, 960 311 écoliers relèvent de l'éducation prioritaire, soit 18 % de la population du 1<sup>er</sup> degré.

De même, 118 collèges sont classés en éducation prioritaire. Comme pour les écoles, ils sont près de deux fois plus nombreux qu'en France métropolitaine. 77 collèges de l'académie sont classés en REP, 41 en REP+. Cela constitue la troisième plus forte proportion de collèges en France métropolitaine derrière la Corse et Créteil (respectivement 37,9 % et 36,8 %). Ces collèges scolarisent 53 293 élèves à la rentrée 2021, soit près d'un collégien de l'académie sur quatre.



L'observation des emplois et de leur répartition nous permet de connaître au mieux les professionnels de notre académie. C'est grâce à cette connaissance fine que nous pouvons, collectivement, réfléchir au mieux aux actions à mettre en œuvre pour un accompagnement adapté de l'ensemble des collègues.

Les données présentées dans cette partie nous sont essentielles dans la réflexion autour de la prévention des risques professionnels, de l'égalité professionnelle.... Et plus globalement dans la feuille de route RH.

C'est grâce et pour chacun et chacune que la DRH se mobilise pour l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.



Synthèse générale des effectifs .....	7
Les plafonds d'emploi.....	9
Les enseignants du public .....	9
Les enseignants du privé .....	11
Focus sur les enseignants non titulaires .....	13
Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers	14
Les personnels non enseignants.....	14
Les pyramides des âges des personnels secteur public et privé .....	23

## CHIFFRES-CLES 2021-2022

### **81 172 personnels en activité et affectés**

Dont **58 845 enseignants (45,2 % dans le 1<sup>er</sup> degré et 54,8 % dans le 2<sup>nd</sup> degré)**

### **46 926 personnels dans l'enseignement public, soit 57,8 % de l'ensemble des personnels**

**43,6 ans** en moyenne

**69,4 %** de femmes

### **11 919 personnels dans l'enseignement privé sous contrat, soit 14,7 % de l'ensemble des personnels**

**45,5 ans** en moyenne

**72,8 %** de femmes

### **21 015 personnels non enseignants, soit 25,9 % de l'ensemble des personnels**

**41,6 ans** en moyenne

**79,2 %** de femmes

### **18 065 non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**

### **1 312 étudiants en préprofessionnalisation, assistants étrangers et apprentis**

## Synthèse générale des effectifs

En 2021-2022, 81 172 personnels enseignants et non enseignants exercent dans l'académie de Lille, soit 6,7 % de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale en France (Tableau 1). Parmi eux, 72,5 % sont des enseignants (45,2 % dans le 1er degré et 54,8 % dans le 2nd degré).

Les personnels du département du Nord représentent 63,9 % des personnels de l'académie (Tableau 2).

Pour l'ensemble des personnels, plus de 7 personnes sur 10 sont des femmes dans l'académie de Lille et au niveau national. La représentation des femmes est moins importante parmi les personnels enseignants que parmi les personnels non enseignants. Par rapport au niveau national, l'académie se distingue par une part un peu supérieure d'hommes parmi les enseignants (+1,2 point). La féminisation varie selon le degré et le secteur pour les enseignants et selon la filière professionnelle pour les non-enseignants (Figure 1). L'âge moyen de l'ensemble des agents est un peu inférieur à celui de leurs homologues au plan national (respectivement 43,0 ans et 43,8 ans). La part des personnels se situant aux âges extrêmes rend compte plus précisément de la plus grande jeunesse des personnels de l'académie : les moins de 35 ans sont plus représentés (+1,8 point) tandis que les plus de 50 ans le sont moins (-2,3 points).

L'effectif des personnels de l'académie a progressé entre le 30 novembre 2020 et le 30 novembre 2021 de 1,2 %. Une augmentation importante du nombre des

étudiants en préprofessionnalisation et des apprentis (+164,5 %) ainsi que des personnels d'assistance éducative (+4,8 %) a conduit à ce résultat tandis que le nombre d'enseignants est stable. Le solde des entrées et sorties provisoires est de - 325 agents, inférieur à celui des 12 mois précédents (- 381 agents) (Tableau 3).

La grande majorité des agents (hors apprentis) de l'académie est composée de titulaires (77,4 %), dans une proportion plus forte pour les hommes que pour les femmes (81,4 % contre 75,9 % pour les femmes) (Figure 2). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94,9 % contre 91,4 % chez les enseignants), les tendances sont les mêmes au niveau national. Chez les personnels non enseignants en revanche, moins de la moitié des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (41,0 %) que les femmes (28,8 %). Ces taux s'expliquent par la présence des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires et qui représentent à eux seuls plus de la moitié des agents non enseignants. Les autres agents non enseignants sont très largement titulaires (à près de 90 %) comme au plan national.

En moyenne, 5,8 % des agents sont à temps partiel : 6,5 % des enseignants et 3,7 % des non-enseignants. Le recours au temps partiel dans l'académie est moins important qu'au national (-1,6 point). Les femmes y ont plus recours que les hommes. (Voir les données détaillées dans les annexes)

Tableau 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille par corps ou emploi en 2021-2022

	Académie					National
	Effectifs	Évolution	% non titulaires	Âge moyen	% femmes	% femmes
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré (public)	22 529	-1,0	0,1	42,4	83,9	84,3
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré (public)	24 397	-0,7	7,1	44,7	56,0	58,5
<b>Ensemble secteur public</b>	<b>46 926</b>	<b>-0,9</b>	<b>3,7</b>	<b>43,6</b>	<b>69,4</b>	<b>70,7</b>
Enseignants 1er degré (privé)	4 058	-2,1	12,9	44,2	92,0	91,6
Enseignants 2d degré (privé)	7 861	-0,8	17,4	46,1	63,0	65,7
<b>Ensemble secteur privé</b>	<b>11 919</b>	<b>-1,2</b>	<b>15,9</b>	<b>45,5</b>	<b>72,9</b>	<b>74,1</b>
<b>Ensemble des enseignants</b>	<b>58 845</b>	<b>-0,9</b>	<b>6,2</b>	<b>44,0</b>	<b>70,1</b>	<b>71,3</b>
Personnels de direction*	895	0,0	0	51,3	48,6	53,0
Personnels d'inspection*	202	-1,9	0	53,1	44,1	51,9
Encadrement supérieur	43	13,2	0	51,9	53,5	41,3
Personnels d'éducation (CPE, PsyEN)	1 446	0,1	13,3	44,4	78,1	79,6
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	4 257	1,6	14,2	47,3	83,2	85,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	603	-2,1	11,5	46,7	49,9	54,4
Personnels d'assistance éducative (AESH et AED)	13 569	4,8	100	38,4	82,0	81,5
<b>Ensemble des personnels non-enseignants</b>	<b>21 015</b>	<b>3,4</b>	<b>68,7</b>	<b>41,6</b>	<b>79,2</b>	<b>79,5</b>
Étudiants en préprofessionnalisation, assistants étrangers et apprentis	1 312	164,5	100	22,9	82,2	77,4
<b>Total général</b>	<b>81 172</b>	<b>1,2</b>	<b>23,9</b>	<b>43,0</b>	<b>72,7</b>	<b>73,4</b>

Tableau 2 : Répartition des effectifs par corps ou emploi selon département en 2021-2022

	Nord				Pas-de-Calais			
	Effectifs	% non titulaires	Âge moyen	% femmes	Effectifs	% non titulaires	Âge moyen	% femmes
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré (public)	13 917	0,1	42,5	84,3	8 612	0	42,3	83,3
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré (public)	14 886	7,6	44,8	55,9	9 511	6,2	44,5	56,1
<b>Ensemble secteur public</b>	<b>28 803</b>	<b>4,0</b>	<b>43,7</b>	<b>69,6</b>	<b>18 123</b>	<b>3,3</b>	<b>43,4</b>	<b>69,0</b>
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré (privé)	3 085	13,6	44	91,6	973	10,6	44,8	93,0
Enseignants 2 <sup>d</sup> degré (privé)	6 194	19,0	46,1	62,0	1 667	14,7	46,4	66,3
<b>Ensemble secteur privé</b>	<b>9 279</b>	<b>16,2</b>	<b>45,4</b>	<b>71,9</b>	<b>2 640</b>	<b>13,2</b>	<b>45,8</b>	<b>76,1</b>
<b>Ensemble des enseignants</b>	<b>38 082</b>	<b>7,1</b>	<b>44,1</b>	<b>70,2</b>	<b>20 763</b>	<b>5,2</b>	<b>43,7</b>	<b>69,9</b>
Personnels de direction*	550	0	51,4	48,7	345	0	51,1	48,4
Personnels d'inspection*	164	0	52,9	40,9	38	0	53,7	57,9
Encadrement supérieur	35	0	51,8	51,4	8	0	52,9	62,5
Personnels d'éducation	900	14,8	43,8	78,8	546	10,8	45,5	76,9
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	2 838	15,1	47,2	82,6	1 419	12,5	47,5	84,5
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	452	12,1	46,3	42,0	151	9,9	47,8	73,5
Personnels d'assistance éducative	7 988	100	38,7	80,7	5 581	100	37,9	84,0
<b>Ensemble des personnels non-enseignants</b>	<b>12 927</b>	<b>66,6</b>	<b>42,0</b>	<b>77,6</b>	<b>8 088</b>	<b>72,1</b>	<b>40,9</b>	<b>81,7</b>
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis	859	100	23,0	82,5	453	100	22,5	81,7
<b>Total général</b>	<b>51 868</b>	<b>23,5</b>	<b>43,2</b>	<b>72,2</b>	<b>29 304</b>	<b>24,7</b>	<b>42,6</b>	<b>73,4</b>

\* Hors faisant fonction

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affecté au 30 novembre

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

Figure 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2021-2022 selon le genre

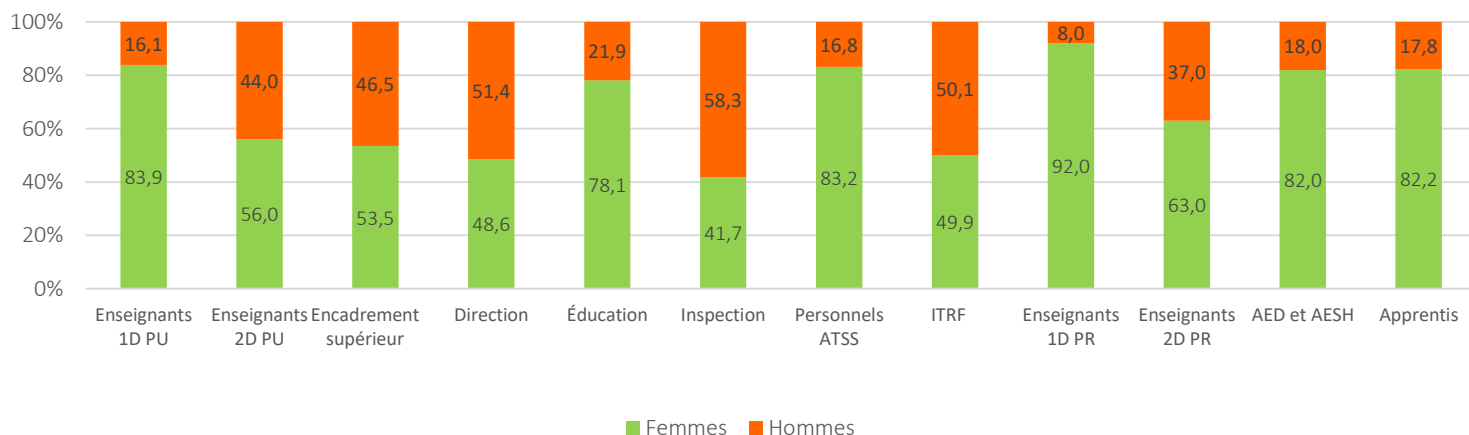
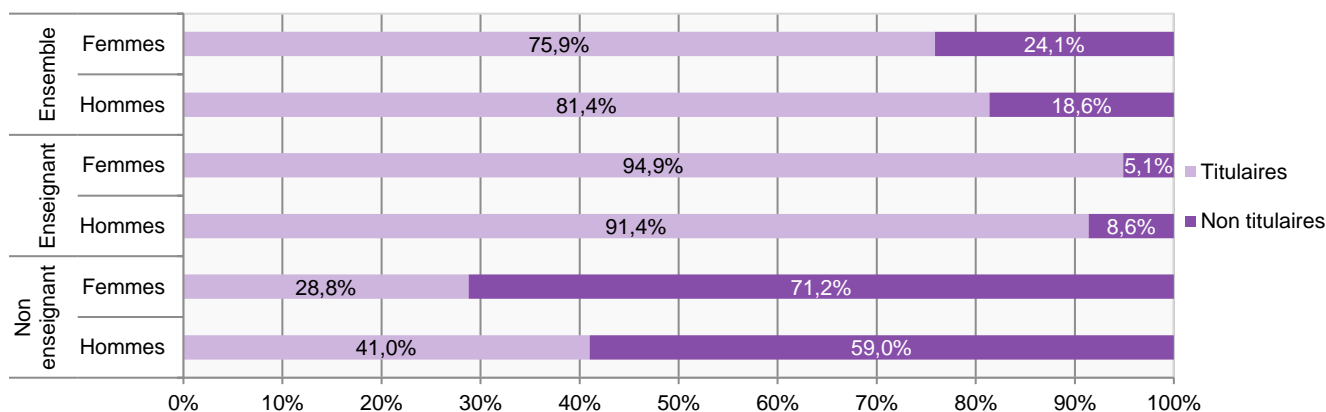


Figure 2 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2021-2022 selon le statut (hors apprentis)



Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affecté au 30 novembre

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

**Tableau 3 : Flux des entrées et sorties provisoires des personnels en activité à la rentrée 2021**

	Réintégrations			Sorties		
	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé	Ensemble
<b>Enseignants 1er degré</b>	158	29	187	260	49	309
<b>Enseignants 2nd degré</b>	136	30	166	285	57	342
<b>Personnels ATSS</b>	28	///	28	67	///	67
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>59</b>	<b>381</b>	<b>612</b>	<b>94</b>	<b>706</b>

///pas de personnel ATSS géré par l'académie dans le privé.

Champ : secteurs public et privé sous contrat. Réintégrations observées entre le 02/09/2020 et le 02/09/2021. Départs observés entre le 01/09/2020 et le 01/09/2021.

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA).

## Les plafonds d'emploi

Au 1<sup>er</sup> septembre 2021, le plafond d'emploi de l'académie de Lille s'élève à 67 291 équivalents temps plein (ETP). Ce plafond d'emploi a augmenté de 0,26 % par rapport à l'an dernier.

Cette augmentation n'est pas identique selon le Budget opérationnel de programme (BOP). La

plus forte augmentation concerne le BOP vie de l'élève (+3,88 % en un an). Le BOP 1er degré public a augmenté très légèrement (+0,68 % par rapport à l'an dernier). Les BOP Enseignement privé et second degré public ont diminué (-0,77 % et - 0,35 %). Le BOP Soutien a augmenté de +3,8 %.

**Tableau 4 : Évolution des plafonds des BOP\* académiques de 2016 à 2021**

	sept-16	sept-17	sept-18	sept-19	sept-20	1 <sup>er</sup> septembre 2021	
	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	% du total
<b>BOP 1er degré public</b>	21 286,5	21 554,5	21 935,0	21 975,0	21 847,5	21 996,5	32,69%
<b>BOP 2nd degré public</b>	29 376,5	29 556,5	29 205,0	28 851,0	28 523,5	28 424,0	42,24%
<b>BOP Vie de l'élève</b>	3 114,7	3 606,7	4 051,7	4 147,7	4 147,7	4 308,7	6,40%
<b>BOP Soutien</b>	1 348,3	1 339,3	1 327,3	1 314,8	1 314,8	1 364,8	2,03%
<b>BOP Enseignement privé</b>	11 206,4	11 384,0	11 346,7	11 321,7	11 283,9	11 196,8	16,64%
<b>Ensemble</b>	<b>66 332,4</b>	<b>67 441,0</b>	<b>67 865,7</b>	<b>67 609,6</b>	<b>67 117,4</b>	<b>67 290,7</b>	<b>100,0 %</b>

\*Budget opérationnel de programme

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des affaires budgétaires

## Les enseignants du public

En 2021-2022, 46 926 enseignants relèvent du secteur public dans l'académie de Lille, dont 48,0 % dans le premier degré et 52,0 % dans le

second degré. Cet effectif est en baisse par rapport à l'an dernier (-0,9 %).

### 1 Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

Le premier degré de l'enseignement public compte 22 529 enseignants (Tableau 5) : 61,8 % d'entre eux exercent dans le département du Nord et 38,2 % dans le département du Pas-de-Calais. Les

professeurs des écoles représentent la quasi-totalité de ces enseignants (99,8 %). Leur part est plus élevée qu'en France (98,4 %).

L'âge moyen des enseignants de l'académie est un peu inférieur à celui du niveau national (42,4 ans contre 43,2 ans). Les moins de 35 ans représentent 21,8 % de l'ensemble des enseignants (contre 21,4 % en France) et les plus de 50 ans, 24,7 % (28,0 % au niveau national) Les femmes représentent 83,9 % des enseignants du

premier degré public. Cette part est légèrement inférieure à la moyenne nationale (84,3 %).

Entre 2016 et 2021, la part des hommes exerçant dans une école maternelle stagne à environ 6 % tandis qu'elle régresse dans les écoles élémentaires de 2,2 points (Figure 3).

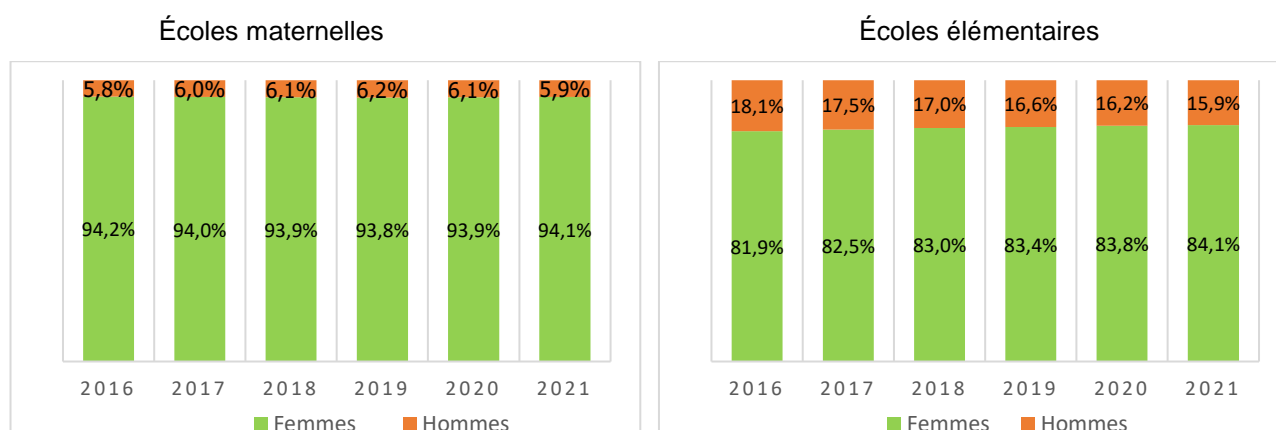
**Tableau 5 : Répartition des effectifs qui exercent dans le 1<sup>er</sup> degré public par corps et département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
<b>Professeurs des écoles</b>	13 885	42,5	84,3	8 601	42,2	83,3	22 486	42,4	83,9
<b>Instituteurs</b>	22	55,9	81,8	7	56,6	71,4	29	56,1	79,3
<b>Instituteurs auxiliaire suppléant</b>	0	///	///	4	c	c	4	c	c
<b>Intervenants langue primaire</b>	2	c	c	0	///	///	2	c	c
<b>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi</b>	2	c	c	0	///	///	2	c	c
<b>Agent contractuel 1<sup>er</sup> degré</b>	6	33,7	c	0	///	///	6	33,7	66,7
<b>Ensemble</b>	<b>13 917</b>	<b>42,5</b>	<b>84,3</b>	<b>8 612</b>	<b>42,3</b>	<b>83,3</b>	<b>22 529</b>	<b>42,4</b>	<b>83,9</b>

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affecté au 30 novembre.

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

**Figure 3 : Évolution de la part des femmes et des hommes parmi les professeurs des écoles du secteur public par type d'école de 2016 à 2021**



Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

## 2 Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public

Le second degré public compte 24 397 enseignants : 61,0 % sont affectés dans le Nord et 39,0 % dans le Pas-de-Calais (Tableau 6).

Les professeurs certifiés, les professeurs agrégés et les professeurs de lycée professionnel représentent respectivement 58,1 %, 9,9 % et 16,8 % de l'ensemble des enseignants du second degré public. L'âge moyen de l'ensemble est un peu inférieur à celui du niveau national (44,7 ans contre 45,1 ans). La part des enseignants de moins de 35 ans est de 20,2 % (contre 18,5 % en France) et les plus de 50 ans représentent 36,9 % des effectifs (37,6 % au niveau national).

Les femmes sont moins représentées dans l'académie parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré qu'en France : leur part est de 56,0 % pour 58,5 % en France. Leur répartition par corps diffère de la répartition nationale : 64,9 % sont des professeures certifiées, 14,4 % des professeures de lycées professionnels et 8,4 % des professeures agrégées (pour respectivement 61,8 %, 12,2 % et 12,2 % au niveau national). Ces proportions sont respectivement de 49,5 %, 19,9 % et 11,8 % chez les hommes dans l'académie.

**Tableau 6 : Répartition des effectifs qui exercent dans le 2<sup>nd</sup> degré public par corps et département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs certifiés	8 526	44,1	62,6	5 653	43,8	62,4	14 179	44,0	62,5
Professeurs agrégés	1 632	46,1	48,4	772	44,8	45,6	2 404	45,7	47,5
Professeurs de lycée professionnel	2 357	48,9	48,3	1 742	48,8	47,2	4 099	48,9	47,8
Professeurs d'éducation physique et sportive	1 116	41,4	40,0	729	41,2	40,7	1 845	41,3	40,3
Professeurs de chaires supérieures	85	53,3	40,0	8	55,0	50,0	93	53,5	40,9
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive	17	60,4	58,8	12	60,7	58,3	29	60,5	58,6
Professeurs d'enseignement général de collège	17	61,2	58,8	6	61,5	50,0	23	61,3	56,5
Professeur associé	2	c	c	0	///	///	2	c	c
Contractuels	1 134	42,1	49,6	589	40,8	55,0	1 723	41,6	51,5
<b>Ensemble</b>	<b>14 886</b>	<b>44,8</b>	<b>55,9</b>	<b>9 511</b>	<b>44,5</b>	<b>56,1</b>	<b>24 397</b>	<b>44,7</b>	<b>56,0</b>

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021

## Les enseignants du privé

En 2021-2022, 11 919 enseignants relèvent du secteur privé sous contrat, soit 20,3 % de l'ensemble des enseignants de l'académie de Lille : 34,0 % exercent dans le premier degré et

66,0 % dans le second degré. Par rapport à l'an dernier, les effectifs d'enseignants du privé sont en baisse (-1,2 % sur un an).

### 1 Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé

Le premier degré privé compte 4 058 enseignants, dont 76,0 % dans le département du Nord et

24,0 % dans le département du Pas-de-Calais (Tableau 7). Les professeurs des écoles

représentent la part la plus importante de ces enseignants (87,0 % contre 84,9 % en France).

L'âge moyen des enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé de l'académie est équivalent au niveau national

(44,2 ans contre 44,4 ans). La structure par âge est proche de celle observée au niveau national : les moins de 35 ans représentent 17,9 % (-0,1 point) et les plus de 50 ans 33,8 % (+0,2 point)

**Tableau 7 : Répartition des effectifs du 1<sup>er</sup> degré privé par corps et département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs des écoles	2 663	45,3	91,7	869	45,4	93,2	3 532	45,3	92,1
Maîtres délégués du 1D privé	420	35,7	91,0	103	38,9	91,3	523	36,4	91,0
Instituteurs	2	c	c	1	c	c	3	c	c
<b>Ensemble</b>	<b>3 085</b>	<b>44,0</b>	<b>91,6</b>	<b>973</b>	<b>44,8</b>	<b>93,0</b>	<b>4 058</b>	<b>44,2</b>	<b>92,0</b>

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, en activité et affecté au 30 novembre.

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

Les enseignants du premier degré privé ont principalement des missions d'enseignement

(95,5 % au niveau académique (+3,6 points au niveau national)).

## 2 Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé

Le second degré privé compte 7 861 enseignants (Tableau 8), dont 78,8 % dans le département du Nord et 21,2 % dans le département du Pas-de-Calais.

Les professeurs certifiés, les maîtres délégués du 2D privé, les professeurs de lycées professionnels représentent respectivement 57,9 %, 17,4 %, 12,9 % de l'ensemble des enseignants du second degré privé. L'âge moyen des enseignants de l'académie est assez proche à celui du niveau national (respectivement 46,1 ans et 45,9 ans). Les moins

de 35 ans représentent 15,5 % des effectifs et les plus de 50 ans 42,9 % (respectivement 16,3 % et 41,1 % au niveau national).

Les femmes représentent 63,0 % des enseignants du second degré privé. Cette part est inférieure à la moyenne nationale (65,7 %). Parmi elles, 64,0 % sont des professeures certifiées, 3,8 % des professeurs d'éducation physique et sportive et 2,5 % des professeures agrégées. En comparaison, ces corps représentent 47,5 %, 12,3 % et 4,2 % chez les hommes.

**Tableau 8 : Répartition des effectifs du 2<sup>nd</sup> degré privé par corps et département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
<b>Professeurs certifiés</b>	3 493	47,2	69,1	1 059	47,5	71,4	4 552	47,3	69,6
<b>Professeurs agrégés</b>	208	49,3	47,1	38	45,9	70,3	246	48,8	50,6
<b>Professeurs de chaires supérieures</b>	3	c	c		///	///	3	c	c
<b>Professeurs éducation physique et sportive enseignement privé</b>	410	45,7	35,0	133	45,6	31,6	543	45,7	34,2
<b>Professeurs de LP</b>	855	49,2	62,5	161	50,4	71,4	1 016	49,4	63,9

Tableau 8 (suite)

<b>Adjoint d'enseignement enseignement privé</b>	48	55,2	64,6	15	55,6	66,7	63	55,3	65,1
<b>Maîtres délégués du 2D privé</b>	1 123	38,8	52,9	245	38,4	58,4	1 368	38,7	53,9
<b>MACD</b>	54	53,1	63,0	16	50,3	75,0	70	52,5	65,7
<b>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi</b>	3	c	c		///	///	3	c	c
<b>Ensemble</b>	<b>6 194</b>	<b>46,1</b>	<b>62,1</b>	<b>1 667</b>	<b>46,3</b>	<b>66,3 %</b>	<b>7 861</b>	<b>46,1</b>	<b>63,0</b>

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## Focus sur les enseignants non titulaires

**Tableau 9 : Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2021 – 2022**

		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	
Secteur public	CDD	F	618	17,0		43,0	13,1	37,8	0,0	28,8
		H	609	16,8		35,0	23,5	40,2	0,0	21,3
		Ensemble	1 227	33,8	50,4	39,0	18,3	39,0	0,0	25,1
	CDI	F	280	7,7		11,8	46,1	47,2	3,9	3,6
		H	232	6,4		4,3	50,9	49,1	0,0	6,5
		Ensemble	512	14,1	54,7	8,4	48,2	48,1	2,1	4,9
Non titulaires	F	<b>898</b>	<b>24,7</b>		<b>33,3</b>	<b>23,4</b>	<b>40,7</b>	<b>1,2</b>	<b>20,9</b>	
	H	<b>841</b>	<b>23,2</b>		<b>26,5</b>	<b>31,0</b>	<b>42,6</b>	<b>0,0</b>	<b>17,2</b>	
	Ensemble	<b>1 739</b>	<b>47,9</b>	<b>51,6</b>	<b>30,0</b>	<b>27,1</b>	<b>41,6</b>	<b>0,6</b>	<b>19,1</b>	
Secteur privé	CDD	F	927	25,5		51,1	9,2	35,6	0,2	31,3
		H	505	13,9		51,1	15,2	36,9	0,0	30,9
		Ensemble	1 432	39,4	64,7	51,1	11,3	36,1	0,1	31,1
	CDI	F	286	7,9		10,8	24,5	44,0	1,4	22,4
		H	173	4,8		9,2	30,1	44,9	1,2	20,8
		Ensemble	459	12,6	62,3	10,2	26,6	44,3	1,3	21,8
Maîtres délégués	F	<b>1 213</b>	<b>33,4</b>		<b>41,6</b>	<b>12,8</b>	<b>37,6</b>	<b>0,5</b>	<b>29,2</b>	
	H	<b>678</b>	<b>18,7</b>		<b>40,4</b>	<b>19,0</b>	<b>38,9</b>	<b>0,3</b>	<b>28,3</b>	
	Ensemble	<b>1 891</b>	<b>52,1</b>	<b>64,1</b>	<b>41,2</b>	<b>15,0</b>	<b>38,1</b>	<b>0,4</b>	<b>28,9</b>	
Ensemble des enseignants non titulaires	F	<b>2 111</b>	<b>58,2</b>		<b>38,1</b>	<b>17,3</b>	<b>38,9</b>	<b>0,8</b>	<b>25,7</b>	
	H	<b>1 519</b>	<b>41,8</b>		<b>32,7</b>	<b>25,7</b>	<b>41,0</b>	<b>0,1</b>	<b>22,2</b>	
	Ensemble	<b>3 630</b>	<b>100,0</b>	<b>58,2</b>	<b>35,8</b>	<b>20,8</b>	<b>39,8</b>	<b>0,5</b>	<b>24,2</b>	

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affecté au 30 novembre  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.



## Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers

Tableau 10 : Effectifs des étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers en 2021 – 2022

	Effectifs	% femmes	Âge moyen
AED en préprofessionnalisation Niveau L2 1er degré	300	88,0	20,7
AED en préprofessionnalisation Niveau L2 2nd degré	83	57,8	20,6
AED en préprofessionnalisation Niveau L3 1er degré	39	89,7	21,7
AED en préprofessionnalisation Niveau L3 2nd degré	10	80,0	25,2
Assistants étrangers	215	74,0	23,8
CPE contractuel alternant	11	63,6	24,1
Enseignant contractuel alternant premier degré	537	89,6	23,9
Enseignant contractuel alternant second degré	115	65,2	23,2
<b>Total général</b>	<b>1 310</b>	<b>82,2</b>	<b>22,8</b>

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021

## Les personnels non enseignants

### 1 Les personnels d'encadrement

L'académie de Lille compte 895 personnels de direction d'établissements (Tableau 11). Le Nord représente 61,5 % de ces personnels. Au niveau académique, leur moyenne d'âge est de 51,3 ans,

proche du niveau national (51,8 ans). La part des femmes parmi ces personnels est, quant à elle, inférieure de 4,4 points au niveau national (48,6 % dans l'académie contre 53,0 % en France).

Tableau 11 : Répartition des personnels de direction par corps ou emploi par département en 2021-2022

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
<b>Proviseur LEGT</b>	56	56,2	30,4	31	56,0	16,1	87	56,1	25,3	33,6
<b>Proviseur LP</b>	34	55,5	35,3	23	55,8	26,1	57	55,6	31,6	42,0
<b>Principal</b>	182	53,4	36,8	120	53,3	46,7	302	53,4	40,7	50,1
<b>Proviseurs adjoints LGT &amp; LP</b>	100	49,5	62,0	62	48,2	54,8	162	49,0	59,3	59,6
<b>Principal adjoint collège</b>	172	47,8	63,4	105	47,6	60,0	277	47,7	62,1	63,4
<b>Autres pers. titulaires de direction</b>	6	58,0	16,7	4	51,0	75,0	10	55,2	40,0	44,7
<b>Ensemble</b>	<b>550</b>	<b>51,4</b>	<b>48,7</b>	<b>345</b>	<b>51,1</b>	<b>48,4</b>	<b>895</b>	<b>51,3</b>	<b>48,6</b>	<b>53,0</b>

Champ : secteur public. Personnels des corps de direction, en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

L'académie de Lille compte 202 personnels d'inspection (Tableau 12), dont 81,2 % dans le Nord. Ce taux élevé s'explique par le fait que certains corps d'inspection sont directement rattachés au rectorat, situé dans le Nord. La moyenne d'âge des personnels d'inspection est de 53,1 ans. Elle est très proche à la moyenne

nationale (53,3 ans). Les femmes représentent 44,1 % de ces personnels, soit 7,8 points de moins qu'en France.

Dans l'académie, il existe 4 faisant-fonction de personnels d'inspection, dont 50 % sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 45,5 ans.

**Tableau 12 : Répartition des personnels d'inspection par corps ou emploi par département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
IA-IPR	71	52,2	35,2	0	///	///	71	52,2	35,2	47,4
IEN 1 <sup>er</sup> degré	59	54,4	47,5	36	53,7	58,3	95	54,2	51,6	54,5
IEN ET-EG	31	52,1	38,7	0	///	///	31	52,1	38,7	
IEN IO	3	c	c	2	c	c	5	49,6	60,0	
<b>Ensemble*</b>	<b>164</b>	<b>52,9</b>	<b>35,2</b>	<b>38</b>	<b>53,7</b>	<b>58,3</b>	<b>202</b>	<b>53,1</b>	<b>44,1</b>	<b>51,9</b>

Champ : secteur public. Personnels des corps d'inspection, en activité et affecté au 30 novembre. Hors faisant fonction.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

L'académie de Lille compte 43 personnels d'encadrement supérieur (Tableau 13). La moyenne d'âge des personnels d'encadrement supérieur est de 51,9 ans. Elle est inférieure à la

moyenne nationale (53,6 ans). Les femmes représentent 53,5 % de ces personnels, soit 12,2 points de plus qu'en France.

**Tableau 13 : Répartition des personnels d'encadrement supérieur par corps ou emploi 2021-2022**

	Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Recteurs, conseillers recteurs, SGA	14	52,8	28,6	40,2
DASEN/DASEN adjoint	13	52,9	61,5	42,5
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	16	49,8	68,7	36,0
<b>Ensemble</b>	<b>43</b>	<b>51,9</b>	<b>53,5</b>	<b>41,3</b>

Champ : secteur public. Personnels des corps d'encadrement supérieur en activité et affecté au 30 novembre. Hors faisant fonction.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## 2 Les personnels d'éducation

L'académie compte 764 conseillers principaux d'éducation (CPE) : 60,7 % exercent dans le Nord et 39,3 % dans le Pas-de-Calais (Tableau 14). La moyenne d'âge de ces personnels d'éducation est inférieure au niveau France (44,5 ans contre 46,0 ans). La part des femmes parmi ces emplois est moins élevée qu'au niveau national (71,6 % contre 75,1 %).

Les personnels psychologues de l'éducation nationale sont au nombre de 490, dont 61,8 % dans le Nord et 38,2% dans le Pas-de-Calais.

Cette filière professionnelle est fortement féminisée. La part de femmes est de 87,3 % pour l'académie et de 88 % au national. L'âge moyen dans l'académie est de 46,9 ans, il est inférieur à la moyenne nationale : 48,8 ans.

Les non-titulaires, représentent 13,3 % des personnels d'éducation (192 personnes). La part de femmes est de 80,2 %, ce qui est plus élevé qu'au niveau national : 77,7 %. L'âge moyen est de près de 38 ans au niveau académique et national.

**Tableau 14 : Répartition des personnels d'éducation par corps ou emploi par département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Conseillers principaux d'éducation	464	44,0	70,9	300	45,4	72,7	764	44,5	71,6	75,1
Psychologues l'Éducation nationale	303	46,4	88,1	187	47,6	86,1	490	46,9	87,3	88,0
Personnels d'éducation non titulaires	133	37,1	85,0	59	39,2	69,9	192	37,7	80,2	77,7
<b>Ensemble</b>	<b>900</b>	<b>43,8</b>	<b>78,8</b>	<b>546</b>	<b>45,5</b>	<b>76,9</b>	<b>1 446</b>	<b>44,4</b>	<b>78,1</b>	<b>79,6</b>

Champ : secteur public. Personnels d'éducation en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

### 3 Les personnels ATSS

L'académie compte 4 860 personnels ATSS. La filière administrative et technique représente 67,9 % des effectifs (3 300 personnes), la filière médico-sociale 19,7 % (957 personnes) et les ITRF 12,4 % (603 personnes). 4 257 agents exercent des fonctions dans les filières administrative et technique ou sociale et de santé.

La filière administrative et technique est la plus importante (3 300, soit 77,5 %, des ASS). 14,8 % des personnels de la filière administrative et technique sont des agents non-titulaires. La moyenne d'âge des personnels de la filière administrative de l'académie est comparable à celle de la France (47,5 ans contre 47,8 ans) (Tableau 15).

**Tableau 15 : Répartition des personnels ATSS en 2021-2022 - filière administrative et technique par département**

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
<b>Catégorie A</b>	Attachés d'administration de l'Etat	384	48,0	54,2	184	48,2	57,6	568	48,0	55,5	65,5
<b>Catégorie B</b>	Secrétaires administratifs (SAENES)	651	47,7	79,1	256	47,6	83,6	907	47,6	80,2	84,7
<b>Catégorie C*</b>	Adjoints administratifs	841	49,6	87,3	494	49,4	86,2	1 335	49,5	86,9	90,0
<b>Total titulaires</b>		<b>1 876</b>	<b>48,7</b>	<b>77,7</b>	<b>934</b>	<b>48,6</b>	<b>79,9</b>	<b>2 810</b>	<b>48,6</b>	<b>78,5</b>	<b>83,6</b>
<b>Catégorie A</b>	Non titulaires	306	42,5	87,3	122	43,2	89,3	428	42,7	87,9	84,1
<b>Catégorie B</b>		3	c	c	2	c	c	5	42,2	80,0	77,6
<b>Catégorie C</b>		47	29,3	72,3	10	40,2	70,0	57	31,2	71,9	84,2
<b>Total non titulaires</b>		<b>356</b>	<b>40,8</b>	<b>85,1</b>	<b>134</b>	<b>42,8</b>	<b>88,1</b>	<b>490</b>	<b>41,4</b>	<b>85,7</b>	<b>84,1</b>
<b>Total filière administrative et technique</b>		<b>2 232</b>	<b>47,4</b>	<b>78,9</b>	<b>1 068</b>	<b>47,9</b>	<b>80,9</b>	<b>3 300</b>	<b>47,5</b>	<b>79,6</b>	<b>83,7</b>

\* y compris les 4 personnes de la filière technique.

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

Plus d'un agent sur cinq ASS appartient à la filière sociale et de santé (957, soit 22,5 % des ASS) (Tableau 16). La part des non-titulaires est de 11,9 %. Dans la filière sociale et santé, l'âge moyen des agents est de 46,6 ans dans l'académie contre 48,0 ans au plan national.

Ces deux filières ASS sont très féminisées. La part de femmes de la filière administrative au niveau académique est toutefois inférieure à celle observée au national (79,6 % contre 83,7 %) et équivalente pour la filière sociale et santé (95,9 % pour Lille et 95,5 % pour la France).

Dans la filière administrative et technique, près de la moitié des agents titulaires appartiennent à un corps de catégorie C et 20,2 % à un corps de

catégorie A. À l'inverse, dans la filière sociale et santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A.

**Tableau 16 : Répartition des personnels ATSS en 2021-2022 - filière sociale et santé par département**

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
<b>Catégorie A</b>	Médecin	40	54,9	100,0	16	54,1	100,0	56	54,6	100,0	96,2
	Infirmier (e)	336	47,6	95,6	193	47,6	96,4	529	47,6	95,7	95,9
	Assistants de service social	147	44,6	96,6	91	43,7	95,6	238	44,2	96,2	95,5
	Conseillers techniques de service social	10	56,8	100,0	6	58,0	100,0	16	57,3	100,0	94,2
<b>Ensemble catégorie A</b>		<b>533</b>	<b>47,5</b>	<b>96,1</b>	<b>306</b>	<b>47,0</b>	<b>96,4</b>	<b>839</b>	<b>47,3</b>	<b>96,2</b>	<b>95,8</b>
<b>Catégorie B</b>	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	2	c	c	2	c	c	4	c	c	97,2
<b>Total titulaires</b>		<b>535</b>	<b>47,5</b>	<b>96,1</b>	<b>308</b>	<b>47,1</b>	<b>96,4</b>	<b>843</b>	<b>47,3</b>	<b>96,2</b>	<b>97,2</b>
<b>Catégorie A</b>	Non titulaires	62	40,5	98,4	40	42,1	85,0	102	41,1	93,1	92,9
<b>Catégorie B</b>		7	35,6	100	3	c	c	10	35,8	100	96,0
<b>Catégorie C</b>		2	c	c	0	///	///	2	c	c	85,4
<b>Total non titulaires</b>		<b>71</b>	<b>40,0</b>	<b>98,6</b>	<b>45</b>	<b>47,1</b>	<b>86,0</b>	<b>114</b>	<b>40,6</b>	<b>93,9</b>	<b>93,3</b>

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

Les 603 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions dans l'académie de Lille (Tableau 17) sont majoritairement des titulaires (88,4 %, soit +1 point par rapport au plan national). La moyenne d'âge est de 46,7 ans, soit près d'un an de moins que le niveau national. La majorité des agents titulaires de la filière ITRF est en catégorie C (60,2 %), 24,4 % relèvent de la catégorie B et 15,4 % de la catégorie A. Cette dernière n'est représentée

que dans le département du Nord, sur des emplois exercés en services académiques ou de région académique. La part des femmes dans ce corps est très variable : plus la catégorie est élevée, moins les femmes sont représentées au plan académique comme au plan national. Au total, les femmes sont moins représentées parmi les ITRF de l'académie qu'au plan national : 49,9 % contre 54,4 %.

**Tableau 17: Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2021-2022**

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
<b>Catégorie A</b>	Ingénieur de recherche	15	51,3	13,3	0	///	///	15	51,3	13,3	33,8
	Ingénieur d'études	50	46,2	20,0	0	///	///	50	46,2	20,0	39,5
	Assistant ingénieurs	16	46,8	25,0	1	c	c	17	47,6	23,5	32,7
<b>Ensemble catégorie A</b>		<b>81</b>	<b>47,3</b>	<b>19,8</b>	<b>1</b>	<b>c</b>	<b>c</b>	<b>82</b>	<b>47,4</b>	<b>19,5</b>	<b>37,0</b>
<b>Catégorie B</b>	Techniciens RF	105	45,8	25,7	25	50,0	44,0	130	46,6	29,2	44,4
<b>Catégorie C</b>	Adjoints techniques RF	211	53,8	53,8	110	47,1	78,2	321	47,9	61,9	63,6
<b>Total titulaires</b>		<b>397</b>	<b>47,5</b>	<b>39,8</b>	<b>136</b>	<b>47,7</b>	<b>71,3</b>	<b>533</b>	<b>47,5</b>	<b>47,7</b>	<b>54,3</b>

<b>Catégorie A</b>	55	54,5	37,8	15	49,1	93,3	70	40,3	62,9	54,2
<b>Total non titulaires</b>	55	54,5	37,8	15	49,1	93,3	<b>70</b>	<b>40,3</b>	<b>62,9</b>	54,2
<b>Ensemble ITRF</b>	<b>452</b>	<b>46,3</b>	<b>41,6</b>	<b>151</b>	<b>47,8</b>	<b>73,5</b>	<b>603</b>	<b>46,7</b>	<b>49,9</b>	<b>54,4</b>

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ITRF, en activité et affecté au 30 novembre.  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## 4 Les accompagnants d'élèves en situation de handicap

**Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)** sont des agents non titulaires de droit public. Ils bénéficient, depuis 2019, de contrats à durée déterminée (CDD) de 3 ans, renouvelable une fois et peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dès 6 années d'ancienneté.

Ils sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ou justifiant d'une expérience professionnelle de neuf mois dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap.

Depuis la généralisation des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL), ils peuvent intervenir sur l'ensemble du périmètre de ce PIAL et ainsi exercer de la maternelle au lycée.

Leur champ d'intervention est défini par une circulaire de 2017 et s'articule autour de trois domaines :

- l'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne (assurer les conditions de sécurité et de travail, aider aux actes essentiels de la vie, favoriser la mobilité),
- l'accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage,
- l'accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Les AESH accompagnent alors les élèves en situation de handicap selon les modalités définies par la CDAPH pour chacun d'entre eux. Ainsi ils peuvent assurer une aide individuelle, une aide mutualisée ou exercer au sein d'un dispositif ULIS (aide collective).

« La loi n°2022-1574 du 16 décembre 2022 visant à lutter contre la précarité des accompagnants d'élèves en situation de handicap et des assistants d'éducation précise que lorsque l'Etat conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant trois à six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap en vue de poursuivre ses missions, le contrat peut être à durée indéterminée. ». Un décret définira les conditions de cette mise en œuvre.

### Les AESH-référents :

La circulaire relative à l'école inclusive du 5 juin 2019 précise qu'un ou des AESH-référents peuvent être nommés dans chaque département.

L'académie de Lille a fait le choix de nommer un AESH-référent par circonscription ASH (8 dans l'académie).

Celui-ci exerce à temps complet. Il effectue une partie de ses missions en qualité d'accompagnant d'élèves en situation de handicap au sein d'un PIAL (20h) et l'autre partie sur ses missions de référent, placé sous l'autorité fonctionnelle de l'IEN ASH.

Sa mission repose sur tout ou partie des objectifs suivants :

- assurer un appui méthodologique, à leur demande ou à la demande du pilote du PIAL ou de l'IEN ASH, aux AESH. Cet appui méthodologique peut reposer sur le partage de gestes professionnels et donner lieu à des conseils personnalisés et à la diffusion d'outils ;
- apporter un soutien spécifique aux AESH nouvellement recrutés en vue de faciliter leur prise de fonctions et leur appartenance à la communauté éducative ;
- contribuer aux actions de formation suivies par les AESH.

Les AESH-référent bénéficient d'une indemnité spécifique de fonction dont le montant est déterminé par décret.

Les accompagnants d'élèves en situation de handicap représentent aujourd'hui la seconde population de personnels de notre académie, population fortement féminine puisque plus de 92% des AESH sont des femmes. Guide d'accueil, formation de ces professionnels sont des enjeux pour lesquels la DRH et le SAGERE sont fortement mobilisés. A noter un travail lancé autour du second emploi pour les AESH le souhaitant (partenariat Ville de Lille et associations arrageoises).

En 2021-2022, l'académie de Lille compte 9 258 AESH dont 57,5 % exercent dans le Nord. Leur moyenne d'âge est de 43,4 ans ; 94,0 % sont des femmes (Tableau 18). En 2021-2022, au niveau national, 119 018 AESH interviennent auprès des élèves à besoins éducatifs particuliers. Les femmes représentent 92,4 % d'entre eux. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est presque équivalente au niveau national (61,6 % et 62,7 % respectivement) (Tableau 18-1).

**Tableau 18 : Répartition des effectifs des AESH par département en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
<b>Accompagnement des élèves en situation de handicap</b>	5 322	44 ,2	93,1	3 936	42,3	95,2	9 258	43,4	94,0	92,4

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

**Tableau 18-1 : Répartition des effectifs des AESH par sexe en 2021-2022**

	Effectifs	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Femmes	8 702	19,0	29,0	43,6	61,5	5 353
Hommes	556	29,7	23,7	40,9	62,4	347
<b>Ensemble</b>	<b>9 258</b>	<b>19,6</b>	<b>28,7</b>	<b>43,4</b>	<b>61,6</b>	<b>5 700</b>

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## 5 Les assistants d'éducation

**Les assistants d'éducation (AED)** sont des agents non titulaires de droit public, régis par le décret n°86.83 du 17 janvier 1986.

Le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation précise plus en détail leurs missions :

- Exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves, y compris en dehors du temps scolaire. Leur mission est distincte de la mission d'enseignement et ne peut s'y substituer ;
- Accomplir des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques aux élèves en difficulté : ils sont alors dénommés Assistants Pédagogiques ;
- Prendre en charge des actions de prévention des violences scolaires et concourir à la gestion de crise grave compromettant la sécurité des personnes et des biens ; ils sont alors dénommés Assistants de Prévention Sécurité.

L'objectif premier du dispositif des AED, inscrit à l'article L.916-1 du code de l'éducation, est de faciliter la poursuite d'études supérieures pour les étudiants, en particuliers boursiers, ainsi que de permettre le recrutement d'assistants d'éducation en pré-professionnalisation.

### Possibilité de signer un CDI et mise en place de l'entretien professionnel :

La loi du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire ouvre dorénavant la possibilité aux assistants d'éducation exerçant depuis 6 années en contrat à durée déterminée de signer un contrat à durée indéterminée.

Le décret 2022-1140 du 9 août 2022, approfondissant les modalités de mise en œuvre de cette possibilité de cédésation, précise que dorénavant, les assistants d'éducation bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement dans lequel ils exercent entièrement ou majoritairement leurs fonctions ou par le conseiller principal d'éducation par délégation. Lorsque l'assistant d'éducation exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions dans une école, son évaluation est réalisée par le directeur d'école concernée par délégation de l'inspecteur de la circonscription.

En 2021-2022, l'académie de Lille compte 4 311 assistants d'éducation (AED), dont 61,8 % exercent dans le Nord. Leur moyenne d'âge est de 27,6 ans et 56,3 % sont des femmes (Tableau 19). C'est une population plus jeune et un peu moins féminisée qu'au niveau national. En effet, parmi

les 60 519 assistants d'éducation intervenant dans le 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré en France, 60 % sont des femmes. La quotité moyenne de temps de travail des AED au niveau académique est de 75,6 % contre 78,5 % au niveau national (Tableau 19-1).

**Tableau 19 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation en 2021-2022**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
<b>Assistant d'éducation</b>	2 666	27,8	55,9	1 645	27,3	57,0	4 311	27,6	56,3	60,0

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

**Tableau 19-1 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation par sexe en 2021-2022**

	Effectifs	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Femmes	2 429	82,8	2,4	28,2	75,1	1 824
Hommes	1 882	90,8	1,9	26,8	76,3	1 436
<b>Ensemble</b>	<b>4311</b>	<b>86,2</b>	<b>2,2</b>	<b>27,6</b>	<b>75,6</b>	<b>3 260</b>

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## 6 Les apprentis et le service civique universel

### Les apprentis ATSS de la fonction publique

En 2021-2022, le contingent académique était de 2 apprentis. Les diplômés préparés sont de niveaux III et IV (Tableau 20).

**Tableau 20 : Répartition des apprentis ATSS par diplôme préparé et structure d'accueil en 2021-2022**

	Rectorat	GIP	DSDEN 59	DSDEN 62	EPLÉ	Total
<b>Niveau V</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Niveau IV (Bac pro, BP)</b>	1	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Niveau III (BTS, licence)</b>	1	0	0	2	0	<b>1</b>
<b>Niveau II (Licence)</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Niveau I (Master)</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

### Les jeunes en service civique universel

Le Service Civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes entre 16 et 25 ans, auprès des enfants, sans condition de diplôme. Indemnisé, il peut être effectué auprès d'associations, de collectivités territoriales ou d'établissements publics (collèges, lycées, musées...) sur une période de 6 à 12 mois. Pour l'Éducation nationale, il a été décidé que les jeunes accueillis en volontariat de service civique devaient être majeurs compte tenu de la responsabilité que constitue la proximité avec des enfants et des adolescents le plus souvent mineurs.

Le contingent académique pour 2021-2022 était de 2 626 jeunes volontaires. À titre de comparaison, le contingent national était de 29 000.

Pour le recrutement de ces jeunes, 3 317 offres de mission ont été recueillies auprès des établissements scolaires dont 2 882 dans le 1<sup>er</sup>

degré et 435 dans le 2<sup>nd</sup> degré. Le [Tableau 21](#) présente les missions des 2 122 volontaires ayant eu un contrat dont 1 737 femmes.

Au 15 juillet 2022, 261 fins anticipées de contrats pour abandon de poste, rupture amiable, démission pour CDD ou CDI ont été enregistrées, dont 224 dans le 1<sup>er</sup> degré et 37 dans le 2<sup>nd</sup> degré

**Tableau 21 : Nombre de volontaires ayant eu un contrat par type de mission**

		SCU en poste		
		Total	Nord	Pas-de-Calais
<b>1<sup>er</sup> degré</b>	Activités éducatives, pédagogiques et citoyennes de l'école primaire	1 781	982	799
	Contribuer à l'inclusion des élèves en situation de handicap	158	84	74
	<b>Total 1<sup>er</sup> degré</b>	<b>1 939</b>	<b>1 066</b>	<b>873</b>
<b>2<sup>nd</sup> degré</b>	Accompagner des projets d'éducation à la citoyenneté	49	16	33
	Inclusion des élèves en situation de handicap	5	3	2
	Activités éducatives, pédagogiques et citoyennes de l'école primaire	22	10	12
	Éducation artistique, culturelle et sport	6	1	5
	Développement durable	12	3	9
	Lutte contre le décrochage scolaire	56	37	19
	Animation de la vie Lycéenne	21	10	11
	Temps libres des internes	4	2	2
	Participer à une meilleure orientation - parcours d'excellence	7	5	2
	Sensibilisation champ de la santé	1	0	1
<b>Total 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>183</b>	<b>86</b>	<b>96</b>	
<b>Ensemble</b>	<b>2 122</b>	<b>1 153</b>	<b>969</b>	

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.



## 7 Les disponibilités

En 2021-2022, 1 268 personnes sont en disponibilité, soit 1,9 % de la totalité des personnels de l'académie de Lille (Tableau 22). La disponibilité est mobilisée de la même façon selon le corps d'appartenance.

**Tableau 22 : Répartition des effectifs en disponibilité par corps en 2021-2022**

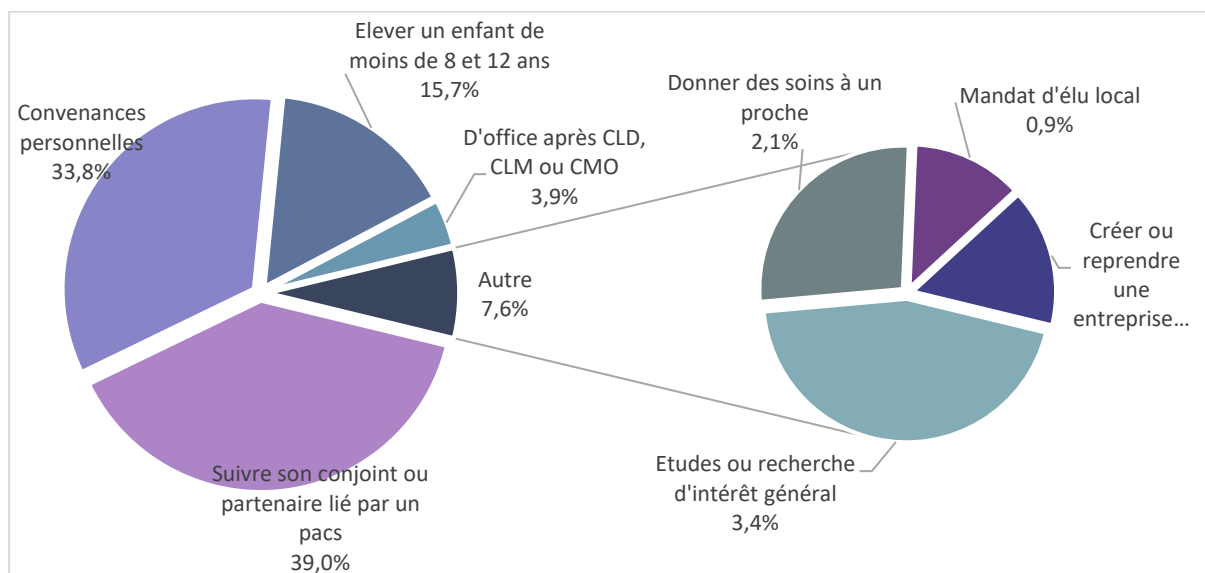
	Effectifs	% du total	% de l'ensemble des personnels
<b>Enseignants du 1<sup>er</sup> degré</b>	503	38,7	1,9
<b>Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>	662	52,2	2,1
<b>Personnels non enseignant*</b>	103	8,1	1,4
<b>Ensemble</b>	1 268	100,0	1,9

\*Personnels de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation et psychologues de l'Éducation nationale, personnels ATSS  
 Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2021.  
 Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA).

La disponibilité recouvre différentes réalités. La disponibilité pour suivre son conjoint est la plus représentée (39,0 % de l'ensemble des disponibilités) (Figure 4), notamment chez les enseignants (41,5 % chez les enseignants du 1<sup>er</sup>

degré et 39,7 % chez les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré). La disponibilité pour convenance personnelle est le deuxième motif (33,8 %) : ce motif est surreprésenté chez les personnels non enseignants (57,0 %).

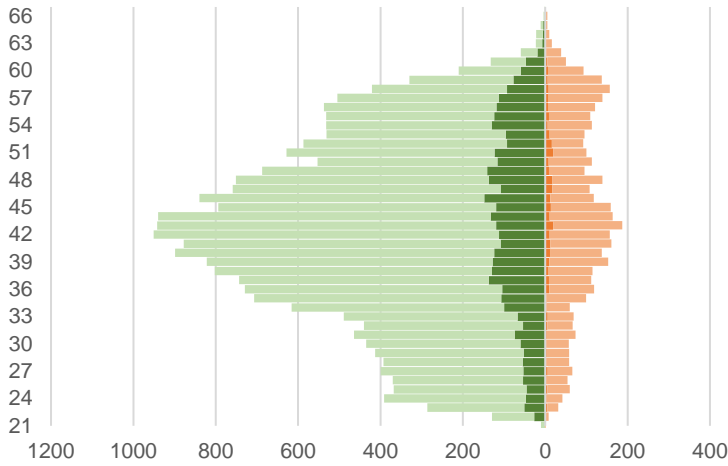
**Figure 4 : Répartition des agents en disponibilité selon les motifs en 2021-2022**



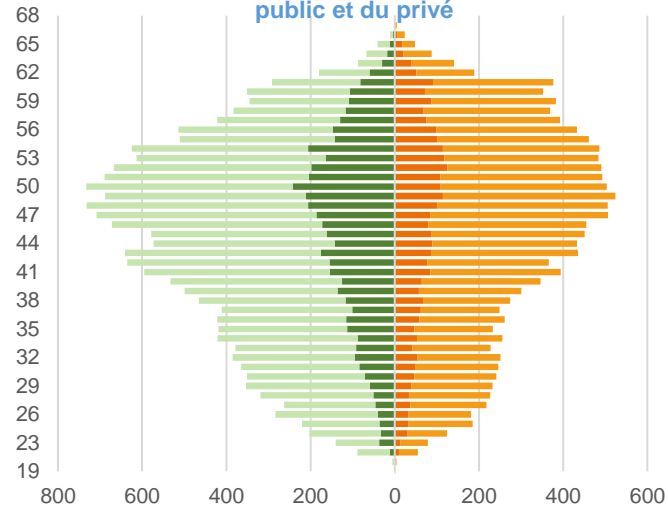
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2021.  
 Source : MENJ-MESR, Base Statistique des Agents (BSA).

# Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé

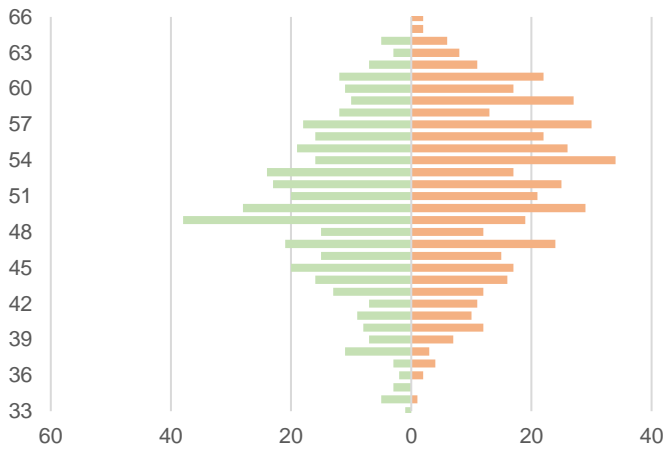
Personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré du public et du privé



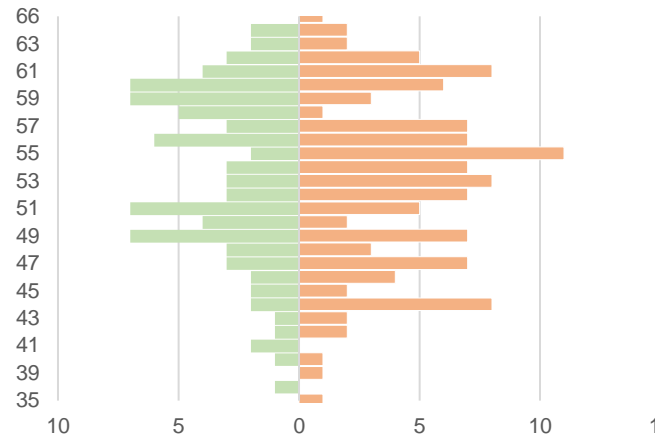
Personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré du public et du privé



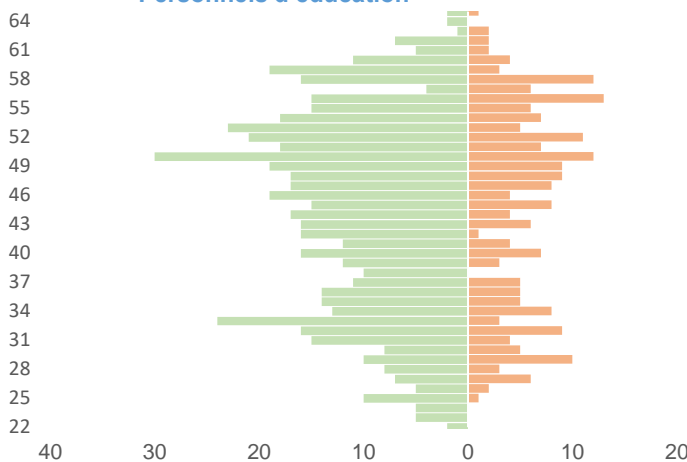
Personnels de direction\*



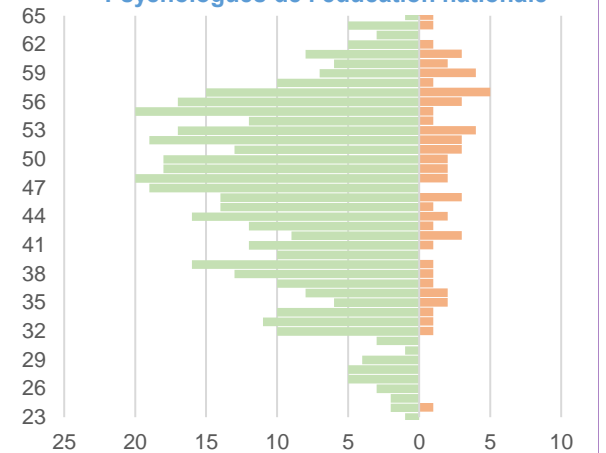
Personnels d'inspection\*



Personnels d'éducation



Psychologues de l'éducation nationale



■ Hommes Secteur public   
 ■ Femmes Secteur public   
 ■ Hommes Secteur Privé   
 ■ Femmes secteur privé

\* Hors faisant fonction

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

## Rémunérations

Les rémunérations des enseignants du secteur public .....	26
Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public .....	28
Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat ....	30
Les rémunérations des personnels non enseignants.....	31

## 1 Les rémunérations des enseignants du secteur public

### **Source et avertissement :**

Les données de rémunération sont produites à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee. Elles sont disponibles en année civile et non en année scolaire. Les données présentées dans ce paragraphe sont des salaires annualisés présentés de manière mensuelle. Elles reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit sur sa fiche de paye, quelle que soit sa situation : il est pris en compte pareillement qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet. Pour interpréter les résultats, il est donc nécessaire de bien avoir à l'esprit que les agents à temps partiel ou incomplet perçoivent, à même corps, grade et échelon, des salaires plus faibles que les agents à temps complet. Tous les agents en poste à un moment ou à un autre dans l'année sont considérés et comptent chacun pour un. Pour faciliter les comparaisons entre personnels et dans le temps, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux. Le salaire en EQTP correspond au salaire qui serait perçu si toutes les personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année. Dans cette approche, les personnes sont prises en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année.

En 2020, dans le secteur public, dans l'académie de Lille, les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 594 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 221 euros. (Tableau 23).

Les enseignants des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 413 euros contre 2 763 euros pour ceux du second degré, soit une différence 350 euros.

Bien que rémunérés sur les mêmes grilles indiciaires, les professeurs des écoles gagnent, en net mensuel, environ 300 euros de moins que les professeurs certifiés, 250 euros de moins que les professeurs d'EPS et 500 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP). Ces écarts peuvent être expliqués par l'impact des primes et du temps partiel ainsi que par les différences de traitement indiciaire brut (TIB) en fin de carrière selon le corps.

Les enseignants de 50 ans et plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs

collègues de moins de 30 ans, et ce, malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel.

Ainsi, ils gagnent en moyenne en net 53 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 63 % de plus dans le second degré.

Les enseignants non titulaires du second degré perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires. Les salaires des non-titulaires âgés de 50 ans ou plus se différencient beaucoup moins de ceux de leurs collègues âgés de moins de 30 ans (de l'ordre de 4 % dans le second degré).

Les salaires varient également selon le sexe. Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 8,8 % à celui des hommes et de 7,3 % dans le second degré public. Les écarts entre les enseignantes et les enseignants s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes. Quel que soit le corps, les femmes enseignent davantage à temps partiel ou incomplet et sont moins avancées dans leur carrière.

**Tableau 23 : Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur public en 2020**

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net EQTP (3) 2020
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	
			Montant	dont heures sup.			
<b>Enseignants (public)</b>	<b>3 221</b>	<b>2 779</b>	<b>383</b>	<b>145</b>	<b>2 594</b>	<b>2 512</b>	<b>2 667</b>
Femmes	3 114	2 721	334	102	2 503	2 446	2 580
Hommes	3 459	2 909	492	243	2 798	2 742	2 858
Moins de 30 ans	2 384	2 054	310	83	1 923	1 918	1 982
50 ans et plus	3 839	3 390	410	180	3 084	3 090	3 148
<b>Enseignants du premier degré public</b>	<b>3 012</b>	<b>2 684</b>	<b>266</b>	<b>-</b>	<b>2 413</b>	<b>2 395</b>	<b>2 473</b>
Femmes	2 970	2 654	252	-	2 378	2 373	2 444
Hommes	3 224	2 835	333	-	2 587	2 518	2 613
Moins de 30 ans	2 333	2 061	251	-	1 874	1 883	1 912
50 ans et plus	3 584	3 282	269	-	2 863	2 872	2 910
Professeurs des écoles	3 013	2 685	266	-	2 413	2 396	2 473
Femmes	2 971	2 655	252	-	2 379	2 374	2 445
Hommes	3 225	2 836	333	-	2 588	2 520	2 614
Moins de 30 ans	2 333	2 061	251	-	1 874	1 883	1 912
50 ans et plus	3 591	3 289	269	-	2 868	2 875	2 915
<b>Non-titulaires du premier degré public</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Enseignants du second degré public</b>	<b>3 415</b>	<b>2 867</b>	<b>491</b>	<b>266</b>	<b>2 763</b>	<b>2 719</b>	<b>2 849</b>
Femmes	3 315	2 813	447	226	2 676	2 635	2 772
Hommes	3 541	2 934	547	316	2 872	2 842	2 945
Moins de 30 ans	2 436	2 046	369	151	1 973	1 986	2 058
50 ans et plus	4 006	3 461	502	290	3 230	3 259	3 303
Professeurs de chaire supérieure	6 730	4 395	2 254	1 967	5 653	5 490	5 622
Femmes	6 363	4 337	1 957	1 679	5 314	5 372	5 313
Hommes	6 988	4 435	2 462	2 169	5 891	5 705	5 844
50 ans et plus	6 732	4 545	2 126	1 833	5 629	5 479	5 627
Professeurs agrégés	4 427	3 583	770	565	3 606	3 599	3 673
Femmes	4 257	3 531	655	460	3 454	3 470	3 540
Hommes	4 581	3 630	874	661	3 744	3 726	3 791
Moins de 30 ans	2 966	2 379	564	371	2 419	2 382	2 494
50 ans et plus	5 037	4 202	785	582	4 087	4 093	4 151
Professeurs certifiés	3 339	2 839	447	223	2 695	2 659	2 758
Femmes	3 260	2 786	419	198	2 628	2 588	2 701
Hommes	3 470	2 924	491	264	2 805	2 801	2 852
Moins de 30 ans	2 430	2 049	357	134	1 964	1 985	2 027
50 ans et plus	3 957	3 465	451	252	3 183	3 233	3 244
Professeurs d'EPS	3 297	2 772	466	218	2 665	2 643	2 711
Femmes	3 292	2 822	412	181	2 654	2 645	2 714
Hommes	3 300	2 740	501	242	2 672	2 636	2 709
Moins de 30 ans	2 499	2 086	397	137	2 023	2 052	2 082
50 ans et plus	4 027	3 550	435	216	3 236	3 264	3 289
Professeurs de lycée professionnel	3 605	3 011	531	280	2 919	2 915	2 968
Femmes	3 525	2 964	502	256	2 848	2 842	2 906
Hommes	3 678	3 053	556	303	2 983	2 981	3 023
Moins de 30 ans	2 454	2 040	385	192	1 990	2 006	2 070
50 ans et plus	3 963	3 407	512	263	3 195	3 249	3 256
<b>Non-titulaires du second degré public</b>	<b>2 246</b>	<b>1 861</b>	<b>345</b>	<b>160</b>	<b>1 829</b>	<b>1 837</b>	<b>2 013</b>
Femmes	2 213	1 851	324	140	1 800	1 801	1 996
Hommes	2 283	1 873	368	182	1 861	1 882	2 032
Moins de 30 ans	2 189	1 860	315	148	1 780	1 733	1 963
50 ans et plus	2 276	1 914	332	145	1 851	1 876	1 975

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

– effectifs nuls.

€ donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Lille, public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)

## 2 Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public

- Les décrets n°2014-940 et 2014-941 du 20 août 2014 permettent aux enseignants d'accomplir des missions particulières dans leur établissement ou dans leur académie
- Le décret n°2015-475 du 27 avril 2015 institue une indemnité pour mission particulière
- L'arrêté du 27 avril 2015 fixe les taux de l'indemnité
- La circulaire n°2015-058 du 29 avril 2015 précise les modalités d'attribution de l'IMP.

L'indemnité de mission particulière (IMP) est une rémunération perçue par certains enseignants de l'enseignement secondaire public, mise en place à la rentrée 2015. C'est une prime reçue par les enseignants effectuant des tâches autres que l'enseignement, comme la coordination de discipline(s), des activités physiques, sportives et artistiques, de cycle ou de niveau d'enseignement, le tutorat des élèves en lycée, les autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif, la mission de référent culture, décrochage ou pour les ressources et usages pédagogiques numériques.

En 2021-2022, le nombre de bénéficiaires d'une IMP s'élève à 9 314, soit + 3,7 % par rapport l'année précédente et pour un nombre d'IMP en progression de 3,3 % (Tableau 25). La part des femmes parmi les bénéficiaires diffère selon le taux. Elle est plus élevée pour les taux les plus bas de l'IMP (taux 1 et 2). La part de femmes dans les taux 4 et 5 a connu une progression ces deux dernières années (respectivement +6,1 points et +4,8 points) (Tableau 24).

**Tableau 24 : Répartition des bénéficiaires d'une indemnité de mission particulière selon le taux et par sexe**

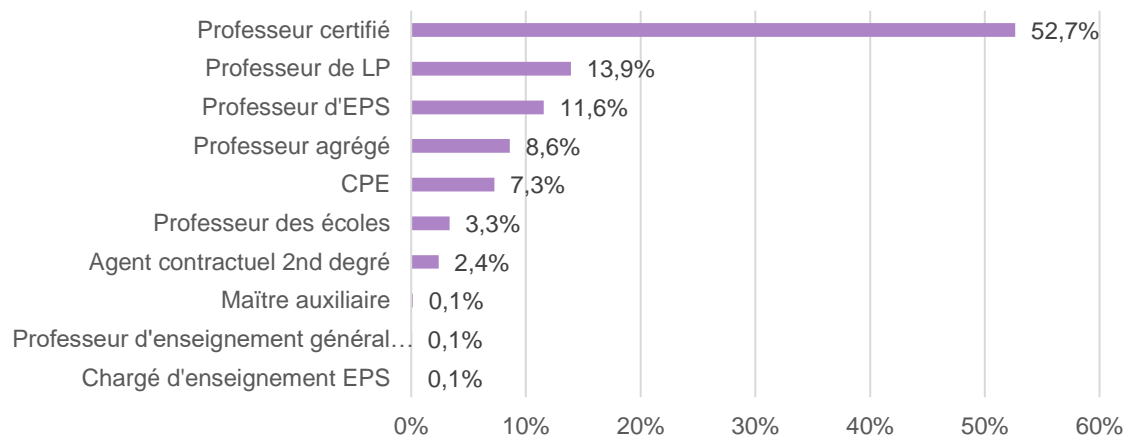
Taux annuel forfaitaire	2020/2021				2021/2022			
	Total	Part des femmes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total	Part des femmes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
<b>1 = 312,50 €</b>	2 420	57,9%	1 403	1 017	2 558	58,6%	1 498	1 060
<b>2 = 625 €</b>	3 563	56,4%	2 009	1 554	3 680	57,1%	2 103	1 577
<b>3 = 1 250 €</b>	2 611	51,8%	1 353	1 258	2 702	52,1%	1 408	1 294
<b>4 = 2 500 €</b>	332	36,1%	120	212	327	42,2%	138	189
<b>5 = 3 750 €</b>	42	14,3%	6	36	47	19,1%	9	38
<b>TOTAL</b>	<b>8 968</b>	<b>54,5%</b>	<b>4 891</b>	<b>4 077</b>	<b>9 314</b>	<b>55,4%</b>	<b>5 156</b>	<b>4 158</b>

Source : EPP

**Tableau 25 : Évolution du nombre de bénéficiaires et d'IMP par taux depuis l'année scolaire 2018-2019**

Taux	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP
<b>1</b>	2 579	644,75	2 366	591,5	2 420	605	2 558	639,5
	30%	12%	28%	11%	27%	10%	27%	11%
<b>2</b>	3 361	1 680,5	3 435	1 717,5	3 563	1 781,5	3 680	1 840
	39%	32%	40%	31%	40%	31%	40%	31%
<b>3</b>	2 287	2 287	2 432	2 432	2 611	2 611	2 702	2 702
	27%	44%	28%	45%	29%	45%	29%	45%
<b>4</b>	244	488	301	602	332	664	327	654
	3%	9%	3%	11%	4%	11%	4%	11%
<b>5</b>	50	150	39	117	42	126	47	141
	1%	3%	1%	2%	0,5%	2%	1%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>8 521</b>	<b>5 250,25</b>	<b>8 573</b>	<b>5 460</b>	<b>8 968</b>	<b>5 787,5</b>	<b>9 314</b>	<b>5 976,5</b>

**Figure 5 : Répartition des bénéficiaires d'IMP selon le corps en 2021-2022**



Source : EPP, Bénéficiaires hors doublons, un enseignant ayant plusieurs attributions est décompté une seule fois.



### 3 Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat

En 2020, dans l'académie de Lille, les enseignants dans le secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net de 2 314 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 2 952 euros. (Tableau 26).

Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre le premier et second degré selon le corps. Les salaires dans le secteur privé sont inférieurs aux salaires du secteur public pour les deux degrés. Une des sources majeures de ces écarts est à rechercher dans la surreprésentation des enseignants à temps incomplet dans le secteur privé davantage pour les femmes.

Une seconde source de ces écarts est à rechercher dans l'âge des lauréats aux concours, plus élevé dans le secteur privé : à classe d'âge identique, les enseignants du public sont plus avancés dans leur carrière que ceux du privé. La création plus tardive des concours du Capes et CAPLP pour le secteur privé (en 1993) induit également une ancienneté de carrière plus faible des enseignants du privé.

Dans le premier degré privé, le salaire net des femmes est inférieur de 4,6 % à celui des hommes et de 5,6 % dans le second degré privé.

**Tableau 26 : Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes du secteur privé sous contrat en 2020**

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net EQTP (3) 2020
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	
			Montant	dont heures sup.			
<b>Enseignants (privé sous contrat)</b>	<b>2 952</b>	<b>2 564</b>	<b>331</b>	<b>179</b>	<b>2 314</b>	<b>2 275</b>	<b>2 470</b>
Femmes	2 878	2 541	279	134	2 250	2 229	2 403
Hommes	3 154	2 626	476	304	2 488	2 425	2 652
Moins de 30 ans	2 256	1 968	272	123	1 809	1 781	1 949
50 ans et plus	3 375	2 988	351	198	2 634	2 660	2 800
<b>Enseignants du premier degré privé</b>	<b>2 682</b>	<b>2 497</b>	<b>120</b>	<b>-</b>	<b>2 083</b>	<b>2 070</b>	<b>2 233</b>
Femmes	2 672	2 489	119	-	2 075	2 055	2 230
Hommes	2 797	2 599	134	-	2 174	2 203	2 265
Moins de 30 ans	2 103	1 952	134	-	1 671	1 725	1 797
50 ans et plus	3 125	2 971	122	-	2 416	2 432	2 553
Professeurs des écoles	2 787	2 603	117	-	2 157	2 162	2 268
Femmes	2 776	2 594	116	-	2 148	2 151	2 264
Hommes	2 915	2 715	131	-	2 258	2 236	2 305
Moins de 30 ans	2 167	2 031	118	-	1 706	1 754	1 744
50 ans et plus	3 163	3 009	122	-	2 443	2 450	2 572
Maîtres délégués du premier degré privé	1 927	1 735	145	-	1 551	1 564	1 825
<b>Enseignants du second degré privé</b>	<b>3 093</b>	<b>2 599</b>	<b>442</b>	<b>270</b>	<b>2 434</b>	<b>2 390</b>	<b>2 592</b>
Femmes	3 035	2 581	400	231	2 383	2 355	2 533
Hommes	3 194	2 629	514	337	2 524	2 466	2 697
Moins de 30 ans	2 361	1 979	367	198	1 904	1 920	2 062
50 ans et plus	3 481	2 995	447	280	2 726	2 796	2 904
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 727	3 675	974	788	3 742	3 721	3 835
Femmes	4 435	3 627	732	550	3 493	3 472	3 539
Hommes	5 005	3 720	1 205	1 014	3 979	3 947	4 124
50 ans et plus	5 088	4 025	1 011	836	4 028	3 988	4 193
Professeurs certifiés	3 235	2 749	430	266	2 532	2 494	2 642
Femmes	3 161	2 711	394	232	2 470	2 434	2 577
Hommes	3 405	2 837	513	344	2 674	2 637	2 793
Moins de 30 ans	2 379	2 024	338	174	1 894	1 927	1 967
50 ans et plus	3 556	3 089	427	269	2 779	2 856	2 936
Professeurs d'EPS	3 237	2 757	425	246	2 534	2 478	2 597

Tableau 26 (suite)

Femmes	3 210	2 785	366	193	2 503	2 478	2 573
Hommes	3 253	2 741	457	275	2 551	2 478	2 609
Moins de 30 ans	2 523	2 128	381	189	2 009	2 070	2 062
50 ans et plus	3 707	3 262	403	237	2 895	2 963	2 990
Professeurs de lycée professionnel	3 352	2 790	508	301	2 627	2 616	2 723
Femmes	3 299	2 762	482	276	2 582	2 537	2 677
Hommes	3 447	2 838	553	344	2 706	2 719	2 805
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε
50 ans et plus	3 545	3 030	480	277	2 772	2 863	2 904
<b>Maîtres délégués du second degré privé</b>	<b>2 239</b>	<b>1 832</b>	<b>369</b>	<b>201</b>	<b>1 817</b>	<b>1 833</b>	<b>2 017</b>
Femmes	2 194	1 817	337	173	1 779	1 789	1 980
Hommes	2 296	1 852	410	238	1 866	1 901	2 063
Moins de 30 ans	2 330	1 934	381	212	1 895	1 887	2 150
50 ans et plus	2 209	1 804	378	216	1 794	1 857	2 027

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

– effectifs nuls.

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Lille, privé.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

#### 4 Les rémunérations des personnels non enseignants

En 2020, dans l'académie de Lille, les non-enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 1 410 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 1 748 euros. Les titulaires ont perçu un salaire net mensuel de 2 585 euros : les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel de 46 % plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 125 euros et 1 687 euros) et supérieur de plus de 1 040 euros au salaire moyen des catégories B.

Les agents contractuels non-enseignants perçoivent moins de 900 euros nets mensuels.

Ce niveau de salaire est largement déterminé par celui des assistants d'éducation (AED) et des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), qui représentent la majorité des personnels non enseignants non titulaires de l'académie et qu'exercent à temps partiel ou à temps incomplet.

Tableau 27 : Salaires mensuels moyens non-enseignants en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net EQTP (3) 2020
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	
			Montant	dont heures sup.			
<b>Non-enseignants</b>	<b>1 748</b>	<b>1 534</b>	<b>192</b>	-	<b>1 410</b>	<b>876</b>	<b>1 977</b>
Femmes	1 623	1 439	161	-	1 308	832	1 854
Hommes	2 173	1 853	297	-	1 756	1 228	2 363
Moins de 30 ans	1 067	1 044	21	-	859	757	1 311
50 ans et plus	2 490	2 109	358	-	2 008	1 729	2 462
<b>Non-enseignants titulaires</b>	<b>3 201</b>	<b>2 594</b>	<b>558</b>	-	<b>2 585</b>	<b>2 269</b>	<b>2 665</b>
Catégorie A	3 869	3 144	666	-	3 125	2 922	3 204
Catégorie B	2 573	2 006	529	-	2 085	2 055	2 156
Catégorie C	2 092	1 723	338	-	1 687	1 662	1 755
Femmes	2 962	2 422	494	-	2 389	2 129	2 483
Hommes	3 824	3 045	725	-	3 095	2 923	3 128
Moins de 30 ans	2 201	1 818	355	-	1 777	1 810	1 831
50 ans et plus	3 530	2 898	599	-	2 847	2 547	2 927
Personnels d'encadrement	5 241	4 226	945	-	4 236	4 125	4 243
Femmes	5 079	4 124	892	-	4 103	4 001	4 105

Tableau 27 (suite)

Hommes	5 368	4 306	985	-	4 341	4 214	4 350
50 ans et plus	5 532	4 471	1 011	-	4 470	4 341	4 483
Personnels de vie scolaire (4)	3 202	2 846	303	-	2 565	2 545	2 612
Femmes	3 164	2 823	287	-	2 533	2 510	2 588
Hommes	3 335	2 929	359	-	2 676	2 649	2 693
Moins de 30 ans	2 296	2 010	262	-	1 847	1 899	1 918
50 ans et plus	3 672	3 339	294	-	2 934	2 991	2 984
Personnels ASS	2 693	2 108	543	-	2 180	1 979	2 275
Femmes	2 619	2 069	509	-	2 118	1 953	2 221
Hommes	3 047	2 296	710	-	2 479	2 214	2 524
Moins de 30 ans	2 171	1 692	450	-	1 758	1 786	1 800
50 ans et plus	2 824	2 254	545	-	2 282	2 035	2 371
Filière administrative	2 615	2 031	547	-	2 120	1 904	2 191
Femmes	2 494	1 957	500	-	2 019	1 848	2 095
Hommes	3 065	2 305	721	-	2 494	2 233	2 537
Moins de 30 ans	2 090	1 613	442	-	1 695	1 552	1 738
50 ans et plus	2 697	2 135	537	-	2 182	1 948	2 252
Filière santé et sociale	2 960	2 370	535	-	2 388	2 304	2 575
Femmes	2 968	2 378	535	-	2 394	2 307	2 585
Hommes	2 755	2 176	522	-	2 230	2 188	2 314
Moins de 30 ans	2 299	1 816	464	-	1 858	1 850	1 897
50 ans et plus	3 322	2 716	577	-	2 672	2 523	2 849
Personnels ITRF	2 419	1 923	454	-	1 957	1 784	2 039
Femmes	2 193	1 798	357	-	1 768	1 691	1 892
Hommes	2 628	2 040	545	-	2 133	1 966	2 168
Moins de 30 ans	1 988	1 584	364	-	1 607	1 523	1 660
50 ans et plus	2 525	2 065	432	-	2 037	1 829	2 140
<b>Non-enseignants non-titulaires</b>	<b>1 041</b>	<b>1 017</b>	<b>14</b>	-	<b>838</b>	<b>767</b>	<b>1 297</b>
Femmes	1 030	1 005	14	-	830	767	1 300
Hommes	1 081	1 064	14	-	870	768	1 287
Moins de 30 ans	1 024	1 015	8	-	824	751	1 264
50 ans et plus	1 028	1 001	19	-	829	766	1 300
Personnels d'orientation et d'éducation non titulaires	2 084	1 832	220	-	1 684	1 699	1 845
Femmes	2 068	1 821	213	-	1 671	1 674	1 826
Hommes	2 143	1 874	246	-	1 736	1 727	1 914
Moins de 30 ans	1 967	1 755	199	-	1 581	1 523	1 690
50 ans et plus	2 048	1 829	202	-	1 653	1 831	1 856
<b>Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)</b>	<b>998</b>	<b>983</b>	<b>7</b>	-	<b>804</b>	<b>766</b>	<b>1 272</b>
Femmes	986	969	7	-	795	766	1 274
Hommes	1 043	1 033	8	-	840	763	1 261
Moins de 30 ans	1 002	996	6	-	806	745	1 253
50 ans et plus	964	949	9	-	777	765	1 260
<b>Personnels ASS et ITRF non titulaires</b>	<b>1 667</b>	<b>1 539</b>	<b>101</b>	-	<b>1 347</b>	<b>1 290</b>	<b>1 501</b>
Femmes	1 647	1 517	103	-	1 332	1 281	1 504
Hommes	1 779	1 668	84	-	1 432	1 340	1 488
Moins de 30 ans	1 698	1 607	77	-	1 369	1 313	1 480
50 ans et plus	1 731	1 579	132	-	1 400	1 279	1 600

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

– effectifs nuls.

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Lille, public.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)

## Recrutement

Le recrutement est un réel enjeu pour notre académie. Enseignants, personnels ATSS, infirmiers ou assistants sociaux, médecins, il est parfois difficile de recruter afin de pouvoir répondre au besoin.

Aussi, des actions spécifiques sont mises en œuvre :

- Création d'un bureau du recrutement, chargé de valoriser nos offres, faire vivre un vivier de candidatures, être présent sur les salons de l'emploi locaux et nationaux
- Actions autour de la fidélisation, à travers :
  - o Accueil de nos nouveaux collègues : création de différents guides, avec lien vers les personnes ressources
  - o Formation des nouveaux collègues : un travail de fond est mené avec les corps d'inspection autour de ressources à mettre à disposition des nouveaux enseignants. Pour les disciplines de langue vivante par exemple, un webinaire est organisé mensuellement pour accompagner les contractuels
  - o Évolution des contrats et proposition de contrats annuels afin de rendre nos postes plus attractifs et attirer les secondes carrières.

Le recrutement des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré .....	35
Le recrutement des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré .....	37
Le recrutement des personnels de direction et d'inspection .....	41
Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.....	41
Le recrutement des personnels ATSS.....	42

## 1 Le recrutement des enseignants du 1<sup>er</sup> degré

Tableau 28 : Recrutement des enseignants du 1<sup>er</sup> degré à la session 2022

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes offerts	Liste complémentaire
CRPE* public	<b>Externe</b>	2 382	1 218	51,1	904	535	43,9	535	5 +(30)
	<b>3<sup>e</sup> concours</b>	577	197	34,1	40	20	10,2	20	4
	<b>2<sup>ème</sup> concours</b>	266	82	31,2	20	10		10	
	<b>Ensemble</b>	<b>3 225</b>	<b>1 497</b>	<b>46,4</b>	<b>964</b>	<b>565</b>	<b>37,7</b>	<b>565</b>	<b>9 +(30)</b>
CRPE* privé	<b>Externe</b>	543	196	36,4	120	68	34,7	68	7
	<b>Ensemble</b>	543	196	36,1	120	68	34,7	68	7

\*Concours de recrutement des professeurs des écoles

Champ : secteurs public et privé.

Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades.

Pour le recrutement de l'enseignement primaire public à la session 2022, le nombre d'inscrits aux différents concours est en baisse significative de près de 40 % par rapport à l'an dernier. Cette baisse importante du nombre d'inscrits s'explique entre autres par les nouvelles conditions pour se présenter au concours, plus restrictives. Au lieu du Master 1, les candidats doivent désormais pouvoir justifier du Master 2 ou être inscrits à un master MEEF, soit un bac +5, pour pouvoir candidater au concours.

Le taux de présents au concours externe public de professeur des écoles reste, lui, assez stable : 51,1 % des inscrits contre 52,5 % l'an dernier. Le nombre d'admissibles est de 904 au lieu de 874 l'an dernier pour le CRPE public externe ; ce seuil d'admissibilité, défini par le président du jury, est faible. Le nombre des candidats admis est en augmentation (de 510 à la session 2021 à 535 à la session 2022), celui-ci étant fonction des postes à pourvoir au concours au niveau national.

Le taux de réussite passe de 22,2 % à 43,9 % (+21,7 points) ; dans la globalité du recrutement public, il passe de 21,2 % à 37,7 %, soit une augmentation de 16,5 points. Ce pourcentage de réussite est le ratio des candidats reçus par rapport aux candidats qui se sont présentés aux épreuves. On peut constater aussi l'augmentation du nombre de postes offerts (565 à la session 2022 contre 530 à la session 2021).

Pour le recrutement privé, on peut constater aussi une forte baisse du nombre de candidats. On est passé de 847 inscrits en 2021 à 543 inscrits en 2022 pour ce recrutement, soit une baisse de 35,9 %. Les mêmes hypothèses que dans le public sont envisagées pour expliquer cette baisse. Le taux de présents est stable comme dans le public (36,1%) et le pourcentage de réussite augmente significativement, passant de 25,9% en 2021 à 34,7% en 2022 (+8,8 points).

Tableau 29 : Répartition des jurys des concours de recrutement des professeurs des écoles à la session 2022

	Hommes	Femmes
<b>CRPE public</b>	12	4
<b>CRPE privé</b>	13	5

**Tableau 30 : Répartition des recrutements d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré par concours et selon le sexe à la session 2022**

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'inscrits sur liste complémentaire
CRPE* public	Externe	Femme	2 010	1 043	51,9	775	470	45,1	29
		Homme	372	175	47,0	129	65	37,1	6
		<b>Ensemble</b>	<b>2 382</b>	<b>1 218</b>	<b>51,1</b>	<b>904</b>	<b>535</b>	<b>43,9</b>	<b>35</b>
	3e concours	Femme	482	168	34,9	33	17	10,1	4
		Homme	95	29	30,5	7	3	10,3	0
		<b>Ensemble</b>	<b>577</b>	<b>197</b>	<b>34,1</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>10,2</b>	<b>4</b>
	2ème concours	Femme	229	72	31,4	18	10	13,9	
		Homme	37	10	27,0	2	0	0,0	
		<b>Ensemble</b>	<b>266</b>	<b>82</b>	<b>30,8</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>12,2</b>	
<b>Public Ensemble</b>		Femme	2 721	1 283	47,2%	47,2	487	38,0%	38,0
		Homme	504	214	42,5%	42,5	68	31,8%	31,8
		<b>Ensemble</b>	<b>3 225</b>	<b>1 497</b>	<b>46,4%</b>	<b>46,4</b>	<b>565</b>	<b>37,7%</b>	<b>37,7</b>
CRPE* privé	Externe	Femme	485	177	36,5	110	65	36,7	7
		Homme	58	19	32,8	10	3	15,8	0
		<b>Ensemble</b>	<b>543</b>	<b>196</b>	<b>36,1</b>	<b>120</b>	<b>68</b>	<b>34,7</b>	<b>7</b>

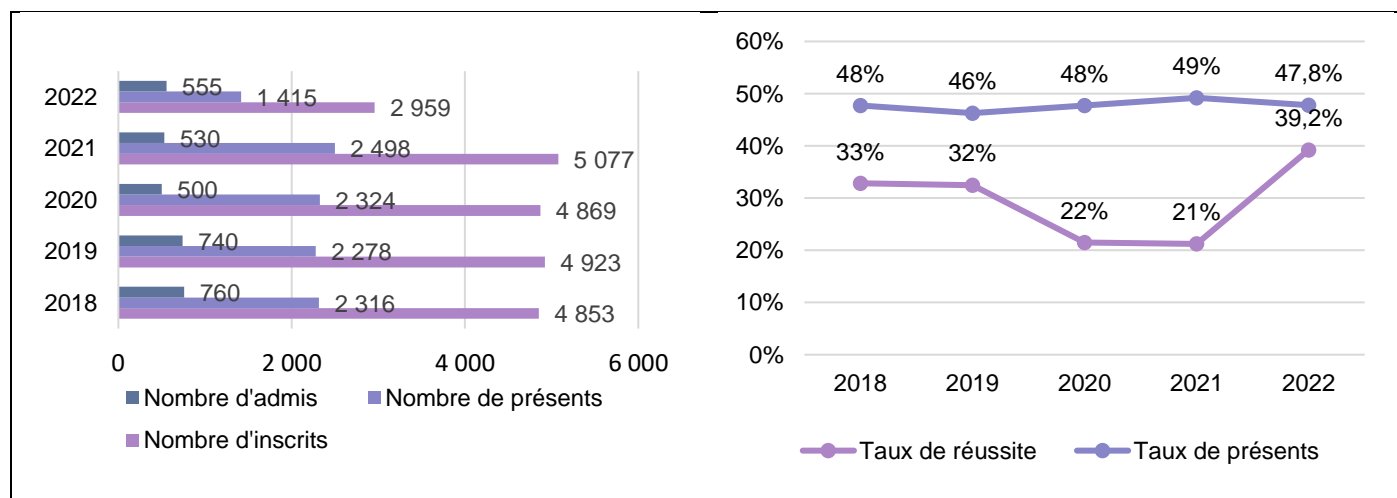
Champ : secteur public et privé.

Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades.

Pour le recrutement public, le ratio femmes/hommes en ce qui concerne les inscrits est toujours fortement déséquilibré mais reste stable en 2022 par rapport à 2021 avec 84,4 % de candidates au concours externe (84,0 % de candidates femmes en 2021). En ce qui concerne les admis, 87,8 % des admis au CRPE public sont des femmes, contre 85,6 % en 2021 ; on peut considérer que ces chiffres sont relativement stables.

On constate le même déséquilibre femmes/hommes pour le recrutement privé. En 2022, 89,3 % des candidats inscrits au CRPE externe privé sont des femmes contre 89,8 % l'an dernier. Cet écart est encore plus fort en considérant les chiffres des admis : en effet, la part des femmes parmi les admis est de 95,6 % contre 97,5 % en 2021 ; cette proportion est cependant relativement stable par rapport à l'an dernier.

**Figure 6 : Évolution des nombres d'inscrits, de présents et d'admis et des taux de présence et de réussite au concours de recrutement des professeurs des écoles du public**



Champ : secteur public.

Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades.

## 2 Le recrutement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

Si le nombre des inscrits au concours d'agrégation externe spécial est en légère hausse, le nombre des inscrits au concours externe est quant à lui en baisse, une baisse assez prononcée d'ailleurs (-140 candidats) soit 13,5 % de candidats en moins ; la baisse au niveau du concours interne est plus faible (-17 candidats), soit presque 2 % de candidats en moins par rapport à l'an dernier. Le pourcentage des présents est en légère augmentation par rapport à 2021 ; cependant on constate qu'environ 1 candidat sur 2 est absent, comme lors des sessions précédentes. Le nombre d'admis est en baisse au concours externe ; on reste toujours cependant autour de 1 candidat admis sur 10 présents. Pour l'agrégation externe, le ratio femmes/hommes est en légère augmentation en 2022 au profit des hommes pour les candidats inscrits mais il s'inverse pour les admis au concours.

En ce qui concerne les candidats aux autres concours d'enseignants du secondaire, on observe une baisse générale du nombre d'inscrits et des taux de présence relativement stables. Ainsi, au CAPES externe, la baisse du nombre d'inscrits est très importante ; de 2 207 candidats en 2021, on passe à 1 212. Il s'agit probablement du même mécanisme que celui décrit pour le concours de professeur des écoles (réévaluation des conditions pour l'accès à concours). Ce constat peut aussi être effectué pour les concours externes du CAPEPS et du CAPET même si la baisse est moins importante (36,8 % de candidats en moins au CAPET, 41,5 % pour CAPEPS et 27,8 % pour le CAPLP). Les motifs restent identiques. Cette baisse est moins identifiée pour le concours interne et le 3<sup>e</sup> concours, au motif que les conditions pour concourir sont différentes, puisqu'il s'agit de conditions d'ancienneté. Le taux de présence à ces concours reste en général

relativement stable parfois en légère baisse ; par exemple au CAPES externe, il est de 60,1 % des inscrits au lieu de 62,6 % l'an dernier ; et de 59,9 % au lieu de 59,7 % au niveau du CAPES interne. À remarquer, comme l'an dernier un bon niveau de présence au CAPEPS externe et interne (respectivement de 83,6 % et 67,4 %). Les plus faibles taux de présence concernent le CAPLP pour les concours externes et internes, le taux de présence varie comme l'an dernier autour de 43 % pour le recrutement externe et 44,8 % des inscrits pour l'interne. Il est peut-être le résultat de stratégies individuelles de candidats inscrits à plusieurs concours, par exemple au CAPES, et qui privilégient cette dernière inscription. Les chiffres au niveau du 3<sup>e</sup> concours sont plus variables d'un recrutement à l'autre ; le taux de présence s'améliore légèrement pour le 3<sup>e</sup> concours du CAPES ; À citer, cependant les effectifs de candidats présents au CAPET 3<sup>e</sup> voie qui sont en hausse non négligeable de 21,2 % à 30 % des inscrits.

En ce qui concerne les résultats à ces autres concours, ils sont meilleurs qu'en 2021 pour tous les recrutements externes ; ils passent de 28,7 % à 39,3 % de réussite pour le CAPES ; de 19,8 % à 31,7 % des présents pour le CAPET externe ; de 28,6 % à 40,7 % pour le CAPLP ; enfin, de 11 % à 20 % de réussite pour le CAPEPS externe. Les taux de réussite aux mêmes examens en interne sont contrastés sans qu'il y ait de gros écarts avec l'année antérieure ; on constate une légère baisse des admis au CAPES interne : 19,3 % au lieu du 24,2 % l'an dernier ; à noter cependant une augmentation des taux de réussite au CAPET : 12,5 % au lieu de 8 % l'an dernier et pour le CAPLP : 24,4 % de réussite au lieu de 19,4 % l'an dernier.



Tableau 31 : Recrutement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public à la session 2022

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'admis au niveau national	Nombre de postes offerts au niveau national
Agrégation	Externe	Femme	417	200	48,0%	59	25	12,5%	704	
		Homme	482	223	46,3%	66	21	9,4%	792	
		<b>Ensemble</b>	<b>899</b>	<b>423</b>	<b>47,1%</b>	<b>125</b>	<b>46</b>	<b>10,9%</b>	<b>1 496</b>	<b>1550</b>
	Externe spécial	Femme	20	16	80,0%	2	2	12,5%	19	
		Homme	32	25	78,1%	2	1	4,0%	27	
		<b>Ensemble</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>78,8%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7,3%</b>	<b>46</b>	<b>55</b>
	Interne	Femme	461	329	71,4%	74	44	13,4%	636	
		Homme	457	293	64,1%	53	18	6,1%	379	
		<b>Ensemble</b>	<b>918</b>	<b>622</b>	<b>67,8%</b>	<b>127</b>	<b>62</b>	<b>10,0%</b>	<b>1 015</b>	<b>1015</b>
CAPES*	Externe	Femme	676	427	63,2%	275	179	41,9%	2435	
		Homme	536	301	56,2%	173	107	35,5%	1484	
		<b>Ensemble</b>	<b>1 212</b>	<b>728</b>	<b>60,1%</b>	<b>448</b>	<b>286</b>	<b>39,3%</b>	<b>3 919</b>	<b>5 225</b>
	3 <sup>ème</sup> concours	Femme	67	30	44,8%	22	15	50,0%	152	
		Homme	48	17	35,4%	9	5	29,4%	106	
		<b>Ensemble</b>	<b>115</b>	<b>47</b>	<b>40,9%</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>42,6%</b>	<b>258</b>	<b>460</b>
	Interne	Femme	220	135	61,4%	70	24	17,8%	618	
		Homme	152	88	57,9%	38	19	21,6%	318	
		<b>Ensemble</b>	<b>372</b>	<b>223</b>	<b>59,9%</b>	<b>108</b>	<b>43</b>	<b>19,3%</b>	<b>936</b>	<b>957</b>
CAPEPS **	Externe	Femme	78	61	78,2%	32	14	23,0%	221	
		Homme	221	189	85,5%	90	36	19,0%	459	
		<b>Ensemble</b>	<b>299</b>	<b>250</b>	<b>83,6%</b>	<b>122</b>	<b>50</b>	<b>20,0%</b>	<b>680</b>	<b>680</b>
	3 <sup>ème</sup> concours	Femme	3	0	0,0%	0	0	0,0%	3	
		Homme	9	1	11,1%	0	0	0,0%	3	
		<b>Ensemble</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>8,3%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
	Interne	Femme	31	20	64,5%	2	0	0,0%	24	
		Homme	104	71	68,3%	11	4	5,6%	56	
		<b>Ensemble</b>	<b>135</b>	<b>91</b>	<b>67,4%</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4,4%</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
CAPET***	Externe	Femme	134	56	41,8%	35	20	35,7%	251	
		Homme	126	45	35,7%	26	12	26,7%	209	
		<b>Ensemble</b>	<b>260</b>	<b>101</b>	<b>38,8%</b>	<b>61</b>	<b>32</b>	<b>31,7%</b>	<b>460</b>	<b>580</b>
	3 <sup>ème</sup> concours	Femme	32	9	28,1%	4	2	22,2%	20	
		Homme	38	12	31,6%	8	2	16,7%	36	
		<b>Ensemble</b>	<b>70</b>	<b>21</b>	<b>30,0%</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>19,0%</b>	<b>56</b>	<b>75</b>
	Interne	Femme	51	26	51,0%	13	6	23,1%	69	
		Homme	64	22	34,4%	3	0	0,0%	50	
		<b>Ensemble</b>	<b>115</b>	<b>48</b>	<b>41,7%</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>12,5%</b>	<b>119</b>	<b>125</b>
CA/PLP****	Externe	Femme	284	121	42,6%	76	55	45,5%	481	
		Homme	276	120	43,5%	76	43	35,8%	476	
		<b>Ensemble</b>	<b>560</b>	<b>241</b>	<b>43,0%</b>	<b>152</b>	<b>98</b>	<b>40,7%</b>	<b>957</b>	<b>1370</b>
	3 <sup>ème</sup> concours	Femme	43	7	16,3%	5	3	42,9%	17	
		Homme	54	17	31,5%	10	4	23,5%	42	
		<b>Ensemble</b>	<b>97</b>	<b>24</b>	<b>24,7%</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>29,2%</b>	<b>59</b>	<b>75</b>
	Interne	Femme	100	51	51,0%	27	13	25,5%	211	
		Homme	101	39	38,6%	14	9	23,1%	151	
		<b>Ensemble</b>	<b>201</b>	<b>90</b>	<b>44,8%</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>24,4%</b>	<b>362</b>	<b>425</b>
Ensemble	Femme	2 617	1 488	56,9%	696	402	27,0%	6 613		
	Homme	2 700	1 463	54,2%	579	281	19,2%	4 787		
	<b>Ensemble</b>	<b>5 317</b>	<b>2 951</b>	<b>55,5%</b>	<b>1 275</b>	<b>683</b>	<b>23,1%</b>	<b>11 400</b>	<b>13 690</b>	

\*Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré  
 \*\*Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive  
 \*\*\*Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique  
 \*\*\*\*Concours d'Accès au corps des Professeurs de Lycée Professionnel

Champ : secteur public.  
 Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades

Le ratio femmes/hommes au niveau des inscrits est stable avec une légère surreprésentation des femmes pour le CAPES externe (55,8 % de candidates inscrites contre 57,9 % l'an dernier), pour le CAPET externe (51,5 % cette année contre 54 % l'an dernier) et pour le CAPLP externe. Pour le CAPEPS externe, la surreprésentation est plus prononcée mais également stable avec 73,2 % de candidats. On retrouve globalement ces proportions au niveau des présents.

En revanche, pour les admis, on constate des variations : si pour le CAPES externe, la part des femmes parmi les admis reste stable (62,5 % de femmes contre 62,2 % l'an dernier), pour le CAPEPS, il y a diminution (28 % contre 39,5 % l'an dernier). On observe une augmentation de ce taux pour le CAPET (62,5 % contre 56,7 % l'an dernier) et pour le CAPLP (56,1 % de femmes contre 45,8 % l'an dernier).

Figure 7 : Taux de réussite au concours des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public à la session 2022



Tableau 32 : Recrutement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé sous contrat à la session 2022

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'admis au niveau	Nombre de postes offerts au niveau
AGREGATION	CAER*	Femme	124	79	63,7	10	5	6,3	86	
		Homme	89	58	65,2	8	3	5,2	50	
		<b>Ensemble</b>	<b>213</b>	<b>137</b>	<b>64,3</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>5,8</b>	<b>136</b>	<b>140</b>
CAPES	CAFEP**	Femme	160	89	55,6	58	33	37,1	565	
		Homme	116	59	50,9	27	8	13,6	320	
		<b>Ensemble</b>	<b>276</b>	<b>148</b>	<b>53,6</b>	<b>85</b>	<b>41</b>	<b>27,7</b>	<b>885</b>	<b>942</b>
	CAFEP 3 <sup>ème</sup> concours	Femme	19	9	47,4	3	2	22,2	22	
		Homme	11	7	63,6	5	1	14,3	10	
		<b>Ensemble</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>53,3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>18,8</b>	<b>32</b>	<b>40</b>
	CAER	Femme	156	109	69,9	70	41	37,6	652	
		Homme	124	91	73,4	47	19	20,9	238	
		<b>Ensemble</b>	<b>280</b>	<b>200</b>	<b>71,4</b>	<b>117</b>	<b>60</b>	<b>30,0</b>	<b>890</b>	<b>975</b>
CAPEPS	CAFEP	Femme	7	5	71,4	1	1	20,0	35	
		Homme	12	7	58,3	2	0	0,0	35	
		<b>Ensemble</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>63,2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8,3</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
	CAER	Femme	20	17	85,0	9	5	29,4	38	
		Homme	49	40	81,6	16	8	20,0	82	
		<b>Ensemble</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>82,6</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>22,8</b>	<b>120</b>	<b>120</b>
CAPET	CAFEP	Femme	25	11	44,0	2	2	18,2	33	
		Homme	35	14	40,0	2	0	0,0	26	
		<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>41,7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>	<b>59</b>	<b>61</b>
	CAER	Femme	19	15	78,9	12	4	26,7	56	
		Homme	35	23	65,7	10	7	30,4	39	
		<b>Ensemble</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>70,4</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>28,9</b>	<b>95</b>	<b>102</b>
CA/PLP	CAFEP	Femme	39	16	41,0	11	4	25,0	89	
		Homme	38	15	39,5	13	2	13,3	79	
		<b>Ensemble</b>	<b>77</b>	<b>31</b>	<b>40,3</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>19,4</b>	<b>168</b>	<b>187</b>
	CAER	Femme	35	26	74,3	12	6	23,1	105	
		Homme	34	22	64,7	13	3	13,6	38	
		<b>Ensemble</b>	<b>69</b>	<b>48</b>	<b>69,6%</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>18,8</b>	<b>143</b>	<b>163</b>
<b>Ensemble</b>	Femme	604	376	62,3	188	103	27,4	1 681		
	Homme	543	336	61,9	143	51	15,2	917		
	<b>Ensemble</b>	<b>1 147</b>	<b>712</b>	<b>62,1</b>	<b>331</b>	<b>154</b>	<b>21,6</b>	<b>2 598</b>	<b>2800</b>	

\*Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération

\*\*Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé

Champ : secteur privé.

Source : Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades

Dans la globalité des recrutements du privé, le nombre d'inscrits est en baisse sensible, même si elle est moins forte que pour les recrutements publics (-16 % soit -217 candidats).

Concernant le concours de l'agrégation, le nombre d'inscrits est stable. En revanche, au CAPES privé (CAFEP), le nombre d'inscrits est en baisse importante pour les mêmes raisons que celles évoquées pour les enseignants du public : - 131 inscriptions par rapport à 2021 (- 32 % par rapport à 2021) ; même constat pour le CAFEP PLP (- 32 % par rapport à 2021).

Dans la globalité des recrutements, le taux de présence reste quasi stable avec une perte globale de 2,6 points sur tous les recrutements, à nuancer selon les recrutements ; le taux de présence à l'agrégation reste stable (autour de 60 % des inscrits) ; on constate une baisse du taux de présence au CAFEP : de 62,2 % en 2021 à 53,6 % ; on peut faire le même constat pour le CAPET CAFEP qui passe de 56 % à 41 % ; le taux de présence au CAFEP PLP est en augmentation.

Les pourcentages de réussite, tous recrutements confondus, sont en légère hausse (+2,8 points) ; le pourcentage de réussite de l'agrégation est en légère baisse (-1,8 point).

### 3 Le recrutement des personnels de direction et d'inspection

La baisse du nombre d'inscrits au recrutement de personnels de direction se confirme : 229 candidats au lieu de 255 en 2021. Le nombre d'admis baisse aussi en de 45 à 38 admis. La part de femmes reste stable avec une proportion de candidates autour de 55 %. Le nombre de

candidats au recrutement des inspecteurs IEN ET est en augmentation : 48 candidats au lieu de 34 l'an dernier ; le nombre des admis passe de 4 à 9 admis. Pour les IA IPR, le nombre d'inscrits est en légère augmentation (de 15 à 18), pour une stabilité du nombre d'admis.

**Tableau 33 : Recrutement des personnels de direction et d'inspection à la session 2022**

Concours	Sexe	Inscrits	Admissibles	Admis sur liste principale	Liste complémentaire	Nombre de postes
<b>Personnels de direction (interne)</b>	Femme	123	67	26	4	
	Homme	106	32	12	2	
	<b>Ensemble</b>	<b>229</b>	<b>99</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>605</b>
<b>Personnels de direction (3<sup>ème</sup> concours)</b>	Femme	25	2	1	0	
	Homme	15	0	0	0	
	<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
<b>Inspecteurs d'académie - Inspecteurs Pédagogiques Régionaux (interne)</b>	Femme	8	3	1	0	
	Homme	10	7	4	0	
	<b>Ensemble</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>140</b>
<b>Inspecteur de l'éducation nationale (interne)</b>	Femme	30	12	6	0	
	Homme	18	8	3	0	
	<b>Ensemble</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>185</b>

Champ : secteur public.

Source : Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades

### 4 Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Le nombre de candidats au concours de CPE externe est en baisse importante : 37 % de candidats en moins par rapport à 2021 ; les raisons sont également le durcissement des conditions de présentation au concours.

La tendance est également à la baisse pour le concours interne mais dans des proportions moindres. (Tableau 34).

Le taux d'admission est fortement supérieur à celui de 2021 pour le recrutement externe, (de 9,8 % à 30,2 %), ce qui s'explique en partie par un nombre de postes offerts qui a plus que doublé. Le taux de réussite est en revanche en baisse pour le recrutement interne qui n'atteint que 2,3 % (-2,5 points).

Le ratio hommes/femmes des inscrits au concours externe reste stable : 76,7 %. Ce ratio est aussi stable pour le recrutement interne : 68,7 %. Au concours externe, la part des femmes parmi les admis s'élève à 81%, stable par rapport à 2021. Au concours interne, elle atteint 70 %.

Pour le concours de psychologue de l'Éducation nationale, le nombre de candidats est en baisse importante ; 45,8 % de candidats en moins par rapport à 2021 au concours externe par exemple ; phénomène qu'on constate aussi au recrutement interne mais de manière moins sensible. Le taux de réussite est de 70,4 % pour ces recrutements. La féminisation de ce recrutement reste toujours très forte : par exemple, en 2022, plus de 4 candidats sur 5 sont des femmes.

Tableau 34 : Recrutement des personnels d'éducation et d'orientation à la session 2022

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'admis au niveau	Nombre de postes offerts au niveau national
Conseillers principaux d'éducation	Externe	Femme	201	121	60,2	60	38	31,4	450	
		Homme	61	28	45,9	13	7	25,0	109	
		<b>Ensemble</b>	<b>262</b>	<b>149</b>	<b>56,9</b>	<b>73</b>	<b>45</b>	<b>30,2</b>	<b>559</b>	<b>560</b>
	3 <sup>ème</sup> concours	Femme	38	10	26,3	1	1	10,0	9	
		Homme	15	2	13,3	0	0	0,0	2	
		<b>Ensemble</b>	<b>53</b>	<b>12</b>	<b>22,6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8,3</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
	Interne	Femme	143	92	64,3	6	1	1,1	49	
		Homme	65	39	60,0	4	2	5,1	21	
		<b>Ensemble</b>	<b>208</b>	<b>131</b>	<b>63,0</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2,3</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
Psychologues de l'Éducation nationale	Externe	Femme	27	12	44,4	11	10	83,3	160	
		Homme	5	2	40,0	2	1	50,0	16	
		<b>Ensemble</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>43,8</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>78,6</b>	<b>176</b>	<b>200</b>
	3 <sup>ème</sup> concours	Femme	1	1	100,0	1	1	100,0	4	
		Homme	1	0	0,0	0	0	0,0	0	
		<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
	Interne	Femme	15	11	73,3	10	6	54,5	45	
		Homme	1	1	100,0	1	1	100,0	5	
		<b>Ensemble</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>75,0</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>58,3</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Champ : secteur public.

Source : Source : MENJ-MESR, Systèmes d'information Ocean et Cyclades

## 5 Le recrutement des personnels ATSS

A l'instar de l'an dernier, les postes de secrétaire et d'adjoint administratifs attirent de nombreux candidats (Tableau 35).

Pour le concours de secrétaire administratif commun (interministériel), on observe toujours plus de présents en externe qu'en interne. Le taux d'absence toutefois est particulièrement élevé : cette absence d'attractivité peut en partie s'expliquer par la logique interministérielle du concours, les offres de postes des différents ministères partenaires n'étant pas forcément

attractives pour tout le monde. Concernant le concours d'adjoint commun interne, le nombre d'inscrits diminue (530 cette année et 621 l'an dernier), ce qui peut être relié à la réduction du nombre de postes (20 cette année, 22 en 2021 et 34 en 2020).

Concernant l'examen professionnel de secrétaire administratif pour l'avancement à la classe exceptionnelle, on constate une forte mobilisation, en progression par rapport à l'an dernier (voir les données sexuées dans l'annexe 6).

Tableau 35 : Recrutement des personnels ATSS à la session 2022

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes	Liste complémentaire
AAE (1)	Interne	207	104	50,2	20	8	7,7	180	0
	Réservé	0	///	///	///	///	///	///	///
ADJENES (2)	Réservé sans concours	0	///	///	///	///	///	///	///
Adjoint commun	Interne	530	349	65,8	71	20	5,7	20	2
Adjoint commun	Externe	941	481	51,1	62	20	4,2	20	12
APAE (3)	Examen Pro	75	nd	Nd		15	Nd	194	0
ASSAE (4)	Interne	7	nd	Nd	7	3	Nd	7	0
	Externe	44	nd	Nd	44	5	Nd	5	10

Tableau 35 (suite)									
Bibliothécaire	Interne	12	7	58,3	0	0	0,0	5	nd
	Externe	76	21	27,6	0	0	0,0	13	nd
Bibliothécaire Externe Spécial	Externe	2	1	50,0	1	0	0,0	2	0
BIBAS (5) Classe Normale	Interne	16	6	37,5	1	0	0,0	10	0
	Externe	90	35	38,9	3	2	5,7	15	0
	Réservé	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0
BIBAS Classe Sup	Interne	3	nd	nd	nd	nd	nd	3	nd
	Externe	5	nd	Nd	nd	nd	nd	4	nd
BIBAS avancement Classe Supérieure	Examen Pro	1	nd	Nd	nd	nd	nd	32	nd
BIBAS avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	6	nd	nd	nd	nd	nd	33	nd
BIBAS avancement Hors classe	Examen Pro	0	///	///	///	///	///	///	///
Conseiller Technique de Service social	Interne	8	nd	nd	2	nd	nd	nd	nd
Conservateur	Interne	2	2	100,0	1	0	0,0	3	0
	Externe	12	1	8,3	0	0	0,0	10	0
Conservateur Externe Spécial	Externe	1	1	100,0	1	0	0,0	2	0
Infirmier	Unique	179	106	59,2	72	30	28,3	30	6
Magasinier	Interne	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0
	Externe	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0
	Réservé	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0
Médecin	Unique	3	3	100,0	3	3	100,0	54	0
SA (6) Concours Commun	Interne	709	445	62,8	77	28	6,3	28	18
	Externe	813	361	44,4	82	29	8,0	29	16
SAENES (7)	Réservé	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0
SAENES Classe Sup	Interne	209	93	44,5	42	14	15,1	14	3
	Externe	204	55	27,0	13	8	14,5	11	0
SAENES avancement Classe Supérieure	Examen Pro	116	59	50,9	26	16	27,1	38	0
SAENES avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	71	53	74,6	40	16	30,2	16	6

(1) Attaché d'administration de l'État

(2) Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(3) Attaché principal d'administration de l'État

(4) Assistant de service social

(5) Bibliothécaire assistant spécialisé

(6) Secrétaire administratif

(7) Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Champ : secteur public.

Source : MENJ-MESR, Cyclades

**Tableau 36 : Répartition des jurys selon le concours ou l'examen professionnel à la session 2022**

	Ensemble de jury	% de femmes
Concours commun externe de recrutement de secrétaire administratif de classe normale	42	55
Concours commun interne de recrutement dans le premier grade de secrétaire administratif	27	48
Examen Professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle	18	50
Examen Professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Supérieure	17	53
Infirmier	26	61,5
Recrutement d'adjoint administratif principal de deuxième classe par concours interne et externe	56	50
Recrutement d'Assistant de service social par concours interne et externe	23	56,5
<b>Total général</b>	<b>209</b>	<b>53</b>

Source : Service Interacadémique des Concours non enseignants Amiens-Lille.

## Parcours professionnel

L'académie est très attentive aux évolutions de carrière liées aux promotions et s'attache, via les Lignes Directrices de Gestion et le dialogue social à une étude fine des situations de chacun et chacune des collègues. Une focale est mise sur les personnes retraits dans l'année ainsi que sur l'équilibre femme-homme, dans le respect du barème du dernier promu.

La possibilité d'avoir accès à une carrière, de pouvoir faire évoluer ses missions et d'avoir un parcours professionnel diversifié est un réel vecteur d'attractivité. A ce titre, le bureau d'accompagnement des personnels permet une réflexion individualisée et confidentielle pour chacun et chacune des personnels le souhaitant. A noter également :

- La mise en place d'un partenariat avec le GIP FCIP pour la mise en place de bilans de compétences et d'accompagnement à la VAE
- Une cellule spécifique à l'accompagnement des mobilités à l'étranger : aide au départ et au retour, lien durant les années à l'étranger, en lien avec la DRAREIC
- La Mission Académique de l'Encadrement, suivant spécifiquement des collègues à fort potentiel d'évolution à moyen terme.



Les missions .....	47
Le service partagé.....	49
Les enseignants du public en éducation prioritaire .....	49
Les promotions.....	51
Les départs .....	58
La mobilité géographique .....	63
Les détachements .....	75
Les mobilités formatrices à l'étranger .....	84
Le pôle académique GRH de proximité .....	85

## Les missions

### 1 Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

Les femmes représentent 83,9 % des professeurs des écoles (84,4 % au niveau national) mais seulement 75,2 % des directeurs d'école (Tableau 37).

Les enseignants du premier degré ont principalement des missions d'enseignement (94,8 %). 7,8 % assurent des missions de remplacement et 11,7 % des enseignants ont une mission de direction avec ou sans enseignement.

**Tableau 37 : Répartition des personnels des corps enseignants du 1<sup>er</sup> degré public selon la mission en 2021-2022**

	Effectifs	Poids de la mission	% femmes
<b>Enseignement d'élèves du premier degré</b>	<b>21 617</b>	<b>94,8</b>	<b>84,7</b>
Enseignement en classe préélémentaire	5 467	24,0	94,9
Enseignement en classe élémentaire	10 008	43,9	84,5
Enseignement et direction d'école simultanés	2 361	10,4	78,1
Enseignement sur classes attirées	511	2,2	59,1
Remplacement	1 785	7,8	74,5
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	1 485	6,5	80,5
<b>Autres</b>	<b>1 174</b>	<b>5,2</b>	<b>68,1</b>
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	<i>181</i>	<i>0,8</i>	<i>57,5</i>
<i>dont direction d'établissement du second degré public (Segpa)</i>	<i>125</i>	<i>0,5</i>	<i>47,2</i>
<i>dont animation pédagogique</i>	<i>462</i>	<i>2,0</i>	<i>67,1</i>
<i>dont autre activité non enseignante</i>	<i>129</i>	<i>0,6</i>	<i>75,2</i>
<i>dont sans affectation (1)</i>	<i>277</i>	<i>1,2</i>	<i>82,7</i>
<b>Total</b>	<b>22 791</b>	<b>100,0</b>	<b>83,9</b>

(1): personnes en congé de longue durée, par exemple.

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

### 2 Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public

96,7 % des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré exercent une mission d'enseignement (Tableau 38); 2,3 % d'entre eux sont professeurs documentalistes. Ces enseignants exercent principalement dans des EPLE sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale (91,3 %) (Annexe 3).

**Tableau 38 : Répartition des personnels des corps enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public selon la mission en 2021-2022**

	Effectif	Poids de la mission	% de femmes
<b>Enseignement d'élèves du second degré</b>	<b>23 923</b>	<b>96,7</b>	<b>56,0</b>
Enseignement sur classes attirées du second degré	21 984	88,8	55,3
Remplacement	1 336	5,4	56,4
Documentation	570	2,3	79,6
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	33	0,1	69,7
<b>Autres</b>	<b>824</b>	<b>3,3</b>	<b>56,8</b>
<i>dont mission d'animation pédagogique</i>	<i>280</i>	<i>1,1</i>	<i>50,4</i>
<i>dont activité non enseignante</i>	<i>141</i>	<i>0,6</i>	<i>49,5</i>
<i>dont sans affectation (1)</i>	<i>403</i>	<i>1,6</i>	<i>66,8</i>
<b>Total</b>	<b>24 747</b>	<b>100,0</b>	<b>56,0</b>

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affecté au 30 novembre.

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021

### 3 Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé

Les enseignants du premier degré privé ont principalement des missions d'enseignement (95,5 % au niveau académique (+3,6 points au niveau national)). Parmi eux, 6,2 % assurent des missions de remplacement (Tableau 39).

**Tableau 39 : Répartition des personnels des corps enseignants du 1er degré privé selon la mission en 2021-2022**

	Effectifs	Poids de la mission	% femmes
<b>Enseignement d'élèves du premier degré</b>	<b>3 885</b>	<b>95,5</b>	<b>93,0</b>
Enseignement en classe préélémentaire	1 046	25,7	97,5
Enseignement en classe élémentaire	2 150	52,9	92,0
Enseignement et direction d'école simultanés	185	4,5	85,9
Enseignement sur classes attirées	8	0,2	62,5
Remplacement	252	6,2	90,5
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	244	6,0	91,0
<b>Autres</b>	<b>183</b>	<b>4,5</b>	<b>69,9</b>
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	<i>109</i>	<i>2,7</i>	<i>56,9</i>
<i>dont animation pédagogique</i>	<i>27</i>	<i>0,7</i>	<i>85,2</i>
<i>dont sans affectation (1)</i>	<i>47</i>	<i>1,2</i>	<i>91,5</i>
<b>Total</b>	<b>4 068</b>	<b>100,0</b>	<b>91,9</b>

(1): personnes en congé de longue durée, par exemple.

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

### 4 Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé

**Tableau 40 : Répartition des personnels des corps enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé selon la mission en 2021-2022**

	Effectifs	Poids de la mission	% de femmes
<b>Enseignement d'élèves du second degré</b>	<b>7 748</b>	<b>98,5</b>	<b>63,2</b>
Enseignement sur classes attirées du second degré	7 252	92,2	62,9
Remplacement	287	3,6	55,1
Documentation	177	2,3	86,4
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	32	0,4	84,4
<b>Autres</b>	<b>116</b>	<b>1,5</b>	<b>50,9</b>
<i>dont mission d'animation pédagogique</i>	<i>23</i>	<i>0,3</i>	<i>17,4</i>
<i>dont activité non enseignante</i>	<i>2</i>	<i>0,0</i>	<i>c</i>
<i>dont sans affectation (1)</i>	<i>91</i>	<i>1,2</i>	<i>60,4</i>
<b>Total</b>	<b>7 864</b>	<b>100,0</b>	<b>63,0</b>

(1): personnes en congé de longue durée, par exemple.

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

## Le service partagé

Enfin, 1 802 enseignants sont concernés par un poste en service partagé, effectif en baisse de 1,1 % en 2021-2022 (Tableau 41). Après avoir progressé entre les années scolaires 2016-2017 et 2019-2020, la part d'enseignants en service

partagé reste stable en 2021-2022. Les femmes sont un peu plus représentées parmi les enseignants en service partagé que parmi l'ensemble des enseignants (56,7 % contre 56,0 %).

Tableau 41 : Évolution du nombre d'enseignants en service partagé

	Nombre d'enseignants en service partagé	Part des enseignants	Part des femmes
2016/2017	1 884	7,2 %	53,8 %
2017/2018	1 907	7,3 %	55,2 %
2018/2019	1 955	7,5 %	53,9 %
2019/2020	1 956	7,6 %	53,0 %
2020/2021	1 822	7,6%	53,8%
2021/2022	1 802	7,6%	56,7%

Champ : enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public sur poste en service partagé.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division de l'organisation scolaire.

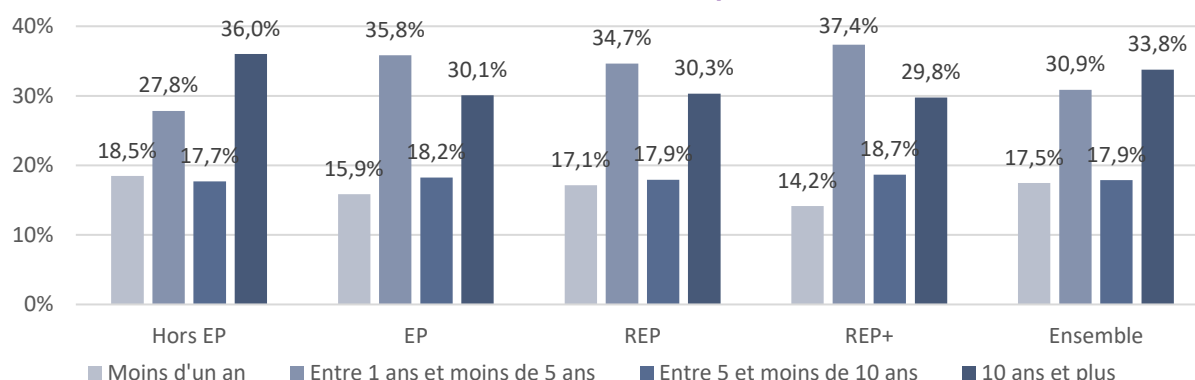
## Les enseignants du public en éducation prioritaire

### 1 Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré en éducation prioritaire.

En 2021-2022, 6 666 enseignants travaillent dans une école située en éducation prioritaire, soit 29,6 % de l'ensemble des enseignants du 1<sup>er</sup> degré public. Parmi eux, 42,9 % exercent au sein du réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+). Les enseignants occupant leur poste depuis moins de 5 ans sont davantage représentés en

éducation prioritaire qu'en dehors de l'éducation prioritaire : cette situation concerne 51,7 % des enseignants exerçant en éducation prioritaire contre 46,3 % en-dehors de l'éducation prioritaire (Figure 8). Entre 5 et 10 ans d'ancienneté dans le poste, un rééquilibrage s'opère.

Figure 8 : Part des enseignants du 1<sup>er</sup> degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste



Champ : écoles ordinaires du secteur public. Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public en activité et affecté au 30 novembre.

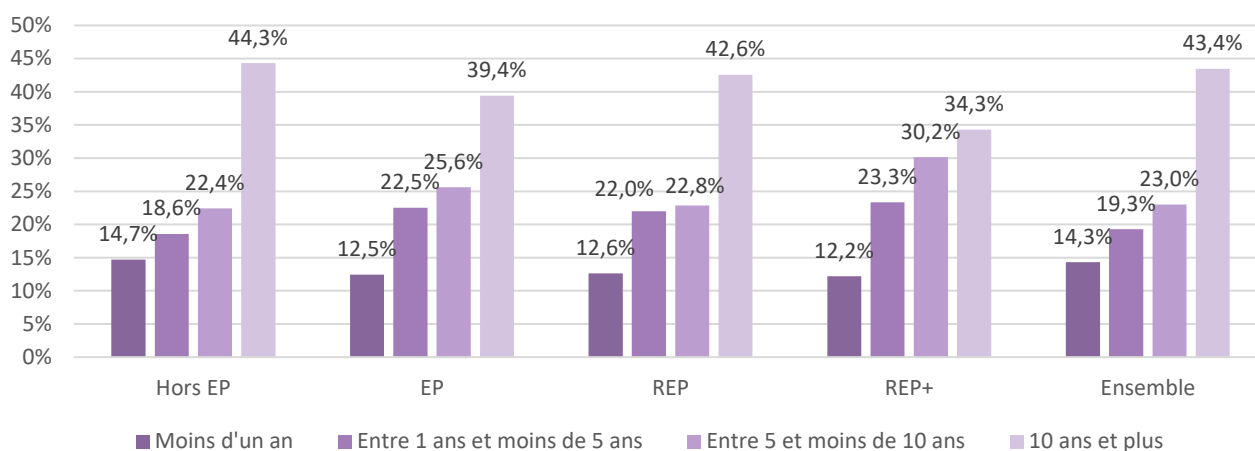
Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## 2 Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré en éducation prioritaire.

En 2021-2022, 3 946 enseignants travaillent dans un établissement situé en éducation prioritaire, soit 16,2 % de l'ensemble des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public. Parmi eux, 38,1 % exercent au sein du réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+). Les enseignants affectés en réseau d'éducation prioritaire ont moins d'ancienneté dans leur poste que les autres. En effet, 35,0 % d'entre eux ont

moins de 5 ans d'ancienneté dans leur poste, contre 33,3 % des enseignants qui exercent en-dehors de l'éducation prioritaire (Figure 9). À contrario, les enseignants cumulant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur poste sont sous-représentés en éducation prioritaire : ils représentent, 39,4 % contre 44,3 % en dehors de l'éducation prioritaire.

**Figure 9 : Répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste**



Champ : collèges du secteur public. Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public en activité et affecté au 30 novembre.

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## Les promotions

### 1. Les promotions des enseignants du 1<sup>er</sup> degré

En 2022, 3 candidats (2 femmes et 1 homme) ont été promus sur liste d'aptitude des professeurs des écoles au sein de l'académie. (Tableau 42). Dans le Pas-de-Calais, comme l'année précédente, il n'y a pas eu de candidatures. La liste d'aptitude des professeurs des écoles étant dédiée aux instituteurs en activité, ce faible nombre, observé dans les deux départements, s'explique par une diminution du nombre de personnels dans ce corps.

En 2022, 2 000 professeurs des écoles ont été promus au grade supérieur, soit 6,6 % de plus qu'en 2021. (Tableau 43). Le nombre promus à la hors classe est de 1 208, en diminution de 5,7 % par rapport à l'année précédente. 715 personnes ont été promues à la classe exceptionnelle, soit +34,1 % et 77 professeurs des écoles ont été promus à l'échelon spécial, soit +24,2 % par rapport à l'année 2021.

**Tableau 42 : Évolution du nombre de professeurs des écoles promus sur liste d'aptitude**

	Nombre de promus				Nombre de promus	% femmes	% promus parmi les candidats à la promotion
	2018	2019	2020	2021			
<b>Nord</b>	1	3	2	3	3	66,7	100
<b>Pas-de-Calais</b>	3	2	0	0	0	///	///
<b>Académie</b>	4	5	2	3	3	66,7	100

Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

**Tableau 43 : Évolution du nombre de professeurs des écoles promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur**

		Nombre de promus				Nombre de promus	% femmes
		2018	2019	2020	2021		
<b>PE hors classe</b>	Nord	525	647	745	784	737	85,2
	Pas-de-Calais	310	388	465	497	471	82,0
	Académie	835	1 035	1 210	1 281	1 208	83,9
<b>PE classe exceptionnelle</b>	Nord	232	292	278	332	444	78,4
	Pas-de-Calais	134	186	169	201	271	79,0
	Académie	366	478	447	533	715	78,6
<b>PE échelon spécial classe exceptionnelle</b>	Nord	44	25	23	40	61	55,7
	Pas-de-Calais	19	17	15	22	16	50,0
	Académie	63	42	38	62	77	54,5

Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

**Tableau 44 : Promotion sur le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle par vivier à la rentrée scolaire 2022**

Nombre de promus				
Classe Exceptionnelle	V1		Femmes	Hommes
		Nord	272	76
		Pas-de-Calais	171	43
	Académie	443	119	
	V2	Nord	76	20
		Pas-de-Calais	43	14
		Académie	119	34

Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

## 2. Les promotions des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

À compter de 2020, il n'existe plus d'accès par liste d'aptitude aux corps des professeurs certifiés et professeurs d'EPS.

Le nombre de candidats à l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'élevait en 2022 à 826, en baisse de 2,25 % par rapport à 2021 (845) avec une majorité de femmes (52,9 % des candidats). Parmi les propositions remontées par l'académie au ministère, les candidatures féminines étaient également majoritaires (56,0%).

Le nombre de promotions obtenues en 2022 (19) est en voie de stabilisation par rapport aux années

précédentes (Tableau 45), le taux de promotion s'élevant à 2,3 % en 2022 contre 2,7 % en 2021.

Par ailleurs, la baisse de la part des femmes parmi les promus, amorcée en 2019, ne s'est pas confirmée en 2022 : elles obtiennent 47,4 % des promotions en 2022, soit près de 4 % de plus qu'en 2021.

Parmi les promus au corps des agrégés par liste d'aptitude, 1 seul enseignant est issu de l'enseignement supérieur, comme en 2021. Les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur obtiennent 5,3 % des promotions mais représentent 12,4 % des candidatures.

**Tableau 45 : Évolution du nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré sur liste d'aptitude**

Corps d'accès	Nombre de promus			Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent		Age moyen des promus		% promus parmi les candidats à la promotion	
	2019	2020	2021	2022									
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Agrégés</b>	19	11	23	389	437	10	9	22a09m15j	22a07m15j	51	50	2,6	2,1

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

En 2022, 1 348 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont été promus à un grade supérieur (Tableau 46) : 935 enseignants ont été promus à la hors-classe (1,6 % en moins qu'en 2021) et 413 à la classe

exceptionnelle (16,05 % de moins plus par rapport à 2021).

Les taux de promotion à la hors-classe sont stables autour de 18 %, sauf pour les professeurs

agrégés dont le taux de promotion est en nette progression (de 5 points) par rapport à 2021 pour atteindre 19 %. Cela est dû au nombre de promotions plus important (de 39) qui n'est pas complètement compensé par la légère progression du nombre de promouvables.

Les taux de promotion à la classe exceptionnelle baissent de manière importante en 2022, à l'exception des professeurs agrégés, pour lesquels le nombre de promotions attribuées au 2ème vivier a plus que doublé. Cela s'explique par une augmentation du nombre de promouvables dans les deux viviers et par une baisse du nombre de promotions alloué. L'effort des services pour identifier les enseignants éligibles au 1<sup>er</sup> vivier continue de porter ses fruits, avec une nette augmentation des promouvables dans ce vivier.

Dans les tableaux de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle, grâce au travail réalisé sur la parité dans la constitution des tableaux d'avancement, la part des femmes parmi les promus est proche ou supérieure à leur représentativité parmi les promouvables, y compris pour les professeurs agrégés, ce qui n'était pas le cas en 2021.

À noter que pour les professeurs certifiés et les PLP, les femmes sont mieux promues à la classe exceptionnelle que leurs collègues masculins puisqu'elles obtiennent respectivement 63 % et 50 % des promotions alors qu'elles ne représentent que 58 % et 47 % des promouvables.

**Tableau 46 : Évolution du nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur**

Corps d'accès		Nombre de promus			Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent		Age moyen des promus		% promus parmi les candidats à la promotion	
		2019	2020	2021	2022		H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Agrégés</b>	Hors classe	109	125	106	420	333	81	64	14a11m17j	14a08m26j	51,5	50,1	19,3	19,2
	Classe Ex. V1	89	52	51	145	102	21	17	03a03m23j	03a03m07j	56,0	55,0	11,0	14,2
	Classe Ex. V2				109	102	7	12	06a11m25j	06a11m15j	60,0	61,0		
<b>Certifiés</b>	Hors classe	487	526	573	1012	1851	189	348	19a03m11j	19a01m29j	50,9	49,3	18,7	18,8
	Classe Ex. V1	438	202	333	224	403	61	125	02a10m29j	2a11m20j	56,0	54,0	28,9	11,8
	Classe Ex. V2				352	405	35	41	09a03m21j	06a03m27j	60,7	59,1		
	Echelon spécial	///	90	62	192	200	54	57	02a09m29j	02a08m23j	59,2	59,1	28,1	28,5
<b>PEPS</b>	Hors classe	62	73	83	255	173	48	33	19a03m28j	20a02m11j	46,8	46,6	18,2	19,1
	Classe Ex. V1	52	22	28	68	49	15	14	02a11m09j	03a05m14j	52,9	49,4	14,4	15,2
	Classe Ex. V2				36	43			09a09m16j	09a01m29j	60,0	59,0		
	Echelon spécial	///	9	6	23	11	6	3	02a08m14j	03a00m00j	60,2	56,9	26,1	27,3
<b>PLP</b>	Hors classe	178	183	188	514	418	95	77	17a07m15j	18a02m17j	51,3	51,6	18,5	18,4
	Classe Ex. V1	119	66	80	35	45	32	32	02a07m09j	02a10m02j	53,1	54,1	15,7	17,7
	Classe Ex. V2				169	136			08a09m03j	08a05m15j	58,6	59,4		
	Echelon spécial	///	30	22	74	51	15	11	02a09m12j	02a07m05j	60,0	59,7	20,3	21,6

Champ : secteur public. Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.



### 3. Les promotions des personnels de direction et d'inspection

Le recrutement dans le corps des personnels de direction par liste d'aptitude a bénéficié à 10 personnes en 2022 (Tableau 47). En ce qui concerne l'accès aux corps d'inspection, 1 personne a été recrutée sur liste d'aptitude cette année.

En 2022, 48 personnes ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur parmi les personnels de direction et d'inspection (Tableau 48), soit 4 de moins qu'en 2021.

**Tableau 47 : Évolution du nombre de personnels de direction et d'inspection promus sur liste d'aptitude**

Corps d'accès	Nombre de promus				Nombre de promus	% femmes	Nombre de candidats		Nombre de promus		Ancienneté cat. A (années)		Age moyen (années)	
	2017	2018	2019	2020			2021		2022		H	F	H	F
	H		F		H		F		H		F			
Personnel de direction classe normale	3	3	3	1	7	57%	5	11	3	7	21	20	48	50
IEN	1	1	0	0	1	100%	3	5	0	1	0	21	0	56

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

**Tableau 48 : Évolution du nombre de personnels de direction et d'inspection promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur**

Corps d'accès	Nombre de promus			Nombre de promus	% femmes	Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade (années)		Age moyen (années)	
	2018	2019	2020			2021		2022		H	F	H	F
	H		F		H		F		H		F		
Personnel de direction hors classe	30	31	31	34	41%	189	151	21	16	17	17	56	55
IEN hors classe	12	7	7	9	66%	17	12	2	4	8	8	51	52
IA-IPR hors classe	3	1	7	9	11%	11	6	2	3	8	8	48	58

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division de l'encadrement et des personnels administratifs.

### 4. Les promotions des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

En 2022, le taux de promotion à la hors-classe des CPE et des PsyEN est stable, légèrement supérieur à 18 % (18,5 % et 18,4 %) (Tableau 49). La légère diminution des contingents alloués à l'académie est compensée par la baisse du nombre de promouvables.

promotion des Psy EN à la classe exceptionnelle est en revanche stable à 5,6 %, l'accroissement du nombre de promouvables étant compensé par une augmentation du nombre de promotions attribué à l'académie.

Le taux de promotion à la classe exceptionnelle des CPE diminue en 2022 (de 22 % à 16 %) du fait de l'augmentation du nombre de promouvables, notamment au 1<sup>er</sup> vivier, et de la diminution du contingent alloué. Le taux de

S'agissant de l'égalité professionnelle femmes/hommes, qui a constitué une priorité dans l'établissement des tableaux d'avancement à la hors-classe et à la classe exceptionnelle, le travail sur la parité a permis d'atteindre un nombre de femmes promues très proche de leur poids au sein des promouvables.

**Tableau 49 : Évolution du nombre de personnels d'éducation et d'orientation sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur**

Corps d'accès		Nombre de promus			Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent		Age moyen des promus		% promus parmi les candidats à la promotion		
		2019	2020	2021	2022										
						H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CPE	Hors classe	29	31	32	48	109	9	20	17a02m07j	18a00m04j	52,7	49,6	18,8	18,3	
	Classe Ex. V1	23	10	13	9	29	2	6	03a05m02j	03a03m21j	52,8	55,3	15,0	16,7	
	Classe Ex. V2				11	19	1	2	09a01m03j	09a07m11j	64,1	56,1			
	Echelon spécial	///	6	3	1	21	0	6	01a00m00j	02a09m04j	0	60,4	0,0	28,6	
PsyEN	Hors classe	28	28	29	15	121	3	22	19a02m13j	19a04m01j	51,8	50,9	20,0	18,2	
	Classe Ex. V1	7	1	3	12	63	1	3	02a04m02j	01a08m09j	59,6	56,0	6,7	5,3	
	Classe Ex. V2				3	12	0	1	03a04m02j	03a03m01j	///	63,0			
	Echelon spécial	///	1	1	2	6	0	3	01a06m00j	03a02m01j	0	60,0	0,0	50,0	

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants

## 5. Les promotions des personnels ATSS

En 2022, 45 personnels ATSS ont été promus. Les promotions dans le corps des attachés d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (AAE) par liste d'aptitude ont bénéficié à 8 personnes (Tableau 50).

En ce qui concerne l'accès au corps des SAENES, 30 personnes ont été promues sur liste d'aptitude. La part des femmes promues est de 83,3 %.

En 2022, personne n'a été promu dans le corps des CTSS parmi les personnels médico-sociaux.

Concernant les ITRF, aucune personne n'a été promue IGR, 1 personne a été promue IGE, 2 personnes ont été promues ASI et 4 personnes ont été promues dans le corps des techniciens de recherche et de formation.

**Tableau 50 : Évolution du nombre de personnels ATSS promus sur liste d'aptitude**

Corps d'accès	Nombre de promus			Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent		Age moyen des promus		% promus parmi les candidats à la promotion	
	2019	2020	2021	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Attachés	9	9	9	145	628	2	6	2 ans	2 ans 5 mois	43	52	1,4	1,0
SAENES	14	4	16	132	915	5	25	3 ans 1 mois	4 ans 6 mois	50	52	3,8	2,7
CTSS	1	0	0	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
IGR	0	0	0	27	9	0	0	///	///	///	///	0	0
IGE	0	0	1	8	2	1	0	4 ans 1 mois 18 jours	///	43	///	12,5	0

<b>ASI</b>	2	1	1	72	29	1	1	7 ans 4 mois	5 ans 4 mois	54	53	1,39	8,24
<b>TECH RF</b>	5	5	5	97	169	1	3	4 ans	6 ans 3 mois	58	48	1,03	1,78

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

Concernant l'avancement au grade supérieur, 308 personnels ATSS en ont bénéficié en 2022 (Tableau 51).

Concernant les personnels médico-sociaux, 57 agents ont bénéficié d'un avancement. La représentation des femmes parmi les promus est le reflet de la très forte féminisation de ces corps.

Enfin, pour la filière recherche et formation, 175 agents de catégorie C ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur en 2022. Au final, 69 personnes ont été promues au grade d'ATRF principal 2e classe alors que le contingent était

fixé à 35. Le nombre supérieur de promotions s'explique, pour la 3e année consécutive, par le redéploiement sur ce grade du contingent de l'examen professionnel non pourvu par manque de candidats.

Les pourcentages de promus parmi les candidats ne peuvent être déterminés car une pré-sélection des dossiers est effectuée par les CPE des établissements d'enseignement supérieur et par un groupe de travail pour les personnels des EPLE et des services académiques.

**Tableau 51 : Évolution du nombre de personnels ATSS sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur**

Corps d'accès	Nombre de promus			Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent		Age moyen des promus		% promus parmi les candidats à la promotion	
	2019	2020	2021	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>AAE HC ES</b>	2	1	1	21	7	1	0	7 ans	///	60	-	3,6	-
<b>AAE HC</b>	5	5	7	49	59	2	3	11 ans 10 mois	9 ans	50	48	1,85	2,8
<b>APAE</b>	8	7	9	65	95	2	6	7 ans 10 mois	7 ans	55	48	1,25	3,75
<b>SAENES CE</b>	11	11	13	41	137	1	12	2 ans	2 ans	49	54	0,56	6,74
<b>SAENES CS</b>	22	22	20	57	249	7	34	7 ans 4 mois	8 ans	48	52	2,28	11,11
<b>ADJENES P1C</b>	66	65	84	72	397	17	105	4 ans 5 mois	5 ans 6 mois	48	50	3,62	22,38
<b>ADJENES P2C</b>	28	41	23	5	79	0	23	-	4 ans	-	45	-	27,38
<b>ADJENES</b>	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
<b>ASSAE CS</b>	10	8	5	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
<b>ASSAE ASP</b>			16	2	166	0	24	-	1 an 8 mois	-	51	-	14,28

Tableau 51 (suite)

<b>INF CS</b>	22	22	16	5	160	0	17	-	15 ans 2 mois	-	48	-	10,30
<b>INF HC</b>	14	16	18	8	136	2	14	6	4 ans 10 mois	58	52	1,38	9,72
<b>IGR HC</b>	0	1	1	3	0	1	0	4 ans 4 mois	-	57	-	33,33	-
<b>IGR 1C</b>	1	1	1	4	0	1	0	1 an 1 mois	-	54	-	25	-
<b>IGE HC</b>	3	1	1	7	3	3	0	9 ans 8 mois 13 jours	-	51	-	42,86	-
<b>TECH RF CE</b>	2	2	2	23	4	2	0	3 ans 4 mois	-	50	-	8,69	-
<b>TECH RF CS</b>	4	2	3	35	8	6	2	10 ans 4 mois 15 jours	5 ans 4 mois	43	52	17,14	25
<b>ATRF P1C</b>	47	45	49	188	338	35	71	11 ans 7 mois 28 jours	9 ans 6 mois 13 jours	49	47	18,62	21,01
<b>ATRF P2C</b>	29	29	30	57	145	18	51	12 ans 8 mois	9 ans 3 mois 12 jours	46	48	31,58	35,17
<b>Ensemble</b>	274	279	299	642	1983	98	362						

nd : non disponible

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

### 1 Les départs à la retraite

En 2021-2022, 1 277 personnels de l'académie ont pris leur retraite (Figure 10), sur les 5 888 personnels susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite. Fortement liés à la démographie, les départs en retraite connaissent également des variations notables suite aux différentes réformes des retraites mises en œuvre ces dernières années. Ce contexte de réforme, qui se pérennise dans le temps, provoque questionnements et incertitudes, et influence la prise de décision des agents.

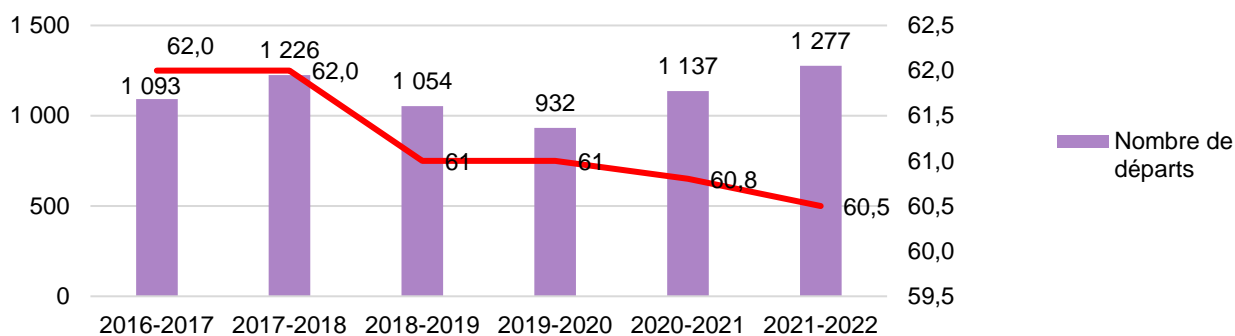
La moyenne d'âge au moment du départ varie selon la catégorie de personnels et selon le motif. Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont en moyenne 58,8 ans lors de leur départ contre 62,1 ans pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les personnels non-enseignants. Cet écart observé entre les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et les autres catégories de personnels s'explique, pour l'essentiel, par la possibilité pour les enseignants ayant été instituteurs pendant au moins dix-sept ans (services actifs) de partir de manière anticipée (cinq ans avant les autres catégories).

Les personnels de l'académie en âge d'ouvrir leur droit à départ à la retraite représentent ici les personnels titulaires de tous corps et grades confondus, exceptés les personnels de l'enseignement privé. Ces effectifs de personnels visent le nombre de titulaires atteignant l'âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année et sont reconstitués à partir de l'ensemble des agents encore en activité au moment de la campagne des retraites (printemps de l'année N pour des départs en N+1 voire N+2).

L'âge légal d'ouverture de droits dépend de l'évolution de la législation et de la validation de 17 ans de services ou plus en catégorie active. Une révision annuelle est prévue lors de l'examen de la Loi de Finances de l'année, afin de fixer le nombre de trimestres nécessaires par année de naissance, pour obtenir une retraite à taux plein. Le contexte de réforme des retraites, actuellement en cours de négociations, rend cette disposition incertaine.

Le constat actuel qui ressort de l'évolution de ces effectifs est d'abord une stabilisation du nombre de départs à la retraite, due principalement à l'effet démographique, la génération du « baby-boom » d'après-guerre étant désormais en grande partie à la retraite. Depuis l'année dernière, après une période de stabilisation, nous constatons une nouvelle hausse du nombre des départs à la retraite. Les réformes successives décrétant le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux plein, les systèmes de décote et de surcote ainsi que la mise en place du dispositif « carrières longues », ont eu un impact sur l'étalement dans le temps pour la prise de décision de départ à la retraite des agents, lesquels partent de moins en moins à l'âge précis d'ouverture de droits (62 ans à ce jour). Il a été en effet constaté une recrudescence du nombre de départs anticipés, conjointement à une augmentation conjoncturelle de demandes de prolongation d'activité, recul de limite d'âge et maintien dans l'intérêt du service après la limite d'âge.

Figure 10 : Évolution du nombre de départs à la retraite et âge moyen de départ



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des prestations aux personnels.

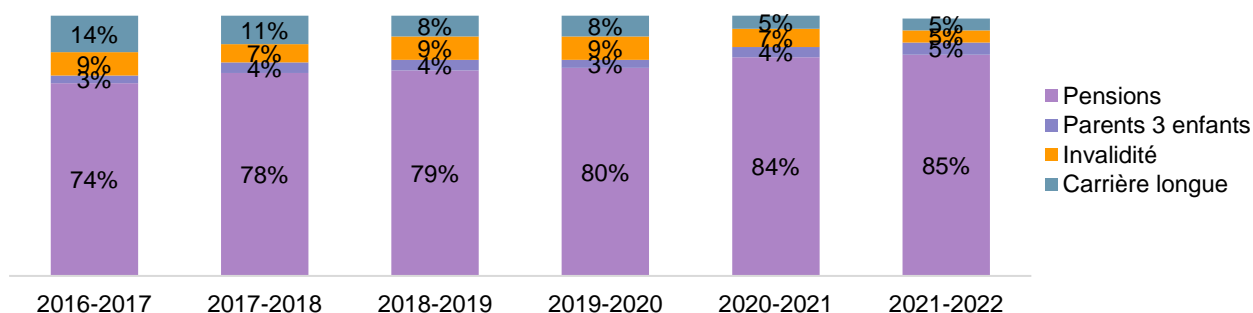
Concernant les motifs, tous corps et grades confondus en 2021-2022, 1 097 personnes sont parties en retraite pour ancienneté d'âge et de services ou pour limite d'âge, 59 suite à une carrière longue, 60 pour invalidité et 61 de façon anticipée comme parents de trois enfants (Figure 11). Une tendance à la hausse du nombre de départs est constatée, comparativement à la baisse conjoncturelle de ces dernières années.

Enfin, le Pôle académique pensions a noté que les demandes d'aide, de conseils et d'accompagnement des agents au moment de la prise de décision de départ à la retraite sont en constante augmentation, tous corps et grades confondus. Cette augmentation peut s'expliquer par un contexte de changements politiques, de réformes à venir et d'incertitudes sur le devenir du système de retraite français.

Il convient enfin de noter que le portail interministériel en ligne ENSAP, mis en place en

2018 par le Service des Retraites de l'État (SRE), en complément du portail « info-retraite », permet à chaque agent de consulter et de mettre à jour ses données personnelles à tout moment, et, pour les agents de plus de 45 ans, de procéder à des simulations de calcul de pensions multi-régimes. S'il constate une anomalie, l'agent contacte le Pôle académique pensions, afin que son compte CIR (Compte Individuel Retraite) soit rectifié. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, chaque agent doit désormais déposer sa demande d'admission à la retraite en ligne directement sur le portail ENSAP. Il reçoit alors en retour du SRE un imprimé de demande de radiation des cadres, qu'il lui appartient de faire signer par son supérieur hiérarchique, avant transmission au Pôle académique pensions (PAP). Le PAP procède alors à l'étude des droits à pension et au traitement du dossier de retraite de l'agent, puis demande sa radiation des cadres en division de personnel.

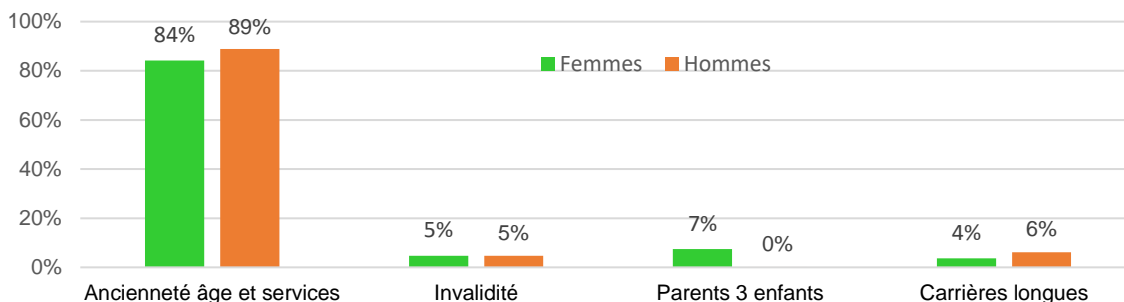
Figure 11 : Évolution du nombre de départs à la retraite selon le motif



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des prestations aux personnels.

**Figure 12 : Répartition du nombre de départs à la retraite par sexe selon le motif en 2021-2022**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des prestations aux personnels.

La part la plus conséquente des départs à la retraite de femmes pour ancienneté d'âge et de services, (également dénommée retraite pour ancienneté générale de services (AGS)), correspond au ratio des données démographiques de l'Éducation nationale (ratio hommes/femmes : plus de femmes exercent à l'Éducation nationale). Le constat est le même pour les retraites pour invalidité, aucune donnée médicale ne pouvant impacter la différence de répartition par sexe.

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 a permis d'ouvrir le départ anticipé aux parents (père et mère) de trois enfants et plus, ayant effectué 15 ans de services avant le 31 décembre

2011 et interrompu leur activité au moins deux mois (congé maternité, parental, temps partiel...). La pension est désormais calculée selon les règles de droit commun, avec les règles de décote appliquées aux agents de même génération. À noter que de moins en moins de femmes demandent à bénéficier de ce dispositif, voire même au contraire demandent à prolonger leur activité au-delà de la limite d'âge. En effet, les femmes qui ont souvent interrompu leur carrière pour se consacrer à leurs enfants (congés, temps partiels...), totalisent moins de trimestres, et subissent ainsi davantage les effets de la décote que les hommes.

## 2 Les ruptures conventionnelles

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

**Tableau 52 : Les demandes de ruptures conventionnelles des professeurs des écoles en 2021-2022**

	Nombre de demandes déposées	Nombre de ruptures conventionnelles acceptées	Dont femmes
<b>Nord</b>	36	19	15
<b>Pas de Calais</b>	18	11	9
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>24</b>

La procédure de demande de rupture conventionnelle est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, s'agissant d'une expérimentation envisagée pour une période de 6 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La rupture conventionnelle, qui ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui en fait la demande, est un mode de rupture spécifique qui se distingue de la démission et du licenciement : d'un commun accord, un agent public et son administration conviennent des conditions de

cessation définitive de fonctions. Elle est conditionnée par la réalisation d'un entretien préalable dans un délai imparti, et à la rédaction d'une convention de rupture préalable au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, convention fixant la date de prise d'effet de la rupture conventionnelle ainsi que le montant de l'ISRC.

Au titre de l'année 2021-2022, 54 demandes de ruptures conventionnelles ont été sollicitées par les professeurs des écoles et concernaient 44 femmes et 10 hommes.

Dans le département du Nord, 36 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées. Parmi ces 36 demandes, 19 ruptures conventionnelles ont été actées (dont 15 ruptures pour les femmes), soit un taux de satisfaction de 52,8 % des demandes déposées.

Dans le département du Pas-de-Calais, 18 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées (16 femmes et 2 hommes). 11 demandes ont été acceptées (dont 9 femmes), soit 61,1 % de taux de satisfaction.

**Tableau 53 : Nombre de ruptures conventionnelles des personnels d'enseignement du 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie selon leur corps d'origine**

	Nombre de demandes déposées	Nombre de ruptures conventionnelles acceptées	Dont femmes
<b>CPE</b>	0	///	///
<b>PEPS</b>	1	1	1
<b>PsyEN</b>	3	3 (dont 1 a renoncé)	1
<b>PLP</b>	12	11 (dont 1 a renoncé)	3
<b>PEGC</b>	0	///	///
<b>Certifiés</b>	25	24 (dont 3 ont renoncé)	17
<b>Agrégés</b>	3	3	2
<b>Non-titulaires 2<sup>nd</sup> degré</b>	3	3	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>26</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

En 2021-2022, les demandes de rupture conventionnelle ont baissé de 20 % par rapport à 2020-2021 : 47 demandes des personnels du 2<sup>nd</sup> degré ont été réceptionnées, dont 53 % de professeurs certifiés, 25 % de PLP et 6 % d'agrégés et d'agents non-titulaires (Tableau 54).

Un entretien systématique avec les agents a été organisé, notamment, pour s'assurer de la solidité du projet professionnel envisagé. Les motifs évoqués par ces personnels lors de leur entretien portent principalement sur un souhait de reconversion professionnelle, parfois lié à une

lassitude professionnelle ou à des difficultés de santé.

95% des demandes ont obtenu satisfaction : 45 ruptures conventionnelles ont été accordées, contre 25 en 2020-2021.

Il est à noter que sur les 45 ruptures conventionnelles acceptées, 5 agents ont finalement renoncé à en bénéficier pour des motifs personnels.

Pratiquement 58 % des ruptures conventionnelles ont été accordées à des femmes.



**Tableau 54 : Les demandes de ruptures conventionnelles des ATSS**

	Nombre de demandes déposées	Nombre de ruptures conventionnelles acceptées	Dont femmes
<b>APAE</b>	1	1	1
<b>AAE</b>	2	1	1
<b>SAENES</b>	1	0	0
<b>ADJENES</b>	2	1	1
<b>CEP</b>	1	1	1
<b>INFENES</b>	2	2	2
<b>Personnels de direction</b>	1	1	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

Champ : secteur public

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

10 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées par des personnels de différents corps. Les motifs invoqués par les agents portent

principalement sur un projet professionnel. Parmi les 10 demandes, 6 ont été accordées, soit 70 % de taux de satisfaction.

### 3 Les démissions de stagiaires

**Tableau 55 : Nombre de démissions de stagiaires par sexe**

	2020-2021			2021-2022		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
<b>AGREGE CLN</b>	29	1	2	29	0	0
<b>CERT. CL N</b>	419	8	9	499	7	13
<b>PLP CN</b>	112	2	0	136	3	2
<b>PSY.EN.CN</b>	25	0	0	24	0	1
<b>CPE CL N</b>	27	0	0	28	0	0
<b>CTR BOE A</b>	8	0	0	12	0	0
<b>EPS CL N</b>	48	0	0	48	0	0
<b>Total général</b>	<b>668</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>776</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

## La mobilité géographique

La mobilité des enseignants du premier degré tient compte des caractéristiques particulières du recrutement et des premières affectations des professeurs des écoles qui passent un concours dans l'académie de leur choix. Les lauréats de ces concours sont affectés en qualité de stagiaires dans un département de l'académie, puis titularisés dans ce département. Un enseignant titulaire doit participer au mouvement interdépartemental pour changer de département et au mouvement intra-départemental pour changer d'affectation.

### 1 Le mouvement des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

#### a. Le mouvement interdépartemental des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

Les participants au mouvement interdépartemental remplissent une liste ordonnée des départements dans lesquels ils souhaitent être affectés. Ces demandes sont classées à l'aide d'un barème tenant compte à la fois de la situation personnelle de l'agent (éloignement du conjoint et/ou des enfants, demande de mutation simultanée, situation de handicap), de son affectation actuelle (exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles) et de ses demandes de mobilité antérieures (même premier vœu répété de manière consécutive). Ce traitement est du ressort de l'administration centrale.

En fonction des capacités d'accueil définies préalablement pour chaque département, les candidats ayant le barème le plus élevé obtiennent leur mutation. Si aucun des vœux de l'enseignant n'est à sa portée, il ne change pas de département.

Pour la 1<sup>ère</sup> année, une expérimentation a été lancée : le mouvement POP. L'intérêt de ce dispositif est de pourvoir les postes proposés, hors barème par des profils adaptés aux exigences du poste.

Les candidatures, CV et lettres de motivation, sont étudiées par une commission départementale, qui reçoit les candidats présélectionnés en entretien. Dans le cadre du mouvement POP, l'agent devient titulaire du département ou de l'académie obtenue.

Cette phase interdépartementale est suivie d'une phase intra-départementale relevant de la compétence de chaque DASEN prononçant l'affectation sur un poste. Ainsi, les enseignants qui obtiennent satisfaction pour changer de département, doivent obligatoirement participer au mouvement départemental dans leur département d'accueil afin de pouvoir obtenir une affectation à la prochaine rentrée scolaire.

Ce mouvement interdépartemental comporte également une 2<sup>ème</sup> phase, appelée mouvement complémentaire (INEAT/EXEAT), qui démarre chaque année courant mars et permet de traiter notamment les demandes non prises en compte lors de la phase informatisée (situations tardives ou changement de situation).

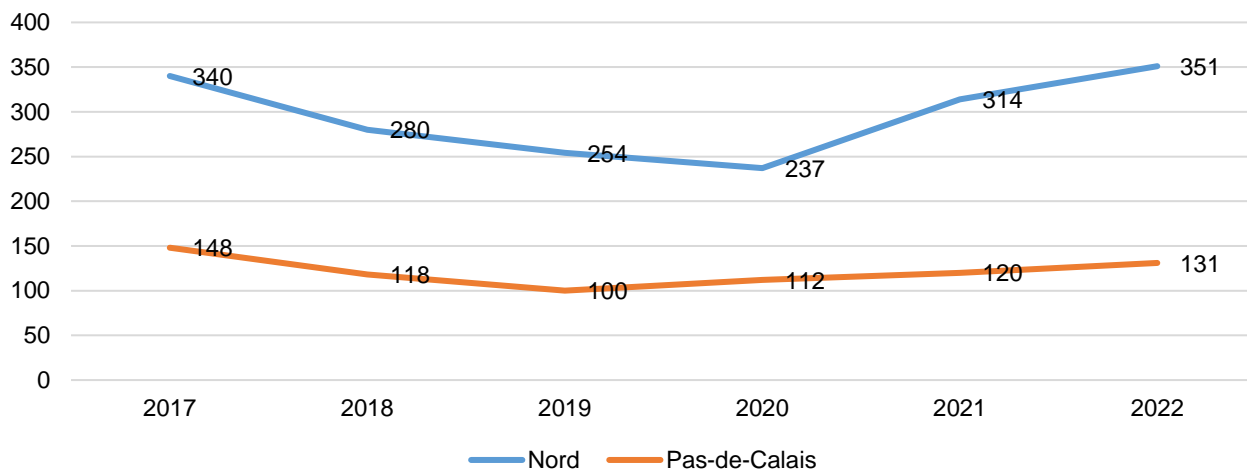
En 2022, 462 enseignants participent à la mobilité dans le cadre du mouvement interdépartemental, contre 434 en 2021 (Figure 13).

Ce sont ainsi 1,9 % des enseignants du 1<sup>er</sup> degré qui s'inscrivent dans une mobilité.

La part des enseignants participant au mouvement est plus élevée dans le Nord (2,5 %) que dans le Pas-de-Calais (1,5 %).

Le taux de satisfaction au mouvement pour l'ensemble de l'académie (34,6 %) baisse de 0,2 point par rapport à l'an dernier (Figure 14).

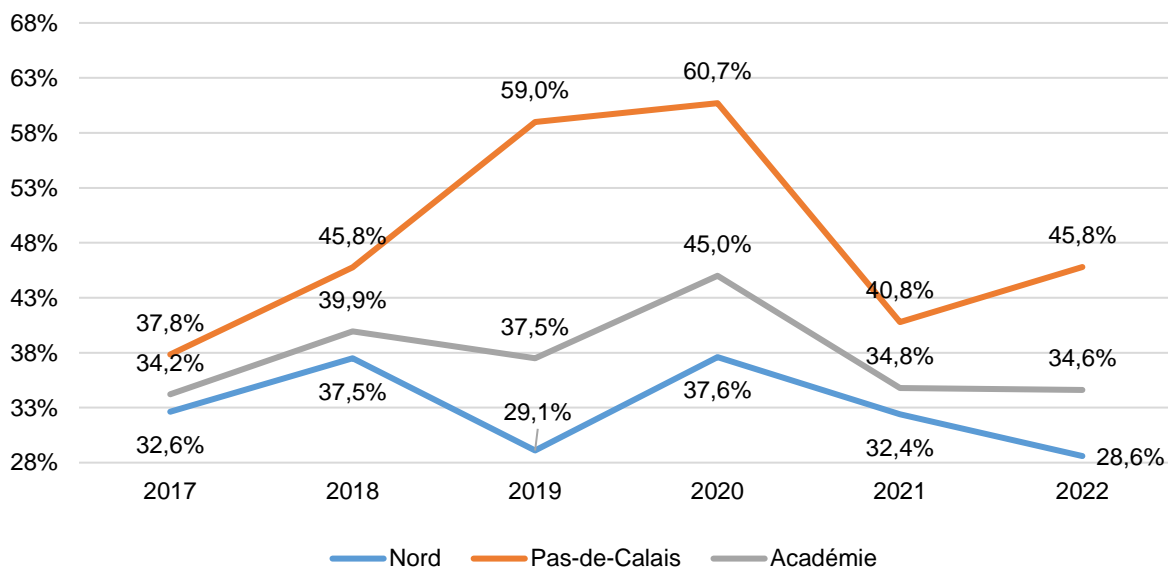
**Figure 13 : Évolution du nombre de demandeurs au mouvement interdépartemental des enseignants du 1<sup>er</sup> degré public**



Champ : secteur public. Données du mouvement informatisé.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

**Figure 14 : Évolution du taux de satisfaction au mouvement interdépartemental des enseignants du 1<sup>er</sup> degré public**



Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

## b. Le mouvement intra - départemental des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public

Certains enseignants doivent participer au mouvement intra départemental de façon obligatoire : les entrants dans le département suite au mouvement interdépartemental, les stagiaires y compris les stagiaires ASH, les enseignants en mesure de carte scolaire, les personnels qui reprennent leurs fonctions dans le département à la suite d'une réintégration après détachement, d'une disponibilité d'office, d'un congé parental ou d'un congé de longue durée et les personnels titulaires affectés à titre provisoire. Ces enseignants doivent obligatoirement participer au mouvement informatisé et sont tenus de renseigner, à compter du mouvement 2022, au moins 1 vœu "à mobilité obligatoire" défini par chaque département.

Les règles du mouvement départemental ont évolué à la rentrée 2019 avec la prise en compte des priorités légales au titre de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n°2018-303 du 25 avril 2018 : rapprochement de conjoint, rapprochement avec l'autre détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant, agent en situation de handicap, conjoints et enfants en situation de handicap, exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles (éducation prioritaire), affectation dans une zone ou un territoire présentant des difficultés particulières de recrutement, agent touché par une mesure de carte scolaire, agent formulant chaque année le même premier vœu (caractère répété d'une demande ainsi que son ancienneté), expérience et parcours professionnel.

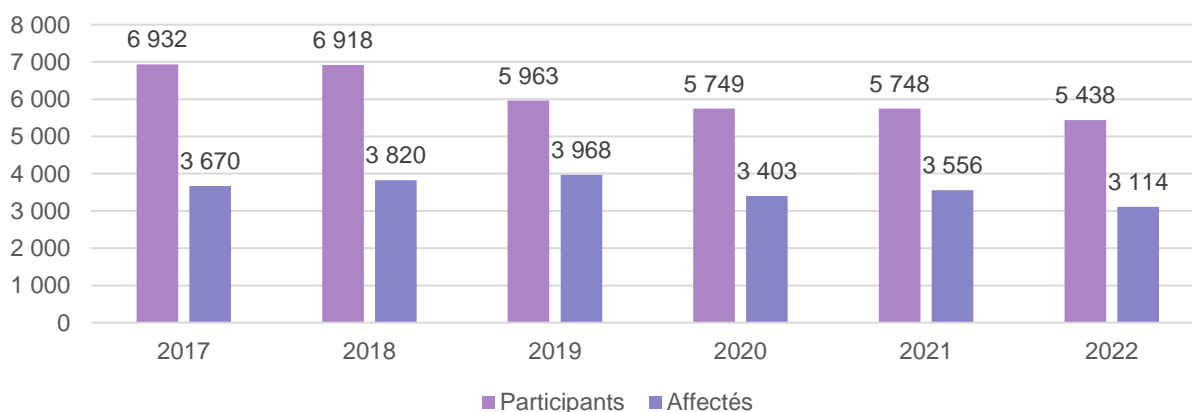
En 2022, 5 438 enseignants du 1<sup>er</sup> degré public ont candidaté au mouvement intra-départemental (Figure 15).

Ce nombre a baissé de 5,4 % par rapport à 2021 et le nombre d'affectés a baissé de 12,4 % en passant de 3 556 en 2021 à 3 114 en 2022.

Dans le Nord, 1 949 enseignants ont été mutés, sur 3 409 participants : le taux de satisfaction est de 57,2, % (-7,2 points par rapport à 2021).

Dans le Pas-de-Calais, 1 165 enseignants ont été mutés, sur 2 029 participants. Le taux de satisfaction est stable, proche de 58,3 %.

**Figure 15 : Nombre de participants au mouvement intra départemental des enseignants du 1<sup>er</sup> degré public et nombre d'affectés**



Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

## Gestion des recours

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a modifié les règles en matière de dialogue social, les décisions de mobilité ne sont plus étudiées en CAP. Ainsi, le cas échéant, les enseignants peuvent former des recours contre une décision défavorable : lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou, lorsque, devant recevoir une affectation, ils sont mutés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé.

Cette modalité de recours vient compléter le recours de droit commun contre toute décision d'affectation, constituant une demande de révision d'affectation.

Dans le Pas-de-Calais, pour cette 3<sup>e</sup> année de mise en œuvre de ces recours-mobilité, le DASEN a été saisi de 5 recours mobilité et de 2 révisions d'affectation. Les organisations syndicales représentatives désignées pour assister les personnels ayant formé un recours mobilité ont

été reçues en bilatéral par le DASEN. Ces 5 recours portaient sur une absence de mutation suite au mouvement. Pour les 2 demandes de révision d'affectation, une alternative a pu être trouvée pour chacune des situations lors de la phase manuelle d'ajustement.

Dans le Nord, au terme de la phase de recours, 56 enseignants (54 femmes et 2 hommes) ont sollicité l'administration, ce qui représente une augmentation de plus de la moitié par rapport à 2021 (31 recours) : 22 recours pour lesquels les enseignants n'ayant pas obtenu d'affectation lors de la phase informatisée ont sollicité l'accompagnement des organisations syndicales ; 34 recours portant sur l'affectation obtenue. 24 recours (soit 42,4 %) ont été satisfaits par l'administration.

## 2 Le mouvement des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

Après la réussite aux concours, les personnels du 2<sup>nd</sup> degré sont affectés dans une académie par le ministre de l'éducation nationale puis sur un poste par la rectrice d'académie pour y accomplir leur stage. Pour obtenir une affectation définitive après leur titularisation, les stagiaires doivent participer obligatoirement au mouvement inter-académique.

Après l'année de stage, les titulaires participent au mouvement national à gestion déconcentrée qui se déroule en deux phases. La première, la phase inter-académique, de la compétence du ministère, permet la désignation dans une académie.

Pour changer d'académie, les personnels titulaires du 2<sup>nd</sup> degré doivent en effet participer au mouvement inter-académique. Un barème inter-académique défini nationalement permet le classement des demandes ainsi que l'élaboration des projets de mouvement. Le barème traduit d'abord les priorités légales et réglementaires de traitement des demandes de certains agents (rapprochement de conjoints, fonctionnaires handicapés, mesures de carte scolaire). Ils prennent également en compte d'autres éléments relatifs à la situation personnelle, de carrière et individuelle de l'agent. Ce mouvement est à l'origine de la plupart des changements d'académie. Si le titulaire ne dispose pas d'un barème suffisant, il n'obtient pas sa mutation et reste dans son académie d'origine. Dans l'hypothèse où l'intéressé doit impérativement recevoir une affectation à la rentrée (néo-titulaire par exemple) et s'il ne peut avoir satisfaction pour l'un des vœux qu'il a formulés, sa demande est traitée selon la procédure dite d'extension des vœux, en examinant successivement les académies selon un ordre défini nationalement. Les enseignants peuvent également participer au mouvement spécifique national qui leur permet soit de changer d'académie soit d'obtenir un poste spécifique national dans leur académie d'origine. La prise en considération de la spécificité de certains postes (BTS, CPGE, sections internationales ou artistiques) qui exigent une adéquation étroite entre le poste et le profil de la personne conduit à traiter ces affectations en dehors du barème.

Suite à la première phase, la phase intra-académique, de la compétence du recteur, permet de prononcer l'affectation sur un poste. Certains personnels doivent obligatoirement participer au mouvement intra-académique : les personnels affectés dans l'académie au mouvement inter-académique (titulaires et néo-titulaires), les mesures de carte scolaire académique, et les retours de disponibilité, de congés longs, de détachement.

## a. Le mouvement inter-académique des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

La capacité d'accueil annoncée par le ministère (qui ne tient pas compte du traitement des postes spécifiques) était de 607 personnels contre 635 en 2021 (-4,4%).

Le bilan du mouvement inter-académique après traitement de toutes les liaisons complémentaires

est de 568 (834 entrants et 266 sortants) soit 39 personnels de moins que la capacité d'accueil.

Sur les 834 entrants, 567 sont des néo-titulaires (ex stagiaires) dont 444 originaires de l'académie de Lille soit 78,3 %. (Tableau 56)

**Tableau 56 : Solde des entrées et des sorties suite au mouvement inter académique des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale (après la prise en compte des liaisons ministérielles complémentaires)**

	Entrants			Sortants
	Néo-titulaires (ex stagiaires)	Titulaires	Total	
<b>Agrégés (hors EPS)</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>30</b>
Hommes	9	16	27	16
Femmes	13	12	25	14
<b>Certifiés</b>	<b>391</b>	<b>149</b>	<b>540</b>	<b>149</b>
Hommes	153	59	212	61
Femmes	238	90	328	88
<b>EPS</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>76</b>	<b>46</b>
Hommes	26	18	44	32
Femmes	18	14	32	14
<b>PLP</b>	<b>77</b>	<b>39</b>	<b>116</b>	<b>26</b>
Hommes	42	14	56	17
Femmes	35	25	60	9
<b>CPE</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>10</b>
Hommes	7	2	9	2
Femmes	16	9	25	8
<b>PsyEN</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>5</b>
Hommes	1	1	2	1
Femmes	9	7	16	4
<b>Ensemble</b>	<b>567</b>	<b>267</b>	<b>834</b>	<b>266</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

## b. Le mouvement intra-académique des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

En 2022, 3 029 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, 122 CPE et 61 PsyEN ont participé au mouvement intra-académique, soit au total 3 212 candidats (Figure 16). Ce nombre augmente par rapport à 2021 (+ 143 candidats), pour un nombre d'affectés qui diminue et passe de 1 659 en 2021 à 1 782 en 2022. Le nombre de participants obligatoires diminue par rapport à 2021 et passe de 1 094 à 1 033. Cette diminution est due à la baisse du

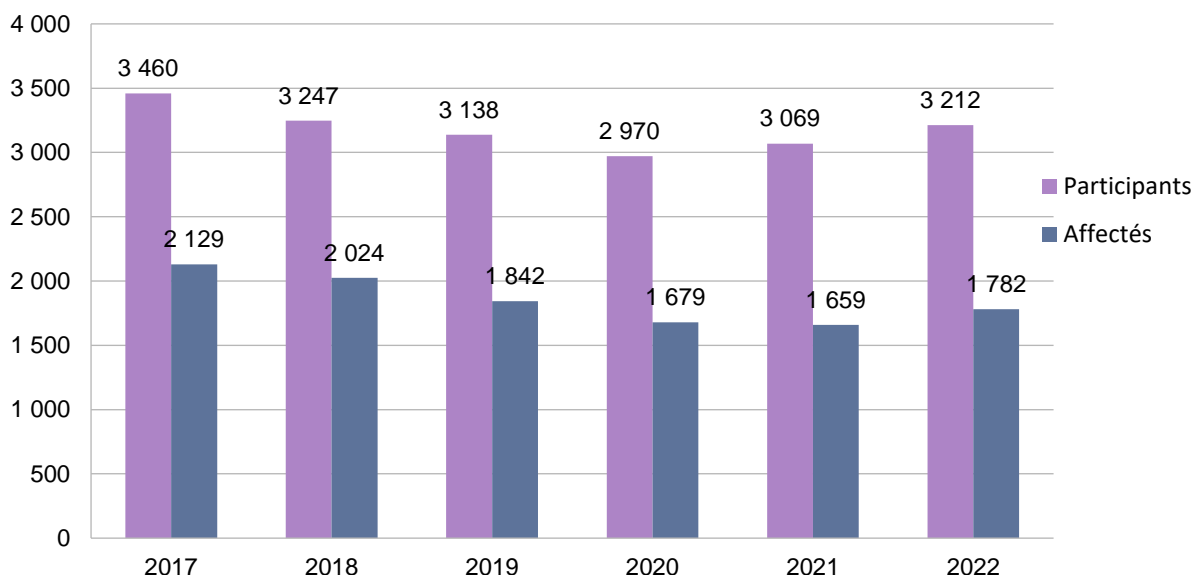
nombre de néo-titulaires (ex-stagiaires) (612 néo-titulaires en 2021 contre 593 en 2022) et des autres participants obligatoires.

Le nombre de participants volontaires est en forte progression et passe de 1 955 en 2021 à 2 164 en 2022. Le taux des participants volontaires affectés est en hausse : 30,6 % contre 30,0 % en 2021.

Le taux de satisfaction global des affectés sur leur vœu 1 est de 30,9 %. Il augmente par rapport à 2021 (27,3 %).

Globalement, la part des affectations est en légère baisse.

**Figure 16 : Évolution du nombre de participants au mouvement intra-académique des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale et nombre d'affectés**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

**Tableau 57 : Nombre de participants au mouvement intra-académique des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale en 2022 et nombre d'affectés selon le sexe**

	Femmes	Hommes
<b>Total des participants intra 2022</b>	1 909	1 303
<b>Total des affectés intra 2022</b>	1 037	745

#### ◇ Un taux de couverture des postes en légère diminution

Globalement, le taux de couverture des postes mis au mouvement baisse légèrement et passe de 97,9 % en 2021 à 97,6 % en 2022. Le nombre total de postes vacants après mouvement est en hausse par rapport à 2021 et passe de 439 à 539.

- En collège et lycée, la discipline la plus déficitaire est la technologie dont le nombre de postes vacants est passé de 23 en 2021 à 34 en 2022. L'économie-gestion est également très déficitaire avec 29 postes vacants à la rentrée

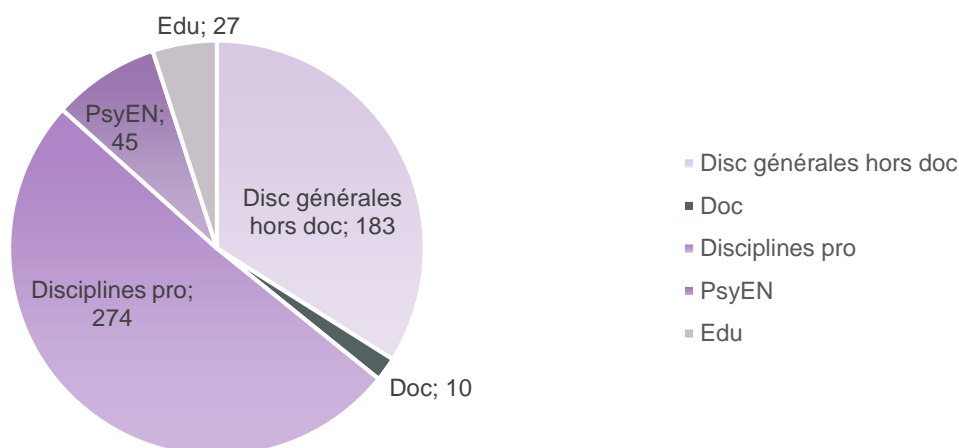
2022 en option communication, organisation, GRH et 31 postes vacants en option comptabilité-finance et 31 en option marketing. Les lettres classiques sont également déficitaires (8 postes vacants).

- En LP, les disciplines suivantes sont les plus déficitaires : lettres-anglais (30 PV), biotechnologie (30 PV), génie civil construction réalisation (29 PV), lettres-histoire géographie

(25 PV), génie mécanique maintenance véhicules (25 PV), peinture-revêtement (21 PV).

La répartition géographique des postes vacants n'évolue pas : les postes vacants se situent sur le littoral, la Sambre - Avesnois et le Cambrésis.

**Figure 17 : Nombre de postes vacants après le mouvement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale en 2022**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

#### ◇ La bonification médicale pour situation de handicap

Le nombre de demandes formulées au titre du handicap est en légère augmentation et passe de 199 en 2021 à 214 en 2022. Sur les 163 personnes ayant bénéficié des 1 000 points, 88

ont muté grâce à cette bonification (53,9 % soit 10 points de moins qu'en 2021), 42 ont muté sans la bonification et 33 n'ont pas muté.

#### ◇ L'affectation des néo-titulaires sur postes fixes diminue

583 néo-titulaires sont affectés au mouvement en 2022. Ce nombre est en baisse par rapport à 2021 (601). La part d'affectés à titre définitif en établissements passe de 46,9 % en 2021 à

53,7 % en 2022. Il n'y a pas de néo-titulaire affectés en SEGPA et EREA en 2022. Les néo-titulaires sont originaires de l'académie de Lille à 77,9 %.

#### ◇ Un nombre de titulaires sur zone de remplacement (TZR) en hausse

Le nombre de TZR de l'académie participant au mouvement augmente (837 en 2021 et 910 en 2022). Le nombre de TZR stabilisés augmente

fortement et passe de 217 en 2021 à 271 en 2022. Le nombre de personnels de l'académie affectés



au mouvement en ZR baisse et passe de 325 en 2021 à 290 en 2022.

Comme les années précédentes, les TZR entrant dans l'académie par le biais du mouvement inter-académique ont automatiquement bénéficié de la bonification de TZR leur permettant de se stabiliser. 31 TZR entrants se sont stabilisés en établissement.

Les demandes de changement d'établissement de rattachement (RAD) des TZR : sur 69 TZR qui ont demandé à changer de RAD, 49 demandes ont été satisfaites. Il est rappelé que le premier critère d'affectation en remplacement ou en suppléance est celui de la proximité avec le RAD.

#### ◇ Les affectations en REP+

Depuis le mouvement intra-académique 2020, la bonification d'entrée en REP + a été supprimée, ainsi que la commission d'affectation.

Au total, ce sont 138 postes en REP + qui ont été mis au mouvement 2022 et 104 qui ont été

pourvus, pour un taux de couverture des postes de 75,4%.

249 agents ont bénéficié de la bonification REP + en sortie.

#### ◇ Le mouvement spécifique académique

##### Mouvement spécifique académique depuis l'année 2019

	2019	2020	2021	2022
<b>Vacants avant</b>	49	75	93	81
<b>Départs inter</b>	2	5	1	2
<b>Sortant établissement libérant le support</b>	0	0	0	7
<b>Postes au mouvement</b>	51	80	94	90
<b>Entrants établissement</b>	36	46	35	36
<b>Vacants après</b>	15	34	59	54
<b>Couverture des postes</b>	70,5%	57,5%	37,2%	40,0%

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

##### Mouvement spécifique académique en 2022

	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Nombre de participants</b>	62	71	133
<b>Nombre d'affectés</b>	14	22	36
<b>Taux d'affectation</b>	22,6%	31,0%	27,1%

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

### 3 Le mouvement des personnels de direction

#### a. Le mouvement inter académique

En 2022, 10 personnels de direction sont entrés dans l'académie et 27 en sont sortis (Tableau 58). Le solde d'entrées et de sorties est donc à nouveau négatif.

**Tableau 58 : Évolution du solde au mouvement inter académique des personnels de direction**

		2019	2020		2021		2022	
			Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
Chefs	Entrants	7	5	40%	7	28%	4	0
	Sortants	3	7	28%	7	42%	14	64%
	<b>Solde</b>	<b>+4</b>	<b>-2</b>		<b>0</b>		<b>-10</b>	
Adjoints	Entrants	2	5	80%	14	57%	6	50%
	Sortants	19	8	50%	11	27%	13	46%
	<b>Solde</b>	<b>-17</b>	<b>-3</b>		<b>3</b>		<b>-7</b>	
Ensemble	Entrants	9	10	60%	21	48%	10	30%
	Sortants	22	15	40%	18	33%	27	55%
	<b>Solde</b>	<b>-13</b>	<b>-5</b>		<b>3</b>		<b>-17</b>	

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

#### b. Le mouvement intra-académique

Le nombre de candidats au mouvement intra-académique est en baisse pour la rentrée 2022 (Tableau 59). Le taux de satisfaction a augmenté de 7 points pour les chefs d'établissements et de + 5 points pour les adjoints par rapport à 2021.

**Tableau 59 : Évolution du nombre de candidats et du taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels de direction**

	2019	2020		2021		2022	
		Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
Proviseur de Lycée	26	21	24 %	20	50 %	14	21 %
Proviseur de LP	18	19	37 %	13	31 %	16	44 %
Principal	94	82	38 %	92	30 %	97	33 %
Directeur d'EREA	3	3	67 %	2	50 %	1	0
Directeur d'ERPD	1	1	0 %	1	0 %	1	0
<b>Sous-total chefs</b>	<b>142</b>	<b>126</b>	<b>36 %</b>	<b>128</b>	<b>28 %</b>	<b>129</b>	<b>32 %</b>
Proviseur adjoint de Lycée	38	43	44 %	47	49 %	39	54 %
Proviseur adjoint de LP	24	18	56 %	25	56 %	24	58 %
Principal adjoint	112	88	52 %	110	50 %	107	56 %
Autre	0	2	50%	3	100 %	0	0
<b>Sous-total adjoints</b>	<b>174</b>	<b>151</b>	<b>50 %</b>	<b>185</b>	<b>51 %</b>	<b>170</b>	<b>56 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>277</b>	<b>43 %</b>	<b>313</b>	<b>42 %</b>	<b>299</b>	<b>46 %</b>

<b>Taux de satisfaction chefs</b>	45 %	39%	43 %	39%	36 %	46%	55 %
<b>Taux de satisfaction adjoints</b>	49 %	53%	59 %	47%	45 %	52%	50 %

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

## 4 Le mouvement des personnels d'inspection

En 2022, 28 personnels d'inspection étaient candidats au mouvement inter-académique, soit 1 personne de plus par rapport l'an dernier (Tableau

60). Le taux de satisfaction connaît une augmentation globale, il passe de 56 % en 2021 à 89 % en 2022.

**Tableau 60 : Taux de satisfaction au mouvement inter-académique 2019 – 2021 des personnels d'inspection**

	2020						2021						2022					
	Nombre de demandes de mutation	% femmes	Nombre d'agents mutés	% femmes	Taux de satisfaction	% femmes	Nombre de demandes de mutation	% femmes	Nombre d'agents mutés	% femmes	Taux de satisfaction	% femmes	Nombre de demandes de mutation	% femmes	Nombre d'agents mutés	% femmes	Taux de satisfaction	% femmes
<b>IA-IPR</b>	6	50 %	4	75%	66%	100%		67%	2	50%	67%	50%	4	50%	4	50%	100%	50%
<b>IEN 2<sup>nd</sup> degré</b>	6	33 %	1	0%	16 %	0%	5	40%	1	0%	20%	0%	3	33%	3	33%	100%	33%
<b>IEN 1<sup>er</sup> degré</b>	20	45%	1	0%	5%	0%	19	47%	12	42%	63%	56%	21	50%	14	64%	67%	82%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>43 %</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>	<b>19 %</b>	<b>21%</b>	<b>27</b>	<b>48 %</b>	<b>15</b>	<b>40%</b>	<b>56%</b>	<b>46%</b>	<b>28</b>	<b>44%</b>	<b>21</b>	<b>49%</b>	<b>89%</b>	<b>55%</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

## 5 Le mouvement des personnels ATSS

### a. Le mouvement inter-académique des personnels ATSS

En 2022, 19 personnels ATSS sont entrés dans l'académie et 23 en sont sortis (Tableau 61). Pour la cinquième année consécutive, le solde

d'entrées et de sorties est négatif, même si la tendance est à l'équilibre.

Tableau 61 : Évolution du solde au mouvement inter-académique des personnels ATSS

		2018	2019	2020	2021	2022	
						Nombre	% femmes
AAE	Entrants	2	2	2	6	1	100
	Sortants	7	7	7	4	4	75
	<b>Solde</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>2</b>	<b>-3</b>	-
SAENES	Entrants	6	0	6	0	1	100
	Sortants	5	6	5	1	5	40
	<b>Solde</b>	<b>1</b>	<b>-6</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	-
ADJENES	Entrants	6	3	6	8	9	89
	Sortants	3	7	3	7	6	100
	<b>Solde</b>	<b>3</b>	<b>-4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	-
INFENES	Entrants	4	6	4	1	6	100
	Sortants	5	4	5	5	4	100
	<b>Solde</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	<b>2</b>	-
ASSAE	Entrants	1	3	1	3	0	-
	Sortants	3	0	3	2	4	100
	<b>Solde</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>-4</b>	-
ATRF	Entrants	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
	Sortants	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	-
	<b>Solde</b>	<b>-3</b>	<b>3</b>	<b>-3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	-
<b>Ensemble</b>	Entrants	19	18	19	19	19	
	Sortants	26	25	26	20	23	
	<b>Solde</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

### b. Le mouvement intra-académique des personnels ATSS

En 2022, 416 personnels ATSS se sont portés candidats au mouvement intra-académique (Tableau 62). Pour les **AAE**, on constate une baisse du taux de satisfaction. Cette évolution est due en premier lieu à la restitution des postes pour l'IRA avant le mouvement. Par ailleurs, certains participants se positionnent uniquement sur des

postes non vacants non libérés. Le nombre d'affectés sur postes profilés s'est établi à 2 sur poste d'agent comptable (1 homme et 1 femmes), 1 sur poste de fondé de pouvoir (1 homme), 1 sur poste d'adjoint gestionnaire (1 homme) et 2 sur poste en services académiques (1 homme et 1 femme).

✓ Les chiffres doivent être analysés au regard du **nombre significatif de mobilités effectives réalisées via la PEP (mobilités et détachements) en dehors du calendrier du mouvement intra-académique:**

Ainsi en 2021-2022, via la PEP, **18 AAE** ont quitté l'Education nationale et **7 AAE** y sont entrés d'autres administrations (et 4 sont en cours d'arrivée d'ici le 31 décembre 2022).

Au total, **25 AAE ont connu une mobilité via la PEP** et 21 via le mouvement intra académique.

Le mouvement des **SAENES** s'est réalisé avec une faible augmentation des postes vacants proposés et une légère baisse du nombre des participants.

Le nombre de mutés est en légère augmentation par rapport à l'année dernière.

Le mouvement des **ADJAENES** a connu une hausse des postes vacants proposés et une baisse du nombre de participants.

Le nombre de postes proposés pour le mouvement des **ASSAE** est stable, avec une hausse du nombre de participants au mouvement (+6).

Nous pouvons observer une légère baisse du taux de satisfaction (-6 points).

Avec une légère baisse du nombre de postes offerts (-4) et une hausse du nombre des participants (+8), le mouvement des **INFENES** est de ce fait marqué par une baisse du taux de satisfaction (-2 points).

Les postes offerts ne sont pas toujours en adéquation avec les vœux formulés par les agents.

En ce qui concerne le mouvement ATRF, on constate cette année une augmentation du nombre de postes proposés (+8) pour un nombre de candidats quasi identique (19 en 2021 et 18 en 2022). Cette année, aucun agent de laboratoire n'a fait l'objet d'une mesure de carte scolaire.

Malgré un nombre plus important de postes proposés, le taux de satisfaction a fortement baissé passant de 52,63 % à 33,33%. Les agents mutés ont obtenu leur premier vœu.

Pour la deuxième année consécutive, un mouvement intra-académique a été organisé pour les TECH RF en EPLE (67 agents concernés). Un seul agent a candidaté (2 l'année dernière) mais n'a pas obtenu satisfaction car ses demandes portaient sur des postes non vacants.

**Tableau 62 : Taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels ATSS**

	2021				2022			
	Nombre de postes vacants offerts au mouvement	Nombre de participants au mouvement	Nombre d'agents ayant obtenu satisfaction	Taux de satisfaction	Nombre de postes vacants offerts au mouvement	Nombre de participants au mouvement	Nombre d'agents ayant obtenu satisfaction	Taux de satisfaction
<b>AAE</b>	19	60	23	38,3 %	11	66	21	31,8
<b>SAENES</b>	104	113	44	38,9 %	106	106	56	52,8
<b>ADJENES</b>	215	153	100	65,4 %	258	121	88	72,7
<b>ASSAE</b>	10	27	9	33,3 %	10	33	11	33,3
<b>INFENES</b>	38	63	28	44,4 %	35	71	28	39,4
<b>CTSS</b>	1	1	0	0 %	3	0	0	0
<b>TECH</b>	7	2	0	0 %	2	1	0	0
<b>ATRF</b>	16	19	10	52,6 %	24	18	6	33,33 %
<b>Total</b>	<b>410</b>	<b>438</b>	<b>214</b>	<b>49 %</b>	<b>449</b>	<b>416</b>	<b>210</b>	

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

## Les détachements

Le détachement est la possibilité pour un fonctionnaire titulaire de rejoindre à sa demande, un corps, cadre d'emploi ou emploi différent de son corps, cadre d'emploi ou emploi d'origine. Les données présentées ci-après ne portent que sur les nouvelles demandes de détachement. Les renouvellements de détachement ne sont pas comptabilisés dans cette synthèse.

Tableau 63 : Agents ayant effectué une mobilité par la voie du détachement en 2021-2022

	Détachements entrant dans l'académie de Lille	Détachements sortant	
		En France	À l'étranger
<b>Administratifs, santé, sociaux</b>	4	48	2
<b>Ingénieurs, techniciens de recherche et formation</b>	2	6	0
<b>Direction, Inspection</b>	8	4	1
<b>Enseignants 1<sup>er</sup> degré</b>	0	0	0
<b>Enseignants 2<sup>nd</sup> degré</b>	0	38	4
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>96</b>	<b>7</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs, Division des personnels enseignants.

### 1 Les détachements de personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale

La compétence pour prononcer le détachement relève de la DGRH (Direction générale des Ressources Humaines, rattachée au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse). Seuls les détachements sur des fonctions d'ATER et les détachements pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans une autre administration ou une collectivité territoriale peuvent être prononcés par le Recteur d'académie.

#### a. Les détachements en France des personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie

Le nombre de demandes de détachement des personnels du 2<sup>nd</sup> degré pour 2021-2022 a fortement progressé par rapport à l'an dernier (+66,6%). Contrairement aux années précédentes, près de la moitié des demandes de détachement est faite par des professeurs agrégés, principalement pour exercer des fonctions d'ATER en université. Les professeurs certifiés continuent d'être bien présents avec 37,5% des demandes effectuées. Le nombre des candidatures se répartit de manière équilibrée entre les femmes et les hommes (52,5% de femmes et 47,5% de hommes). (Tableau 64).

Toutes les demandes de détachement ont recueilli un avis favorable de l'autorité hiérarchique, mais 2 dossiers n'ont finalement pas obtenu le détachement souhaité (non retenu par l'organisme d'accueil). Finalement, 95 % des candidatures à un détachement ont obtenu satisfaction, soit 19 femmes et 19 hommes.

L'exercice dans l'enseignement supérieur en qualité d'ATER ou sur d'autres fonctions au sein de l'Éducation nationale représente 76% des détachements obtenus. Les recrutements dans d'autres ministères ou en collectivités territoriales reculent légèrement (26,31 % des détachements obtenus) (Tableau 65).

**Tableau 64 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale en France selon leur corps d'origine**

	Nombre de demandes		Avis favorable		Nombre de détachements obtenus		Nombre de détachements obtenus	
	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022
<b>CPE</b>	2	0	2	0	2	0	2F	0
<b>PEPS</b>	1	3	1	3	1	3	1H	3H
<b>PsyEN</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLP</b>	5	3	5	3	3	1	3H	1F
<b>Certifiés</b>	12	15	12	15	11	15	4H 7F	9H 6F
<b>Agrégés</b>	4	19	4	19	3	19	2H 1F	7H 12F
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>38</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

**Tableau 65 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale en France selon l'administration ou le cadre d'emploi d'accueil**

		2021-2022
<b>Administration d'accueil</b>	<b>MENJ</b>	8
	<b>MESRI</b>	20
	<b>Ministère de l'Agriculture</b>	1
	<b>Ministère de l'Intérieur</b>	2
	<b>FPT</b>	5
	<b>Autres organismes</b>	2
	<b>Total</b>	<b>38</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

		2021-2022
<b>Cadre d'emploi d'accueil</b>	<b>ATER</b>	20
	<b>Administratif, autre</b>	9
	<b>Enseignement</b>	9
	<b>Total</b>	<b>38</b>

Les demandes de détachement entrant dans un corps d'enseignement sont prises en compte dans la limite des besoins d'enseignement déterminés en fonction des capacités offertes à l'issue des concours, du mouvement interdépartemental pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré et de la phase inter-académique du mouvement national à gestion déconcentrée pour les personnels enseignants et d'éducation du 2<sup>nd</sup> degré et les psychologues de l'Éducation nationale.

Seules les candidatures revêtues d'un avis favorable de l'autorité hiérarchique sont transmises à la DGRH. La décision finale est arrêtée par le ministre.

En 2020, le nombre de demandes de détachements entrants augmente (80 contre 47 en 2019-2020). Le nombre de détachements obtenus est en hausse (Tableau 66).

**Tableau 66 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale dans l'académie selon le corps d'origine**

	Nombre de demandes		Avis favorable		Nombre de détachements obtenus	
	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022
Infirmier - FPH	3F	1F	0	0	0	0
Psychologue - FPH	2F	3F	1F	3F	1F	3F
Psychologue - FPT	1F	1F	1F	1F	1F	1F
Infirmier - FPT	2F	1F	1F	0	1F	0
Cadre de santé - FPH	0	2H 1F	0	1F	0	1F
Infirmier - EN	0	1F	0	0	0	0
Attaché- FPH	0	0	0	0	0	0
Attaché - FPT	3F 1H	4F	0	1F	0	1F
Ingénieur - FPT	1H	0	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif - FPT	1F	0	0	0	0	0
Professeur des écoles	22F 13 H	21F 11H	2F	4F 5H	2F	4F 3H
PLP	12F6H	2H 2F	6F2H	1F	6F2H	1F
CPE	1F	1H2F	0	1H1F	0	1H 1F
Professeur de chaire supérieure	0	0	0	0	0	0
Certifié	1F	1H 2F	0	1F	0	1F
PEPS	0	2F	0	1F	0	1F
Maître de conférences	1F	1F	0	0	0	0
Enseignant de l'ens. agricole	1	0	0	0	0	0
AAE	2F2H	0	0	0	0	0
Educateur PJJ	1F2H	1H1F	0	0	0	0
ITRF	1H	1H	0	1H	0	1H
Conseiller d'éducation populaire - FPE	1H	0	0	0	0	0
Inspecteur du travail	1H	1H	0	1H	0	0
<b>Total</b>	<b>52F28H</b>	<b>43F20H</b>	<b>11F2H</b>	<b>14F8H</b>	<b>11F2H</b>	<b>14F 5H</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

**Tableau 67 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale dans l'académie selon le cadre d'emploi d'accueil**

		2021-2022
<b>Cadre d'emploi d'accueil</b>	<b>Certifié</b>	<b>8</b>
	<b>Psy EN</b>	<b>6</b>
	<b>PLP</b>	<b>4</b>
	<b>CPE</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>19</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

### **b. Les détachements des personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie à l'étranger**

Les demandes de détachement pour enseigner à l'étranger ont diminué de 30 % par rapport à l'année dernière, avec moitié moins de demandes chez les agrégés (7 demandes contre 13 l'an dernier). Parmi les candidatures enregistrées, les hommes restent très majoritaires avec 56 % des demandes déposées contre 44% par des femmes.

L'ensemble des dossiers a reçu un avis favorable de l'autorité hiérarchique, mais finalement seuls 16% des candidatures ont été retenues par le ministère, soit 4 détachements accordés contre 12 l'an dernier.

Les professeurs certifiés constituent les 2/3 des candidatures, suivis des professeurs agrégés



avec 28% des demandes. Les 4 détachements obtenus l'ont été par des professeurs certifiés.

Parmi les personnels détachés, 50 % ont obtenu un contrat local, les autres exercent dans le cadre de l'AEFE ou dans un établissement relevant de la Mission laïque française.

26 % des demandes de détachement déposées par des femmes ont été retenues contre 7 % pour leurs collègues masculins. Les femmes représentent 3/4 des personnels détachés à l'étranger, contre 1/3 l'an dernier.

**Tableau 68 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie à l'étranger selon leur corps d'origine**

	Nombre de demandes		Avis favorable		Nombre de détachements obtenus		Nombre de détachements obtenus	
	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022
<b>CPE</b>	2	0	2	0	2	0	1H 1F	0
<b>PEPS</b>	2	1	2	1	1	0	1H	0
<b>PsyEN</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLP</b>	2	1	2	1	1	0	1H	0
<b>Certifiés</b>	17	16	17	16	5	4	3H 2F	1H 3F
<b>Agrégés</b>	13	7	13	7	3	0	2H 1F	0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

**Tableau 69 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie à l'étranger selon le type**

	2021-2022
<b>AEFE</b>	1
<b>Contrats locaux</b>	2
<b>MLF</b>	1
<b>Total</b>	<b>4</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division des personnels enseignants.

## 2. Les détachements de personnels administratifs, sociaux et de santé

Les postes proposés au détachement concernent l'ensemble des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé. Les modalités de gestion des demandes de détachement varient selon le corps d'accueil. Pour le corps de catégorie A (attachés d'administration de l'État, conseillers techniques de service social et des médecins de l'éducation nationale et infirmiers), la gestion est ministérielle. Pour les autres corps (adjoints administratifs, secrétaires administratifs et assistants de service social des administrations de l'État), la gestion est déconcentrée au niveau académique.

### a. Les détachements des personnels administratifs, sociaux et de santé de l'académie en France

Le nombre de détachements sortants est en augmentation de 21 en 2021-2022 après avoir baissé de 10 en 2020-2021 (Tableau 70). Cela concerne principalement des agents de catégorie A et B candidatant sur des postes profilés, publiés sur le site de la « place de l'emploi public ». Ce phénomène s'inscrit dans

un mouvement plus global encourageant la mobilité interministérielle depuis la loi mobilité de 2009.

Les détachements entrants permettent de diversifier les profils de recrutement et d'enrichir les parcours professionnels. (Tableau 71). Une

demande écrite est formulée par l'agent à son administration d'origine et son administration d'accueil qui formulent chacune un avis. La décision finale relève soit de l'administration

centrale lorsque l'agent appartient à un corps de catégorie A, soit du Recteur pour les autres corps.

**Tableau 70 : Nombre de détachements sortants de l'académie en France des personnels administratifs, de santé et sociaux selon leur corps d'origine, leur cadre d'accueil d'emploi et l'administration d'accueil**

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Administration d'accueil	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
			2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
AAE	Elève Stagiaire	Conseil Régional*	1			1			1		
AAE	Elève Stagiaire	ENA 1er Ministre		1			1			1	
AAE	Agent comptable	MEN Univ Caen		1	1		1	1		1	1
AAE	DGS	Mairie de Beauvois en Cambrésis		1	1		1	1		1	1
AAE	AAE	IDEFM Lyon		1			1			1	
AAE	Enseignant	Ministère Education	1			1			1		
AAE	AAE	CNED	0			0			0		
AAE	AAE	Ministère Justice	0			0			0		
AAE	AAE	CN2R	0			0			0		
SAENES	AAE	IRA	5	2	1	5	2	1	5	2	1
SAENES	SA	Ministère Intérieur	3	7	10	3	7	10	3	7	10
SAENES	SA	Ministère Justice	3	1		3	1		3	1	
SAENES	SA	Affaires sociales	1	1		1	1		1	1	
SAENES	SA	Cohésion sociale	1	1		1	1		1	1	
SAENES	SA	Ministère Ecologie			2			2			2
SAENES	SA	Ministère Culture			1			1			1
SAENES	SA	Ministère Économie			1			1			1
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie de Roubaix	1	1		1	1		1	1	
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie St-Amand-les-eaux			1			1			1
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie Dunkerque			1			1			1
SAENES	SAENES	CNFPT			1			1			1
SAENES	SAENES	Métropole Européenne Lille			1			1			1
SAENES	SAENES	Gendarmerie	0			0			0		
SAENES	SAENES	Université Lille			2			2			2
SAENES	SAENES	Ecole nationale des ponts et chaussées			1			1			1
SAENES	SAENES	Permanence député circonscription Nord			1			1			1
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Intérieur	12	5	9	12	5	9	12	5	9
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Affaires sociales	4		0	4		0	4		0
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Ecologie	1		1	1		1	1		1
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Justice			1	1		1	1		1

Tableau 70 (suite)										
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif	Chambre régionale des comptes	1		0	1		0	1	0
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif	Mairies	1		2	1		2	1	2
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif	Conseil Départemental	1		1	0		1	0	1
<b>ADJENES</b>	Enseignant	Ministère Education et Supérieur	0		2	1		2	1	2
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif	Ministère de la Défense	1		2		0	2		0 2
<b>ADJENES</b>	Délégué départemental	MGEN		1	0		1	0		1 0
<b>ADJENES</b>	ATRF	Ministère de l'Education nationale		1			2			2
<b>ASSAE</b>	Assistant socio éducatif	Conseil départemental du Var		2			1			1
<b>INFENES</b>	Infirmière territoriale	Conseil Départemental du Nord			2			2		2
<b>INFENES</b>	Infirmière formatrice	Croix Rouge Française			1			1		1
<b>INFENES</b>	ISGS	Groupe hospitalier Artois-Ternois			1			1		1
<b>Médecin</b>	Médecin territorial	Conseil Départemental du Nord		1			1			1
<b>Médecin</b>	Médecin territorial	Centre de gestion de la fonction publique du Nord			1			1		1
<b>Total</b>			<b>37</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>37</b>	<b>27 48</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

**Tableau 71 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels administratifs, de santé et sociaux dans l'académie selon leur corps d'origine, leur administration d'origine et leur corps d'accueil en 2021-2022**

Corps ou cadre d'emploi d'origine	Administration d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de demandes	Avis favorable	Nombre de détachements obtenus
<b>Enseignant</b>	MENJ	AAE	1	1	1
		ADJENES	5	5	5
<b>Attaché territorial</b>	MENJ	AAE	1	1	1
<b>Personnel de direction</b>	Attaché	AAE	3	3	3
<b>FPT</b>	MENJ	SAENES	3	3	3
<b>Total</b>			<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

## b. Les détachements des personnels administratifs, sociaux et de santé à l'étranger

Le nombre de personnels demandant un détachement à l'étranger est faible (Tableau 72).

**Tableau 72 : Nombre de détachements sortants de l'académie vers l'étranger des personnels administratifs, de santé et sociaux selon leur corps d'origine, leur cadre d'accueil d'emploi et l'administration d'accueil**

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Nombre de demandes		Avis favorable		Nombre de détachements obtenus	
		2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022
<b>AAE</b>	AEFE	3	2	2	2	2	2

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

## 3 Les détachements de personnels ingénieurs ou techniciens de la filière ITRF en France

**Tableau 73 : Nombre de détachements sortants des personnels ITRF de l'académie en France selon leur corps d'origine, leur cadre d'accueil d'emploi et l'administration d'accueil**

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Administration d'accueil	Avis favorable	Nombre de détachements obtenus
			2021-2022	2021-2022
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche	AMUE – Université de Lille	1	1
<b>IGE</b>	Attaché d'administration de l'Etat	DARES	1	1
<b>IGE</b>	Attaché territorial	Conseil Régional	1	1
<b>ATRF</b>	Technicien de police technique et scientifique	Ministère de l'Intérieur	1	1
<b>ATRF</b>	Adjoint administratif de l'intérieur et de l'outre-mer	Préfecture d'Arras	1	1
<b>ATRF</b>	Adjoint technique territorial	Conseil départemental du Nord	1	1
<b>Total</b>			<b>6</b>	<b>6</b>

Champ : secteur public.

Source : Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

**Tableau 74 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels ITRF dans l'académie selon leur corps d'origine, leur administration d'origine et leur corps d'accueil**

Corps d'origine	Administration d'origine	Corps d'accueil	Avis favorable	Nombre de détachements obtenus
			2021-2022	2021-2022
<b>Ingénieur d'études</b>	INSERM	IGE	1	1
<b>Ingénieur en chef</b>	Mairie de Lille	IGR	1	1
<b>Total</b>			<b>2</b>	<b>2</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

## 4. Les détachements de personnels de direction et d'inspection

Les détachements des personnels de direction et d'inspection sont gérés au niveau ministériel. Un avis est donné par le Recteur.

### a. Les détachements des personnels de direction et d'inspection de l'académie en France

Les détachements entrants et sortants demeurent une voie de recrutement ou de mobilité exceptionnelle s'agissant des personnels de direction et d'inspection (Tableaux 75 et 76).

**Tableau 75 : Nombre de détachements sortants des personnels de direction et d'inspection de l'académie en France selon leur corps d'origine, leur cadre d'accueil d'emploi et l'administration d'accueil**

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Administration d'accueil	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
			2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Personnel de direction	DAASEN	MENJ	2	6		2	4		0	1	0
IA-IPR	DAASEN	MENJ									0
IA-IPR	DASEN	MENJ		2			2			1	0
IEN	DASEN	MENJ		1			1			0	0
IEN 1 <sup>er</sup> degré	DAET	Académie de la Réunion	1			1			0		0
IEN 2 <sup>nd</sup> degré	DAFPIC	Académie de Poitiers	0	1		0	1		0	1	0
IEN IO	CSAIO	Académie de Nouvelle-Cal		1			1			1	0
Personnel de direction	Directeur atelier CANOPE	RESEAU CANOPE		1			1			1	0
Personnel de direction	Attaché	Académie de Lille		1			1			1	2
Personnel de direction	AENESR	Académie de Lille		2			2			2	0
Personnel de direction	Conseiller DJES	Académie de Lille		1			1			1	0
Personnel de direction	PE	Académie de Lille		2			2			2	0
Personnel de direction	GIP	Académie de Lille		1			1			1	0
Personnel de direction	Certifié	Académie de Lille			2			2			2
<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

**Tableau 76 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels de direction et d'inspection dans l'académie selon leur corps d'origine, leur administration d'origine et leur corps d'accueil**

Corps ou cadre d'emploi d'origine	Administration d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
			2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
IA-IPR	MENJ	DAASEN		0			0			0	0
AAE	Acad. de Lille	Pers. direction	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Agrégé	Acad. de Lille	Pers. direction	1	1		1	1		0	0	0
Agrégé	Acad. de Lille	IA-IPR			1			1			1
Attaché territorial			1	1		1	1		0	0	0
PLP	Acad. de Lille	Pers. direction	4	0		3	0		0	0	0
Certifié	Acad. de Lille	Pers. direction	7	4		4	4		0	0	0
Professeur des écoles	Acad. de Lille	Pers. direction	9			8			0		0
EPS	Acad. de Lille	Pers. direction	2			1			0		0
CPE	Acad. de Lille	Pers. direction	8	3		8	3		0	0	0
IEN	Hors académie	Pers. direction									0
PE	Hors académie	Pers. direction									0
CPE	Hors académie	Pers. direction									0
Certifié	Hors académie	Pers. direction									0
Directeur de service PJJ	Acad. de Lille	Pers. Direction		2			2			0	0
IEN	Académie de Lille	IA-IPR		1			1			0	0
Personnel de direction	Académie de Lille	IA-IPR		1			0			0	0
Personnel de direction	Hors académie	IA-IPR		1			1			1	0
Certifié	Académie de Lille	IEN		2			0			0	0
PE	Académie de Lille	IEN		1			0			0	0
PLP	Académie de Lille	IEN		2	4		1	4		1	0
PSYEN	Académie de Lille	IEN			1			1			0
<b>Total</b>			<b>33</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division de l'encadrement et des personnels administratifs.

## b. Les détachements des personnels de direction et d'inspection à l'étranger

Malgré des demandes importantes de détachements vers l'étranger, peu aboutissent, la concurrence étant particulièrement importante sur ce type de postes (Tableau 77).

**Tableau 77 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels de direction et d'inspection dans l'académie selon leur corps d'origine, leur administration d'origine et leur corps d'accueil**

Corps d'origine	Type de mobilité	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Personnel de direction	MLF	3	0		3	0		0	0	
Personnel de direction	AEFE	14	9		14	8		3	0	2
Personnel de direction	Contrat local		0			0			0	
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>9</b>		<b>17</b>	<b>8</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division de l'encadrement et des personnels administratifs.

## Les mobilités formatrices à l'étranger

Après un très net ralentissement dû à la pandémie, l'année 2021-2022 se caractérise par une forte reprise des mobilités qui connaissent une croissance significative (240 %).

La répartition hommes / femmes est en faveur des femmes (78 %).

La grande majorité des mobilités courtes a eu lieu dans le cadre du programme européen Erasmus+.

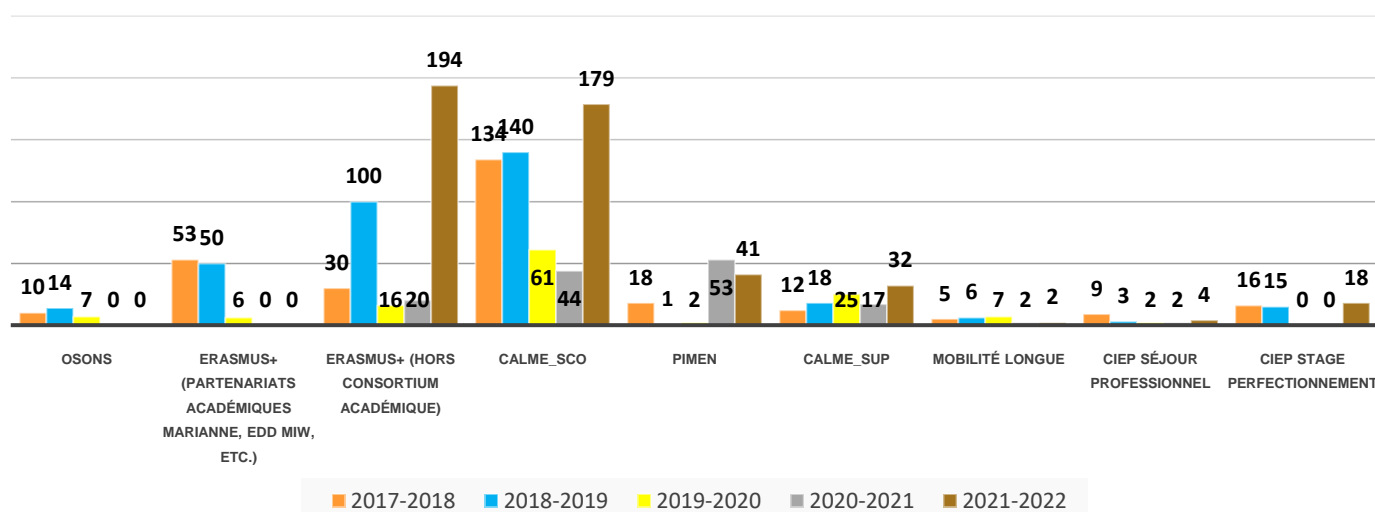
Ces mobilités étaient inscrites dans un mono-projet d'école ou d'établissement scolaire ou bien inscrite dans un consortium ou projet groupé, coordonné par un établissement scolaire et le GIP FCIP.

Le plus grand nombre s'inscrivaient dans les 3 consortium académiques : CALMEsco pour l'enseignement scolaire, PIMEN pour les établissements de formation professionnelle et CALMEsup pour les STS.

Seul le consortium PIMEN, pour les mobilités des personnels de l'enseignement professionnel a connu une diminution, par rapport à l'année antérieure. Cette diminution doit être relativisée. En effet, la reprise avait été forte dès 2020-2021 et l'effet Covid avait été gommé avec un an d'avance.

Les reprises hors de l'union européenne sont encore peu nombreuses, du fait que les restrictions de voyage post-pandémie ont été plus longues à être allégées dans ces pays.

**Figure 18 : Mobilités formatrices de personnels à l'étranger**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Délégation académique aux relations européennes, internationales et à la coopération.

## Le pôle académique GRH de proximité

La création du Pôle Académique de Gestion des Ressources Humaines de Proximité crée le cadre de l'accompagnement de tous les personnels de l'académie de Lille. Chaque agent qui le souhaite, quel que soit son statut, son grade, sa fonction, peut en bénéficier. La RH de proximité vise un double objectif : tout d'abord, assurer l'accompagnement individualisé de tous les personnels qui le souhaitent en matière de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelle ; elle vise également à apporter aux personnels d'encadrement locaux un appui RH de premier niveau dans la gestion de leur structure ou territoire.

Ce pôle décline trois priorités académiques telles que définies dans le projet académique :

1. Favoriser la construction de parcours de carrière valorisants
2. Apporter un appui de premier niveau à la fonction managériale
3. Apporter un soutien personnalisé aux agents rencontrant des difficultés

Composante essentielle de la gestion qualitative des ressources humaines, la RH de proximité a pour ambition que chaque agent dispose, à distance raisonnable, dans un délai aussi court que possible, d'un conseil personnalisé, neutre, confidentiel et objectif sur son parcours de carrière.

Le pôle s'appuie sur six conseillers en ressources humaines de proximité (CRHP). Les CRHP sont formés à l'écoute et au conseil en carrière professionnelle ; ils placent leur expertise au service de la valorisation des compétences mais aussi de la construction et de la diversification des parcours professionnels de tous les agents.

En 2021/2022, l'accompagnement s'est renforcé avec le recrutement d'une psychologue du travail en charge du suivi individuel des personnels.

Neuf permanences sont désormais ouvertes au public (Béthune, Boulogne, Calais, Lens, Douai, Dunkerque, Arras, Maubeuge et Valenciennes), offrant un espace d'écoute et d'accompagnement personnalisé aux personnels qui en expriment le souhait au plus proche de leur lieu d'exercice et/ou d'habitation. Ces journées de permanence en territoire sont jusqu'ici placées le mercredi garantissant un accès facilité pour l'ensemble des agents, enseignants ou non enseignants, issus du premier degré, du second degré ou des services académiques.

Les personnels bénéficient de conseils sur des thèmes variés et qui touchent principalement aux domaines suivants : la mobilité professionnelle (géographique, fonctionnelle ou statutaire, intra ou inter ministérielle), l'identification des compétences et la valorisation de l'expérience, les possibilités d'évolution, les besoins en matière de formation, la mise en place d'activités thérapeutiques bénévoles (ATB), de séquences d'observation professionnelle (SOP), la constitution des dossiers permettant de mobiliser un dispositif spécifique (CPF, CFP, PACD, PALD, etc.).

Il convient de noter également l'adoption d'une convention avec le GIP/FCIP qui offre aux agents, sous certaines conditions, la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

### 1 Le déploiement des permanences locales

Actuellement, neuf permanences locales sont déployées : ce sont ainsi les personnels de l'ensemble des bassins de l'académie qui ont accès en proximité à l'offre de service des conseillères RH de proximité.



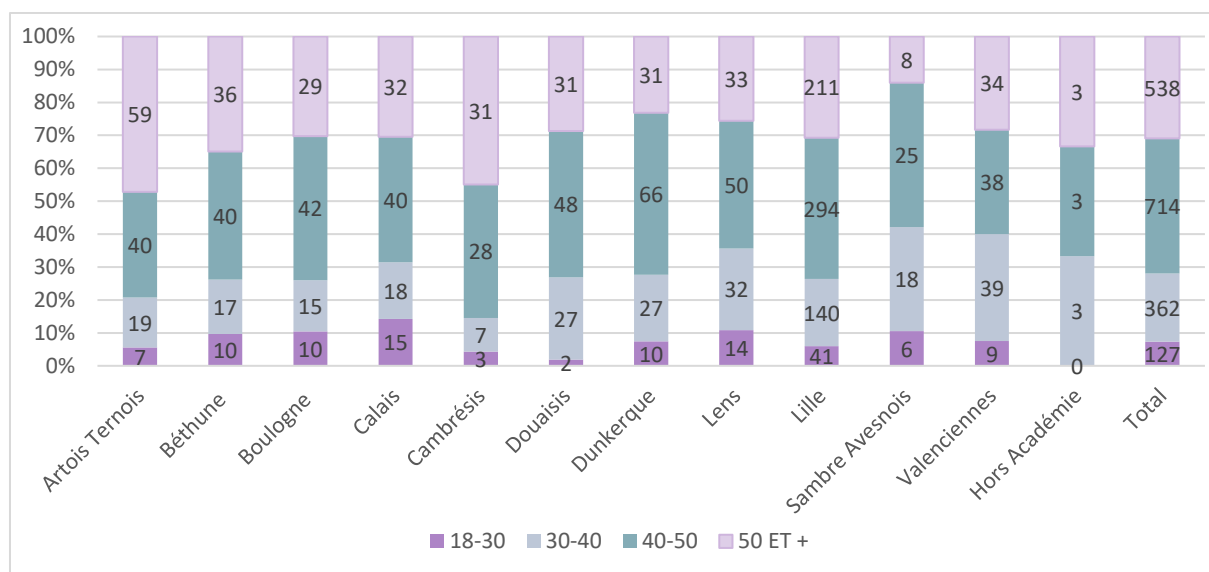
## 2 Les caractéristiques des agents reçus en entretien

En 2021-2022, 1 741 agents ont été reçus en entretien, en hausse par rapport à 2020-2021 de 268 agents soit 18,2 %. Les agents se situent majoritairement dans la tranche d'âge des 40-50 ans (41 %). Les personnels d'enseignement représentent 80 % des agents reçus (2<sup>nd</sup> degré 47 % / 1<sup>er</sup> degré 33 %). La répartition des autres personnels reçus, toutes permanences confondues, est la suivante :

- ATSS : 6.72 %
- Educ /Orientation: 3,3%
- Insp/Direction: 2,7 %
- AED, AESH : 3,27 %
- Autres: 4 %

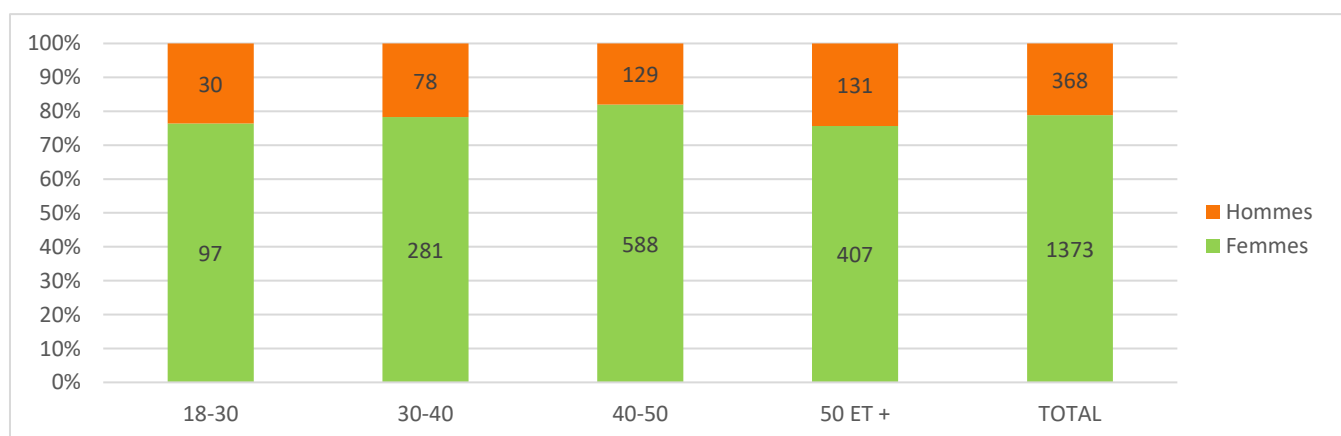
Parmi les agents reçus en entretien, 79 % sont des femmes, tous corps confondus et tous âges.

Figure 19 : Tranche d'âge des agents reçus en entretien en 2021-2022 par bassin



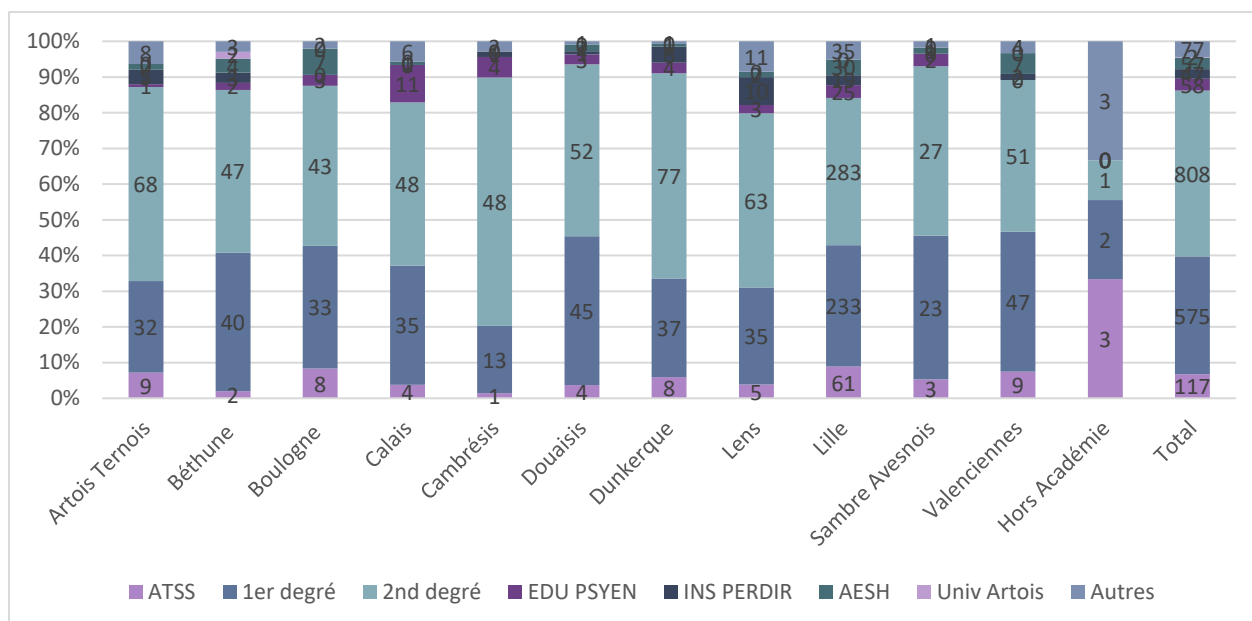
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

Figure 20 : Répartition des agents reçus en entretien par tranche d'âge en 2021-2022 selon le sexe



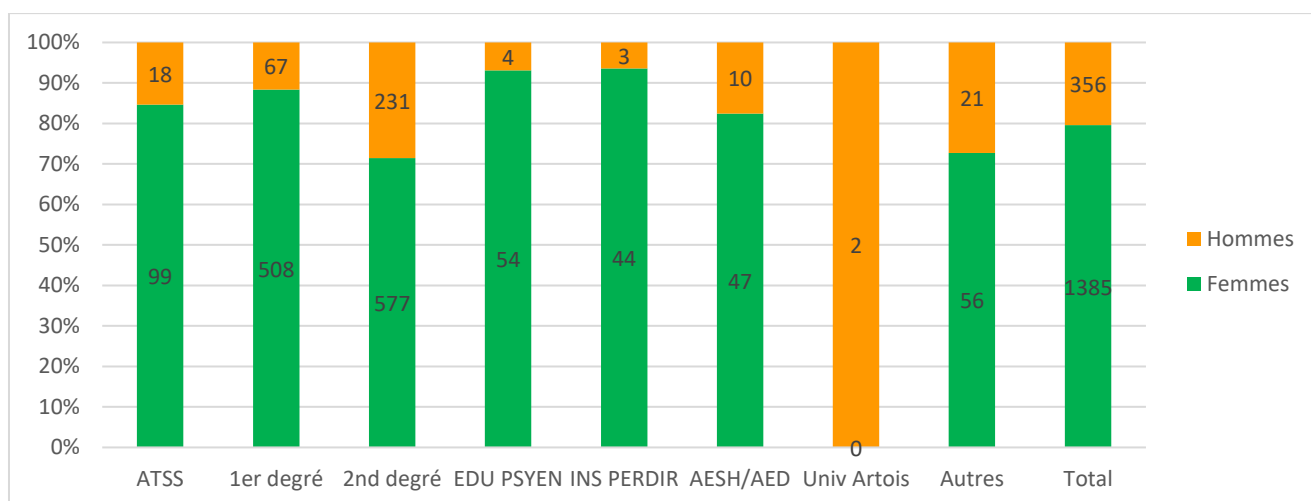
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

Figure 21 : Type de personnels reçus en entretien en 2021-2022 par bassin



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

Figure 22 : Type de personnels reçus en entretien en 2021-2022 selon le sexe



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

### 3 Les attentes et besoins exprimés

La grande majorité des demandes exprimées portent sur le volet « reconversion professionnelle » (42 %). Les demandes d'information sur la mobilité représentent 23.5 % des motivations de

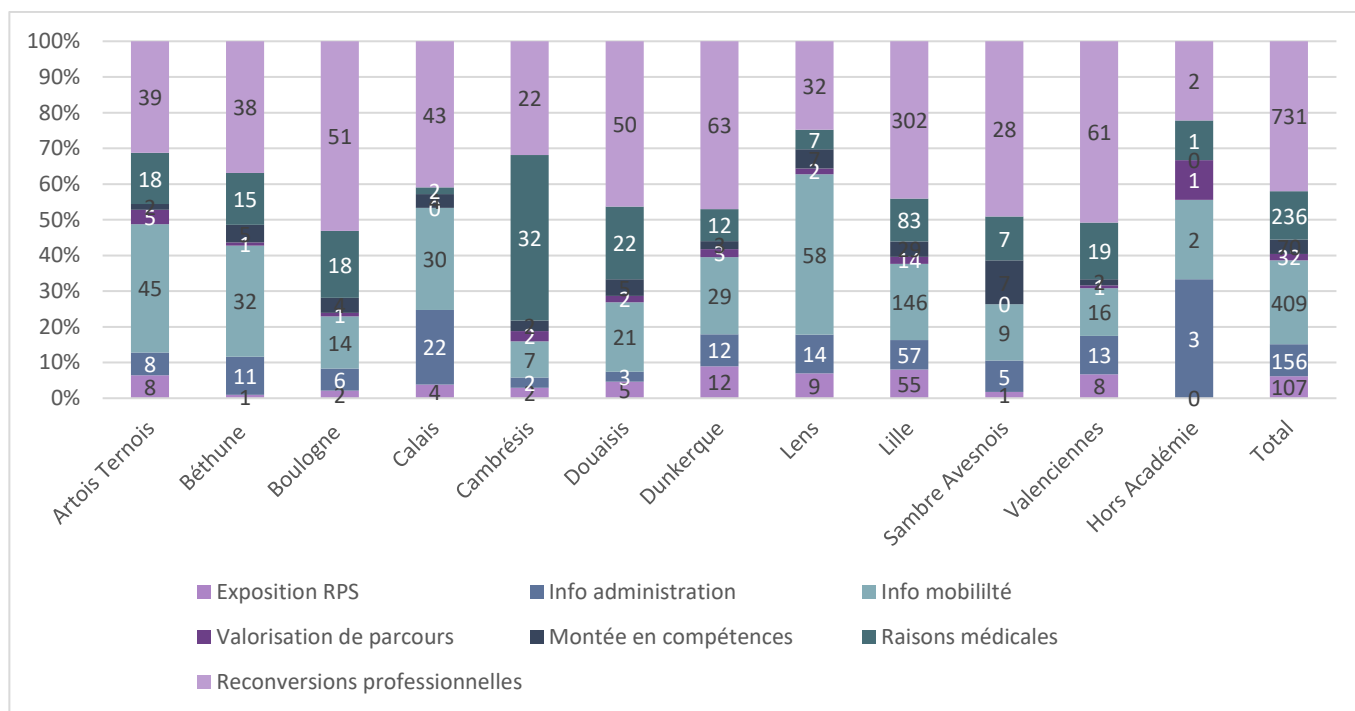
rendez-vous auprès du CRHP. Viennent ensuite les rendez-vous motivés pour « raisons médicales » (15 %). Ce chiffre peut être mis en lien avec l'offre de dispositif d'accompagnement

dont l'entrée se fait sur critères médicaux (Postes Adaptés de Courte Durée - Postes Adaptés de Longue Durée - Stages d'Observation Professionnels...).

L'ensemble des problématiques soulevées lors de ces entretiens se répartit comme suit :

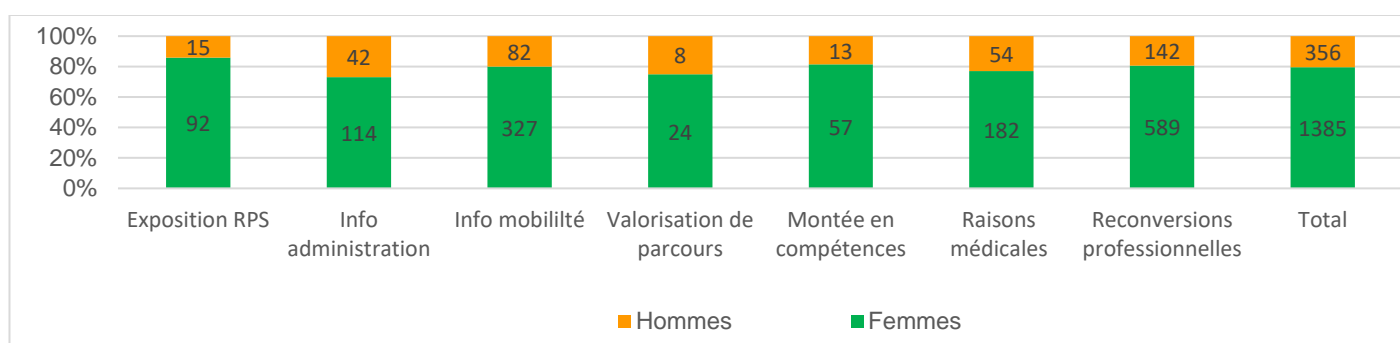
- Reconversion professionnelles : 42 %
- Info mobilité/administration : 32,5 %
- Raisons médicales : 13,6 %

**Figure 23 : Attentes et besoins des agents reçus en entretien en 2021-2022 par bassin**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

**Figure 24 : Attentes et besoins des agents reçus en entretien en 2021-2022 selon le sexe**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

## Organisation du travail et temps de travail

La question de l'organisation du travail et du temps de travail est aujourd'hui au cœur des questions de Qualité de Vie et des Conditions de Travail. La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et la déconnexion nécessaire ont un impact sur l'épanouissement professionnel de chacun et la qualité du travail rendu.

Le télétravail a généré une autre façon de faire son travail, mais aussi une évolution du mode de management nécessaire et des relations interpersonnelles : comment continuer à faire vivre un collectif de travail quand les présents sont différents chaque jour ?

Le Compte Épargne Temps et le télétravail sont néanmoins des outils permettant aux collègues en bénéficiant de faire des choix quant à l'organisation de leur temps de travail.

Ces sujets sont et continueront à être suivis de près par la Direction des Ressources Humaines.

Le temps partiel.....	91
Les congés pour raison de santé.....	94
Les congés liés à la parentalité .....	99
Le télétravail.....	100
Les comptes épargne-temps .....	101
Les jours de carence .....	101

## Le temps partiel

En 2021-2022, le temps partiel concerne 4 613 personnes, soit 5,7 % de la totalité des personnels de l'académie de Lille (Tableau 78). C'est 0,1 point de plus par rapport à l'an dernier.

Le temps partiel n'est pas mobilisé de la même façon selon le corps d'appartenance. Ainsi, les personnels de direction, d'inspection, d'éducation sont les moins concernés. Le temps partiel est en revanche plus développé chez les personnels ATSS (14,9 %) et chez les ITRF (11,1 %). Dans le secteur public, la part des enseignantes à temps partiel a diminué entre 2016 et 2020, de 2,5 points dans le 1<sup>er</sup> degré et de 1,0 point dans le 2<sup>nd</sup> degré. En 2021, ces parts ont légèrement remonté (+0,3 point et +0,1 point) pour atteindre 8,2 % et 7,6 %. Si elle reste plus modeste, la part des enseignants

exerçant à temps partiel progresse quant à elle continûment : elle atteint 1,7 % dans le 1<sup>er</sup> degré et 2,6 % dans le 2<sup>nd</sup> degré. (Tableau 79).

Dans le secteur privé, la situation est assez similaire. Une particularité est la plus grande fréquence du temps partiel dans le 1<sup>er</sup> degré, pour les femmes enseignantes comme pour les hommes.

Pour les autres catégories de personnels, la tendance entre 2016 et 2021 reste à la décline.

Parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, 89,7 % sont des femmes. Ce taux est supérieur à la part des femmes dans les personnels de l'académie, qui est de 72,7 % tous corps confondus.

**Tableau 78 : Répartition des effectifs de personnels en temps partiel en 2021-2022**

	Effectifs à temps partiel	Poids dans le total des effectifs*	Part de femmes dans le corps	% de femmes parmi les agents à temps partiel
Enseignants 1er degré (public)	1 611	7,1	83,9	96,1
Enseignants 2nd degré (public)	1 323	5,4	56,0	78,8
<b>Ensemble secteur public</b>	<b>2 934</b>	<b>6,2</b>	<b>69,4</b>	<b>88,3</b>
Enseignants 1er degré (privé)	435	10,7	92,0	97,5
Enseignants 2nd degré (privé)	469	6,0	63,0	81,4
<b>Ensemble secteur privé</b>	<b>904</b>	<b>7,6</b>	<b>72,9</b>	<b>89,2</b>
<b>Ensemble des enseignants</b>	<b>3 838</b>	<b>6,5</b>	<b>70,1</b>	<b>88,5</b>
Personnels de direction*	1	0,1	48,6	c
Encadrement supérieur *	0	///	53,5	///
Personnels d'inspection*	0	///	41,7	///
Personnels d'éducation	71	4,9	78,1	95,6
Personnels d'assistance éducative	0	///	82,0	///
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	635	14,9	83,2	96,6
ITRF, personnels des bibliothèques	68	11,1	49,9	85,3
<b>Ensemble des personnels non enseignants (hors apprentis)</b>	<b>775</b>	<b>3,7</b>	<b>79,2</b>	<b>95,9</b>
<b>Total général (hors apprentis)</b>	<b>4 613</b>	<b>5,7</b>	<b>72,5</b>	<b>89,7</b>

\* Hors faisant fonction

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

**Tableau 79 : Évolution de la part des personnels à temps partiel selon le corps par sexe, en %**

		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Enseignants du 1er degré public	Femmes	10,4	10,4	9,0	8,4	7,9	8,2
	Hommes	1,6	1,8	1,7	1,5	1,3	1,7
	<b>Ensemble</b>	<b>8,8</b>	<b>8,9</b>	<b>7,8</b>	<b>7,3</b>	<b>6,9</b>	<b>7,1</b>
Enseignants du 2nd degré public	Femmes	8,5	8,1	8,2	7,8	7,5	7,6
	Hommes	2,2	2,2	2,3	2,5	2,4	2,6
	<b>Ensemble</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>5,3</b>	<b>5,4</b>
Enseignants du 1er degré privé	Femmes	12,1	11,1	11,4	10,6	10,7	11,4
	Hommes	2,7	2,4	3,1	3,5	3,6	3,4
	<b>Ensemble</b>	<b>11,3</b>	<b>10,4</b>	<b>10,7</b>	<b>10,1</b>	<b>10,2</b>	<b>10,7</b>
Enseignants du 2nd degré privé	Femmes	7,9	7,6	7,6	7,8	7,8	7,7
	Hommes	1,7	1,8	2,3	2,6	2,7	3,0
	<b>Ensemble</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,8</b>	<b>5,9</b>	<b>6,0</b>
Personnels d'encadrement	Femmes	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2
	Hommes	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
	<b>Ensemble</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>
Vie scolaire	Femmes	1,1	1,0	0,9	0,7	0,6	0,6
	Hommes	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
	<b>Ensemble</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
Personnels ATSS	Femmes	19,0	18,7	18,5	19,0	18,1	17,4
	Hommes	2,0	3,0	3,0	4,1	3,7	2,8
	<b>Ensemble</b>	<b>16,2</b>	<b>16,1</b>	<b>16,0</b>	<b>16,6</b>	<b>15,7</b>	<b>14,9</b>
ITRF, personnels des bibliothèques	Femmes	22,3	22,4	21,9	23,3	20,4	19,1
	Hommes	3,5	3,9	3,8	3,9	2,8	3,2
	<b>Ensemble</b>	<b>13,0</b>	<b>12,9</b>	<b>12,5</b>	<b>13,1</b>	<b>11,2</b>	<b>11,1</b>
<b>Ensemble</b>	<b>Femmes</b>	<b>9,2</b>	<b>8,9</b>	<b>8,2</b>	<b>7,6</b>	<b>7,1</b>	<b>7,1</b>
	<b>Hommes</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>7,0</b>	<b>6,8</b>	<b>6,4</b>	<b>6,1</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>

\* Hors faisant fonction

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

Le temps partiel recouvre différentes réalités Le temps partiel sur autorisation demeure le premier motif utilisé (61,8 % de l'ensemble des temps partiels en 2021-2022) (Tableau 80) et connaît une tendance à la progression

Ce motif se vérifie pour tous les types de personnels, mais sa part varie d'un type de personnel à l'autre. Il représente 79 % chez les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé et seulement 49 % chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public.

Le temps partiel de droit pour élever un enfant est le deuxième motif de temps partiel (21,3 %) (Figure 25).

Le temps partiel est globalement plus fréquent dans le privé que dans le public.

Les motifs de temps partiel varient selon le sexe : les femmes sont moins souvent que les hommes en temps partiel sur autorisation et en temps partiel thérapeutique mais elles sont plus souvent en temps partiel pour « élever un enfant » ou « pour personne handicapée » (Tableau 81).

En proportion, les temps partiels de droit pour élever un enfant sont en baisse entre 2016 et 2021, les temps partiels de droit pour personne en situation de handicap en progression (respectivement -10,9 points et +3 points).

**Tableau 80 : Répartition des motifs de temps partiel depuis 2016**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	57,3 %	61,4 %	62,4 %	62,4%	64,1%	61,8%
<b>Temps partiel pour élever un enfant*</b>	32,2 %	26,4 %	24,1 %	22,7%	21,7%	21,3%
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	4,0 %	4,8 %	5,2 %	5,0%	4,2 %	6,0%
<b>Temps partiel pour personne handicapée*</b>	3,1 %	3,9 %	4,6 %	5,6%	5,7%	6,1%
<b>Temps partiel pour soins à un enfant ou un ascendant*</b>	3,0 %	3,0 %	3,1 %	3,7%	3,5%	3,7%
<b>Temps partiel création / reprise d'entreprise</b>	0,4 %	0,1 %	0,1 %	0,3%	0,4%	0,6%
<b>Temps partiel pour fonction élective</b>	0,0 %	0,3 %	0,3 %	0,3%	0,5%	0,4%
<b>Temps partiel pour solidarité familiale</b>	n.d	0,1 %	0,0 %	0,0%	n.d	n.d
<b>Ensemble</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

\*Temps partiel de droit.

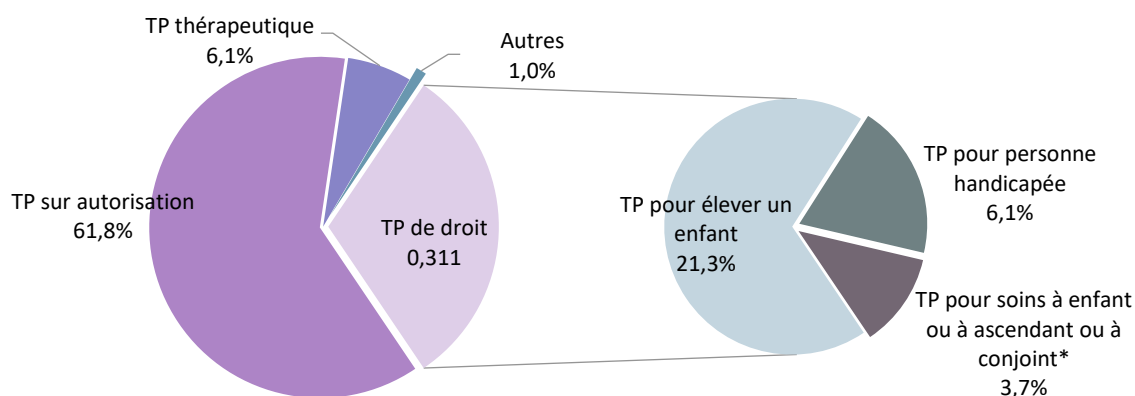
Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source MENJS : Base Statistique des Agents (BSA).

**Tableau 81 : Répartition des motifs de temps partiel par sexe en 2021**

	Femmes	Hommes	Total général
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	61,1%	67,4%	61,8%
<b>Temps partiel de droit pour élever un enfant*</b>	22,5%	10,8%	21,3%
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	5,7%	10,1%	6,1%
<b>Temps partiel de droit pour personne handicapée*</b>	6,1%	5,9%	6,1%
<b>Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint*</b>	3,9%	2,3%	3,7%
<b>Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise</b>	0,6%	0,8%	0,6%
<b>Crédit d'heures pour fonction élective</b>	0,2%	2,3%	0,4%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source MENJS : Base Statistique des Agents (BSA).

**Figure 25 : Répartition des agents en temps partiel selon les motifs en 2021-2022**



Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre  
Source MENJ : Base Statistique des Agents (BSA).



## Les congés pour raison de santé

Les congés pour raisons de santé sont appréhendés à partir de la définition de la DGAFP et regroupent :

- Les congés de maladie ordinaire qui ne peuvent pas durer plus de 12 mois ;
- Les congés longs, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM), les congés de longue durée (CLD), les congés de grave maladie (équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique) et les congés pour inaptitude physique ; les accidents et les maladies professionnels.
- Les congés maternité et ses complications : d'une durée allant de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés et plus).
- Les congés paternité et adoption : avant le 1er juillet 2021, les congés paternité duraient au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Depuis le 1er juillet 2021, ils durent 25 jours calendaires et jusqu'à 32 jours en cas de naissances multiples.

La première partie de ce paragraphe porte sur l'année scolaire 2021-2022. Les congés de maladie ordinaire des enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé sous contrat ne remontent pas dans leur intégralité dans les bases académiques, ce qui rend impossible leur exploitation.

Les durées cumulées moyennes des congés additionnent les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent à l'ensemble des agents, pour tous types de congés. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1er septembre 2021 au 31 août 2022 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps. Cette troncature touche surtout les congés de maternité et les congés longs.

Dans la seconde partie, la Division des prestations aux personnels, en charge de la gestion des accidents et maladies professionnels, a approfondi l'analyse sur ces deux types de congés pour l'année 2021.

### 1 L'évolution du nombre de congés pour raison de santé

La part des agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé a été en baisse en 2019-2020 et 2020-2021 par rapport à l'année scolaire de référence 2018-2019. Les mesures prises en raison de la crise sanitaire, lors du premier confinement national du 17 mars au 11 mai 2020 et la fermeture des établissements scolaires à partir du 16 mars (en dehors des accueils spécifiques en établissement) ont eu des conséquences sur les congés de maladie ordinaire de l'année scolaire 2019-2020 (Figure 26). Le confinement a pu avoir un effet bénéfique sur la non-transmission d'autres maladies que la Covid-19 (comme la grippe saisonnière). Le contexte sanitaire dissuadant d'un déplacement chez le médecin (phénomène global à toute la population) et le télétravail peuvent expliquer en partie cette baisse.

L'année scolaire 2020-2021, n'a pas exactement le même profil que l'année précédente mais le confinement national du 3 avril au 3 mai 2021 a entraîné une période de fermeture des établissements scolaires avec une réouverture échelonnée (26 avril pour les écoles, 3 mai pour les collèges et lycées).

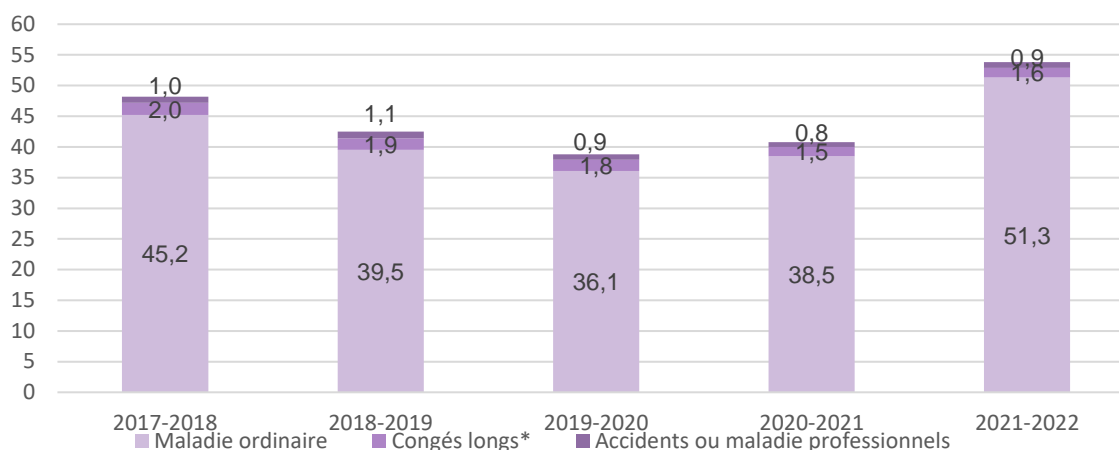
En 2021-2022, la part des agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé (52,9 %) est en hausse (+ 12,1 points).

Les congés de maladie ordinaire sont de loin les congés les plus fréquents. En 2021-2022, 51,3 % des agents en ont bénéficié et les autres congés concernent des proportions d'agents beaucoup plus faibles : 1,6 % pour les congés longs, 0,9 % pour les accidents et les maladies professionnels.

La part des agents concernés par un congé de maladie ordinaire augmente de 12,8 points tandis que les parts des agents concernés par une longue maladie et les accidents ou maladies professionnels restent stables. Cette remontée peut être expliquée de différentes raisons : moindre respect des gestes barrières jouant sur la transmissions d'autres maladies, diminution de la défense immunitaire après la COVID, diminution du nombre de jours de télétravail, modification du régime d'autorisation d'absence, etc.).

La proportion d'agents bénéficiaires d'au moins un congé de maladie ordinaire est plus importante dans l'académie qu'au niveau national (respectivement 51,3 % et 45,5 %).

**Figure 26 : Évolution de la part des agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé selon le type de congé (en %)**



\*Congés longs : congés de longue maladie (CLM), congés de longue durée (CLD), congés de grave maladie et congés pour inaptitude physique.

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).  
Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022.

## 2 Les congés selon le type de personnels, le sexe et l'âge

Les congés de maladie ordinaire sont plus fréquents chez les femmes : 54,4 % des femmes ont été en arrêt pour cette raison de santé en 2021-2022 contre 43,4 % des hommes (Tableau 82).

Les congés varient selon le corps. La part des agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé est plus élevée chez les enseignants des

1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés que chez les autres catégories de personnel (Tableau 83). Les moins de 40 ans quel que soit le sexe, sont ceux qui ont le plus recours aux congés pour raison de santé, notamment pour maladie ordinaire (Figure 27). Les personnes de 50 ans ou plus sont les plus touchées par les congés de longue durée et d'accidents ou maladie professionnels.

**Tableau 82 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé selon le sexe et l'âge en 2021-2022 (en %)**

		Tous congés hors congés de maternité, paternité ou adoption	Congés maladie ordinaire	Congés longs	Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle
<b>Femmes</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	60,5	59,6	0,9	0,7
	<b>De 30 à 39 ans</b>	55,9	54,3	1,5	1,1
	<b>De 40 à 49 ans</b>	59,1	58,7	0,2	0,7
	<b>Plus de 50 ans</b>	51,6	48,6	3,0	1,3
	<b>Total</b>	<b>56,1</b>	<b>54,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,0</b>
<b>Hommes</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	50,4	49,7	0,6	0,9
	<b>De 30 à 39 ans</b>	44,6	43,6	0,9	0,7
	<b>De 40 à 49 ans</b>	48,5	48,3	0,2	0,7
	<b>Plus de 50 ans</b>	41,1	38,2	2,8	0,8
	<b>Total</b>	<b>45,0</b>	<b>43,4</b>	<b>1,5</b>	<b>0,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	58,0	57,2	0,8	0,7
	<b>De 30 à 39 ans</b>	53,0	51,5	1,3	1,0
	<b>De 40 à 49 ans</b>	55,7	55,4	0,2	0,7
	<b>Plus de 50 ans</b>	48,1	45,1	2,9	1,1
<b>Total</b>	<b>52,9</b>	<b>51,3</b>	<b>1,6</b>	<b>0,9</b>	

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).  
Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés, hors congés de maternité, paternité ou adoption), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.

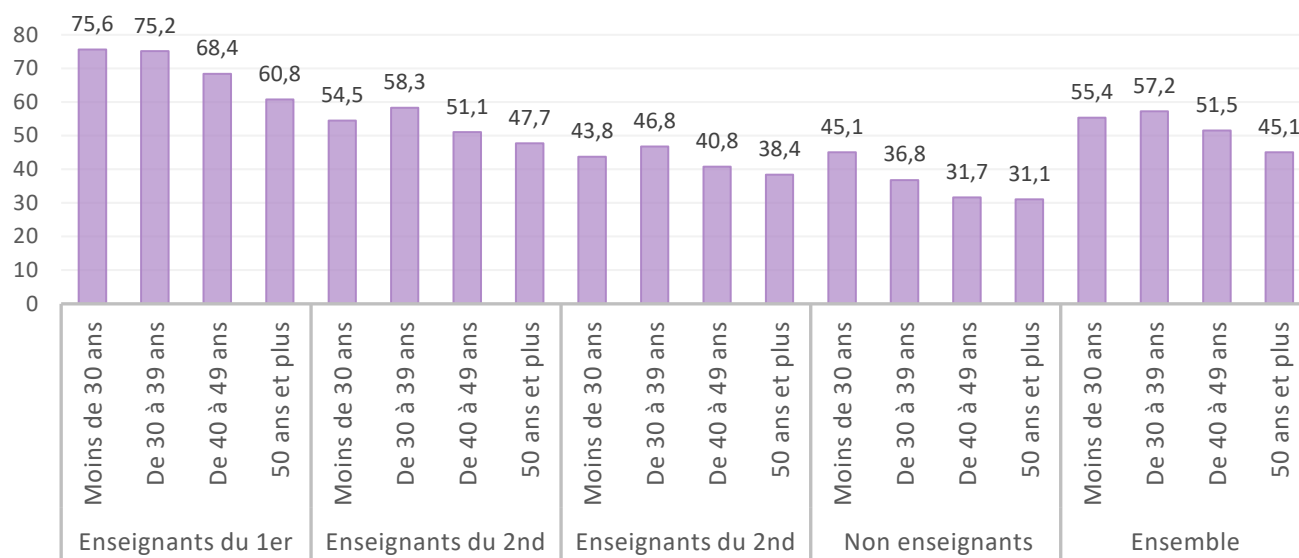
Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022.

**Tableau 83 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé par corps en 2021-2022 (en %)**

		Maladie ordinaire	Congés longs*	Accidents et maladies pro.
<b>Enseignants 1er degré public</b>	Femmes	71,4	1,6	1,1
	Hommes	57,0	1,7	0,6
	<b>Ensemble</b>	<b>69,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,0</b>
<b>Enseignants 1er degré privé</b>	Femmes	n.d	2,8	0,9
	Hommes	n.d	2,7	n.s.
	<b>Ensemble</b>	<b>n.d</b>	<b>2,8</b>	<b>0,8</b>
<b>Enseignants 2nd degré public</b>	Femmes	56,6	2,0	0,8
	Hommes	45,4	1,5	0,8
	<b>Ensemble</b>	<b>51,7</b>	<b>1,8</b>	<b>0,8</b>
<b>Enseignants 2nd degré privé</b>	Femmes	46,6	2,0	1,2
	Hommes	31,7	1,5	1,0
	<b>Ensemble</b>	<b>41,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,1</b>
<b>Personnels d'encadrement</b>	Femmes	12,3	1,8	n.s.
	Hommes	6,6	2,2	0
	<b>Ensemble</b>	<b>9,3</b>	<b>2,0</b>	<b>n.s.</b>
<b>Personnels de direction</b>	Femmes	13,6	2,1	n.d.
	Hommes	7,6	2,8	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>10,5</b>	<b>2,5</b>	<b>n.d.</b>
<b>Personnels d'inspection</b>	Femmes	6,7	n.s.	n.d.
	Hommes	n.s.	0	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>4,0</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.d.</b>
<b>Vie scolaire</b>	Femmes	33,9	0,6	<b>0,9</b>
	Hommes	41,7	0,3	0,8
	<b>Ensemble</b>	<b>35,4</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>
<b>Personnels d'éducation</b>	Femmes	43,5	2,2	n.d.
	Hommes	42,3	n.s.	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>43,2</b>	<b>1,9</b>	<b>n.d.</b>
<b>Personnels d'assistance éducative</b>	Femmes	33,0	0,5	n.d.
	Hommes	41,6	0,2	0,7
	<b>Ensemble</b>	<b>34,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,7</b>
<b>Personnels ATSS</b>	Femmes	43,5	3,2	1,0
	Hommes	30,8	2,5	n.s.
	<b>Ensemble</b>	<b>41,3</b>	<b>3,1</b>	<b>1,0</b>
<b>Personnels ITRF</b>	Femmes	48,5	2,3	4,0
	Hommes	41,3	n.s.	1,6
	<b>Ensemble</b>	<b>44,9</b>	<b>1,8</b>	<b>2,8</b>

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).  
Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022.

**Figure 27 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé de maladie ordinaire en 2021-2022 par corps et tranche d'âge (en %)**



Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).  
Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022

Pendant l'année scolaire 2021-2022, le nombre de jours d'arrêt des agents bénéficiaires d'au moins un congé rapporté à l'ensemble des agents est de 14,2 jours. Ce ratio est plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 15,4 jours, contre 11,4 jours (Tableau 84).

**Tableau 84 : Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents en 2021-2022 selon sexe et l'âge (en jours)**

		Tous congés hors congés de maternité, paternité ou adoption	Congés maladie ordinaire	Congés longs	Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle
<b>Femmes</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	14,1	11,7	2,2	0,7
	<b>De 30 à 39 ans</b>	14,0	9,7	3,8	1,1
	<b>De 40 à 49 ans</b>	12,0	11,2	0,6	0,7
	<b>Plus de 50 ans</b>	19,3	10,2	8,0	1,3
	<b>Total</b>	<b>15,4</b>	<b>10,5</b>	<b>4,3</b>	<b>1,0</b>
<b>Hommes</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	8,7	7,1	1,4	0,9
	<b>De 30 à 39 ans</b>	9,3	6,4	2,6	0,7
	<b>De 40 à 49 ans</b>	8,0	7,3	0,5	0,7
	<b>Plus de 50 ans</b>	15,6	7,5	7,6	0,8
	<b>Total</b>	<b>11,4</b>	<b>7,1</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	12,8	10,6	2,0	0,7
	<b>De 30 à 39 ans</b>	12,8	8,9	3,5	1,0
	<b>De 40 à 49 ans</b>	10,7	10,0	0,6	0,7
	<b>Plus de 50 ans</b>	18,1	9,3	7,8	1,1
<b>Total</b>	<b>14,2</b>	<b>9,5</b>	<b>4,2</b>	<b>0,9</b>	

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).  
Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022.

**Tableau 85 : Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents  
en 2021-2022 selon le corps et le sexe (en jours)**

		Maladie ordinaire	Congés longs*	Accidents et maladies pro.
<b>Enseignants 1er degré public</b>	Femmes	12,7	4,5	0,6
	Hommes	8,5	5,0	0,4
	<b>Ensemble</b>	<b>12,1</b>	<b>4,6</b>	<b>0,1</b>
<b>Enseignants 1er degré privé</b>	Femmes	n.d	8,2	0,4
	Hommes	n.d	7,4	0
	<b>Ensemble</b>	<b>n.d</b>	<b>8,2</b>	<b>0,4</b>
<b>Enseignants 2nd degré public</b>	Femmes	10,4	5,2	0,8
	Hommes	7,4	4,4	0,8
	<b>Ensemble</b>	<b>9,1</b>	<b>4,9</b>	<b>0,8</b>
<b>Enseignants 2nd degré privé</b>	Femmes	9,2	6,0	0,5
	Hommes	5,5	4,3	0,8
	<b>Ensemble</b>	<b>7,8</b>	<b>5,4</b>	<b>0,6</b>
<b>Personnels d'encadrement</b>	Femmes	4,2	5,3	n.s.
	Hommes	1,6	6,3	0
	<b>Ensemble</b>	<b>2,9</b>	<b>5,8</b>	<b>n.s.</b>
<i><b>Personnels de direction</b></i>	Femmes	4,9	6,5	n.d.
	Hommes	2,0	8,1	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>3,4</b>	<b>7,3</b>	<b>n.d.</b>
<i><b>Personnels d'inspection</b></i>	Femmes	1,1	n.s.	n.d.
	Hommes	n.s.	0	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>0,6</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.d.</b>
<b>Vie scolaire</b>	Femmes	7,4	1,6	0,6
	Hommes	6,2	0,6	0,2
	<b>Ensemble</b>	<b>7,2</b>	<b>1,5</b>	<b>0,4</b>
<i><b>Personnels d'éducation</b></i>	Femmes	9,5	5,6	n.d.
	Hommes	7,6	n.s.	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>9,1</b>	<b>4,7</b>	<b>n.d.</b>
<i><b>Personnels d'assistance éducative</b></i>	Femmes	7,2	1,2	n.d.
	Hommes	6,0	0,5	n.d.
	<b>Ensemble</b>	<b>7,0</b>	<b>1,1</b>	<b>n.d.</b>
<b>Personnels ATSS</b>	Femmes	10,8	9,3	1,1
	Hommes	6,5	6,3	n.s.
	<b>Ensemble</b>	<b>10,1</b>	<b>8,8</b>	<b>1,0</b>
<b>Personnels ITRF</b>	Femmes	12,3	7,6	2,9
	Hommes	9,9	n.s.	1,1
	<b>Ensemble</b>	<b>11,1</b>	<b>5,8</b>	<b>2,0</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	10,4	4,5	0,6
	Hommes	7,0	4,1	0,4
	<b>Ensemble</b>	<b>9,4</b>	<b>4,4</b>	<b>0,5</b>

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).  
Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022

## Les congés liés à la parentalité

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 2 013 femmes de l'académie ont bénéficié d'un congé maternité, soit 3,5 % de la population étudiée. Dans le détail, cela représente 4,3 % des enseignantes du secteur public, 2,9 % des enseignantes du secteur privé et 2,2 % des non-

enseignantes (Tableau 86). En moyenne, les femmes en congé maternité ont été arrêtées 103,5 jours au cours de l'année scolaire 2021-2022 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes).

**Tableau 86 : Congés de maternité des femmes au cours de l'année scolaire 2021-2022**

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Nombre moyen de jours d'arrêt de congé maternité pour celles en ayant pris
<b>Enseignants</b>	Enseignants du secteur public	1er degré	889	4,7	105,8
		2nd degré	502	3,7	103,1
	<b>Enseignants du secteur public</b>		<b>1 391</b>	<b>4,3</b>	<b>104,8</b>
	Enseignants du secteur privé	1er degré	127	3,4	107,1
		2nd degré	122	2,5	102,0
<b>Enseignants du secteur privé</b>		<b>249</b>	<b>2,9</b>	<b>104,6</b>	
<b>Total Enseignants</b>			<b>1 640</b>	<b>4,0</b>	<b>104,8</b>
<b>Non-enseignants</b>	<b>Personnels d'encadrement, vie scolaire, ASS et ITARF</b>		373	2,2	97,6
<b>Total Non-enseignants</b>			<b>373</b>	<b>2,2</b>	<b>97,6</b>
<b>Total</b>			<b>2 013</b>	<b>3,5</b>	<b>103,5</b>

Champ : femmes ayant eu au moins un congé de maternité de l'Éducation nationale en activité et rémunérées au 30 novembre (y.c premier degré privé sous contrat).

Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022.

En 2021-2022, 228 personnes, parmi lesquelles 77,6 % d'hommes ont bénéficié d'un congé paternité ou d'adoption (Tableau 87). En proportion de la population totale, les bénéficiaires d'un congé paternité ou d'adoption représentent 0,3 % en moyenne : soit 0,8 % de la

population masculine et 0,1 % de la population féminine. La durée du congé est plus longue pour les femmes : 84,1 jours en moyenne pour un congé d'adoption comparés à 11,6 jours pour les hommes pour un congé de paternité ou d'adoption.

**Tableau 87 : Congés de paternité/adoption des agents par sexe au cours de l'année scolaire 2021-2022**

				Effectif	Proportion	Nombre moyen de jours d'arrêt de congé paternité/adoption
<b>Femmes</b>	<b>Enseignants</b>	Enseignants du secteur public	1er degré	30	0,2	59,7
			2nd degré	3	n.s.	n.s.
		<b>Enseignants du secteur public</b>		<b>33</b>	<b>0,1</b>	<b>61,3</b>
		Enseignants du secteur privé	1er degré	0	0	0
			2nd degré	2	n.s.	n.s.
	<b>Enseignants du secteur privé</b>		<b>2</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	
	<b>Total Enseignants</b>			<b>35</b>	<b>0,1</b>	<b>61,1</b>
<b>Non-enseignants</b>	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		16	0,1	134,4	

		<b>Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF</b>	<b>16</b>	<b>0,1</b>	<b>134,4</b>		
	<b>Total Non-enseignants</b>		<b>16</b>	<b>0,1</b>	<b>134,4</b>		
<b>Tableau 87 (suite)</b>							
<b>Hommes</b>	<b>Enseignants</b>	Enseignants du secteur public	1er degré	6	0,2	23,0	
			2nd degré	137	1,3	23,1	
		<b>Enseignants du secteur public</b>			<b>143</b>	<b>1,0</b>	<b>23,1</b>
		Enseignants du secteur privé	1er degré	0	0	0	
			2nd degré	5	0,2	35,0	
	<b>Enseignants du secteur privé</b>			<b>5</b>	<b>0,2</b>	<b>35,0</b>	
	<b>Total Enseignants</b>			<b>148</b>	<b>0,8</b>	<b>23,5</b>	
	<b>Non-enseignants</b>	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		29	0,7	21,3	
		<b>Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF</b>		<b>29</b>	<b>0,7</b>	<b>21,3</b>	
		<b>Total Non-enseignants</b>			<b>29</b>	<b>0,7</b>	<b>21,3</b>
<b>Total</b>			<b>228</b>	<b>0,3</b>	<b>36,8</b>		

Champ : agents ayant eu au moins un congé de paternité ou adoption de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (y. premier degré privé sous contrat).

Source : MENJ, Base Statistique des congés 2021 portant sur l'année scolaire 2021-2022.

## Le télétravail

Le télétravail est effectif depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et fonctionne par année scolaire.

Le télétravail est encadré par la circulaire académique modifiée du 8 février 2021. L'article 2-5 précise les conditions de dérogations au seuil de jours télétravaillés.

En application de l'article 2-1, un bilan était prévu après 3 mois de télétravail, soit en décembre 2021 : celui-ci prévoyait si besoin, des ajustements nécessaires sous forme de formation, de matériel... au cours de ce bilan, le supérieur hiérarchique évalue l'exécution normale des tâches confiées au télétravailleur dans le cadre de sa fiche de poste en garantissant le maintien des liens professionnels. L'accord de télétravail est alors réévalué en fonction de cette évaluation.

En raison de la pandémie de COVID 19, les phases de travail à distance ont perturbé la mise en place de cette évaluation en décembre 2021 à destination des chefs de division et de service dans les services académiques et de région académique pour le site de Lille.

La phase d'évaluation de cette première campagne a en revanche, fait l'objet d'un questionnaire complet à destination des agents et des chefs de service et de département entre le 7 juin et le 15 juin 2022.

L'enquête avait pour but, après un an de mise en place du télétravail hors période COVID, de faire un point d'analyse sur les conditions d'exercice du télétravail dans la pratique professionnelle des personnels.

Elle était divisée en deux questionnaires distincts : l'un à destination des managers et l'autre à destination des agents. Les thèmes abordés étaient similaires dans les deux questionnaires :

- L'influence du télétravail sur les missions
- L'influence du télétravail sur l'organisation du travail en équipe
- L'influence du télétravail sur les relations personnelles au sein de l'équipe
- L'influence du télétravail sur les conditions de travail
- L'accompagnement de l'agent ou de la hiérarchie sur la mise en place du télétravail
- Les modalités pratiques de la mise en place du télétravail
- Les avantages et les inconvénients

Pour les agents, 457 personnes (soit 33,4 %) se sont connectées pour prendre connaissance du questionnaire bénéficiant du télétravail et 334 (44 %) ont répondu aux questions

Pour les personnels d'encadrement, 79 personnes se sont connectées pour prendre connaissance du questionnaire et près de 50 % des personnels ont finalisé le questionnaire.

Les réponses ont été analysées et présentées au CTSA (conseil technique académique des services) de novembre 2022 et ont fait l'objet de propositions d'ajustements et d'évolution qui ont été prises en compte pour la campagne 2022-2023.

**Tableau 88 : Bilan du télétravail campagne 2021-2022**

	Modalités de télétravail validées								
	Nombre d'agents en poste	Nombre de demandes de télétravail	1 jours fixe	1 jour flottant	2 jours	3 jours	4 jours	5 jours	avis défavorable
Rectorat & Région académique (site de Lille)	927	558	35,8%	13,6%	48,9%	0,5%	0,2%	0,4%	0,5%
DSDEN du Nord [personnels des services + 1 personne en IEN]	252	85	70,6%	20,0%	8,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
DSDEN du Pas de Calais [personnels des services + 8 personnes en CMS et 6 personnes en IEN]	217	109	34,9%	10,1%	55,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Tous services académiques</b>	<b>1 396</b>	<b>752</b>	<b>39,6%</b>	<b>13,8%</b>	<b>45,2%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,5%</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

## Les comptes épargne-temps

**Tableau 89 : Compte épargne-temps au 31 décembre 2022**

	Total	Femmes	Hommes
<b>Nombre total de CET ouverts au 31 décembre 2022</b>	117	77	40
<b>Nombre total de jours sur CET au 31 décembre 2022</b>	1 954	1 323	631
<b>Nombre moyen de jours par CET</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

Champ : Personnels ATSS,

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

## Les jours de carence

**Tableau 90 : Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2022**

	Total	Femmes	Hommes
<b>Personnels premier degré public</b>	18 874	16 464	2 410
<b>Personnels premier degré privé</b>	1 523	1 422	101
<b>Personnels second degré public</b>	19 747	12 911	6 836
<b>Personnels second degré privé</b>	5 423	3 908	1 515
<b>ATSS</b>	2 227	1 853	374
<b>AED/AESH</b>	6 854	5 493	1 361
<b>Total</b>	<b>54 648</b>	<b>42 051</b>	<b>12 597</b>

Champ : Personnels de l'académie de Lille.

Source : DRH (SIRH).



## Santé et sécurité au travail

L'attention à la santé et la sécurité au travail et la prévention en la matière sont des piliers de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Sur ce sujet, un travail de fond, transversal et pluridisciplinaire est mené au sein de l'académie en lien avec les partenaires sociaux. Chacun de professionnels de l'académie a à cœur de préciser les actions à mener et d'en évaluer de façon très sincère la réalisation.

La mise en place du RSST dématérialisé amène des modifications et obligations dans la prise en charge des remontées de terrain. Sur ce sujet, un suivi est et continuera à être réalisé.

La prévention et la santé et sécurité au travail sont et restent des sujets de travail et de réflexion prioritaires au sein de notre académie. Les équipes sont en recherche perpétuelle d'amélioration des actions et processus mis en place.

À noter une forte volonté autour de la prévention des discriminations, harcèlement et violences sexuelles et sexistes et la mise en place de la ligne d'écoute conformément au plan égalité professionnelle académique. Ce dispositif doit permettre de développer les actions de prévention et de gestion de ces situations.

Les accidents du travail et maladies professionnelles.....	104
L'accompagnement de la difficulté professionnelle .....	107
La politique académique de prévention des risques professionnels.....	109
La politique académique du handicap.....	114
Les postes adaptés et les allègements de service.....	121
Le rapport annuel de prévention des risques professionnels .....	126
Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute .....	132
La médiation académique .....	134
La protection juridique des fonctionnaires et le contentieux .....	138

## Les accidents du travail et maladies professionnelles

### 1 Les accidents du travail

En 2021, 1 111 agents titulaires ou non de l'Éducation nationale ont déclaré avoir été victimes d'un accident du travail, de trajet ou de mission, ils étaient 734 en 2020 (avant mutations autres académies) (Tableau 91).

En 2021, les accidents du travail (ou de service) représentent 74,7 % des déclarations, les accidents de trajet 24,5 %, et les accidents de mission 0,8 %.

37,9 % des accidents déclarés en 2021, concernent des enseignants du 1<sup>er</sup> degré, 27,2 % des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré hors EPS et hors PLP, 9,1 % des PLP, 7,1 % des professeurs EPS et 6,1 % des personnels administratifs.

Sur les 1 111 accidents déclarés, 106 n'ont pas été reconnus. Sur 20 agents ayant introduit un recours, 19 ont obtenu l'imputabilité. Les motifs de refus sont divers : absence de lien avec le service, accident de trajet sur un parcours non protégé, absence de lésion, refus de se soumettre aux examens médicaux, délais de déclaration dépassés, existence d'un état antérieur...

Le total des accidents reconnus et des accidents non reconnus ne correspond pas toujours au nombre total d'accidents survenus, la différence s'explique par les déclarations laissées sans suite par les victimes ou toujours en cours d'instruction.

Tableau 91 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon le type

Année de l'évènement	survenance de	2019		2020		2021	
		nombre d'accidents		nombre d'accidents		% déclarés par des femmes	
Travail	Survenus	812	541	830	80,2		
	Reconnus	766	500	643	80,2		
	Non reconnus	27	38	77	81,6		
Trajet	Survenus	271	168	272	76,1		
	Reconnus	242	151	174	74,1		
	Non reconnus	22	14	28	73,1		
Mission	Survenus	63	13	9	66,7		
	Reconnus	60	13	8	62,5		
	Non reconnus	3		1	100,0		
Ensemble	<b>Survenus</b>	<b>1 146</b>	<b>722</b>	<b>1 111</b>	<b>79,2</b>		
	<b>Reconnus</b>	<b>1068</b>	<b>664</b>	<b>825</b>	<b>78,7</b>		
	<b>Non reconnus</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>106</b>	<b>79,6</b>		

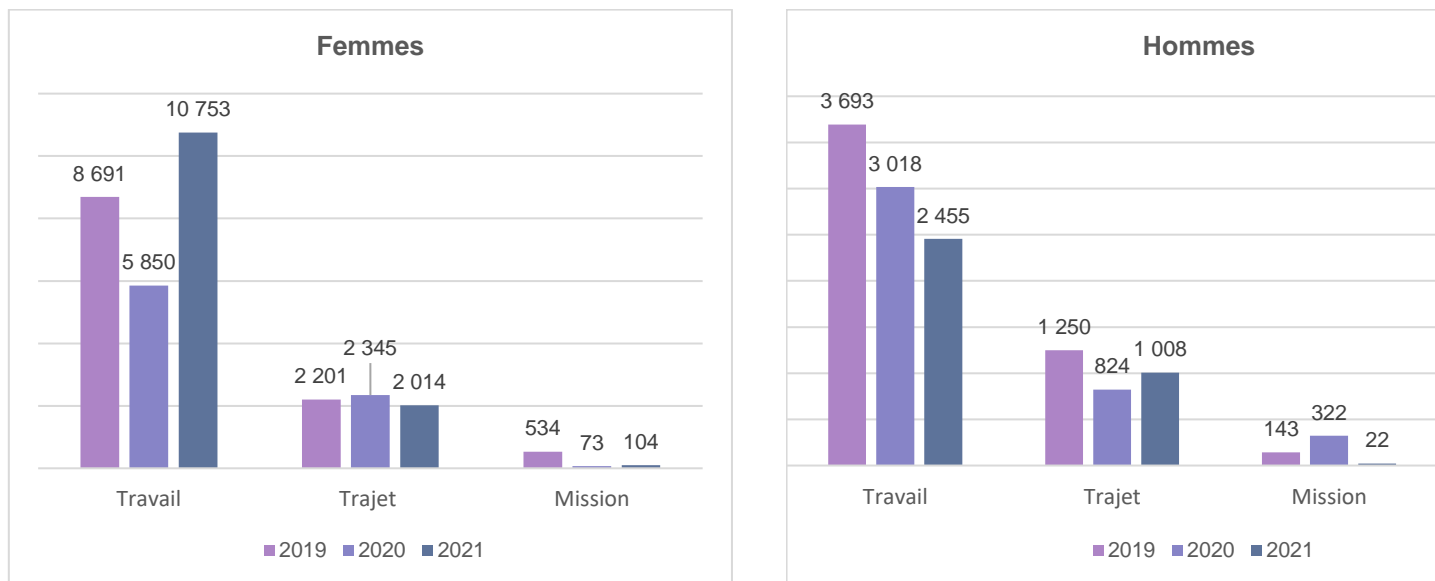
Champ : agents du MENJ de l'académie de Lille, d'observation : novembre 2022  
Source : MENJ, Anagram.

En 2021, 53,9 % des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail d'une durée moyenne de 37,6 jours (Figure 28). 75,6 % des jours d'interruption correspondent à un accident sur le lieu de travail.

Les chutes de plain-pied, de hauteur et les glissades représentent 41,86 % des accidents survenus sur le lieu de travail. Ce sont les accidents survenus, déclarés et reconnus la même année

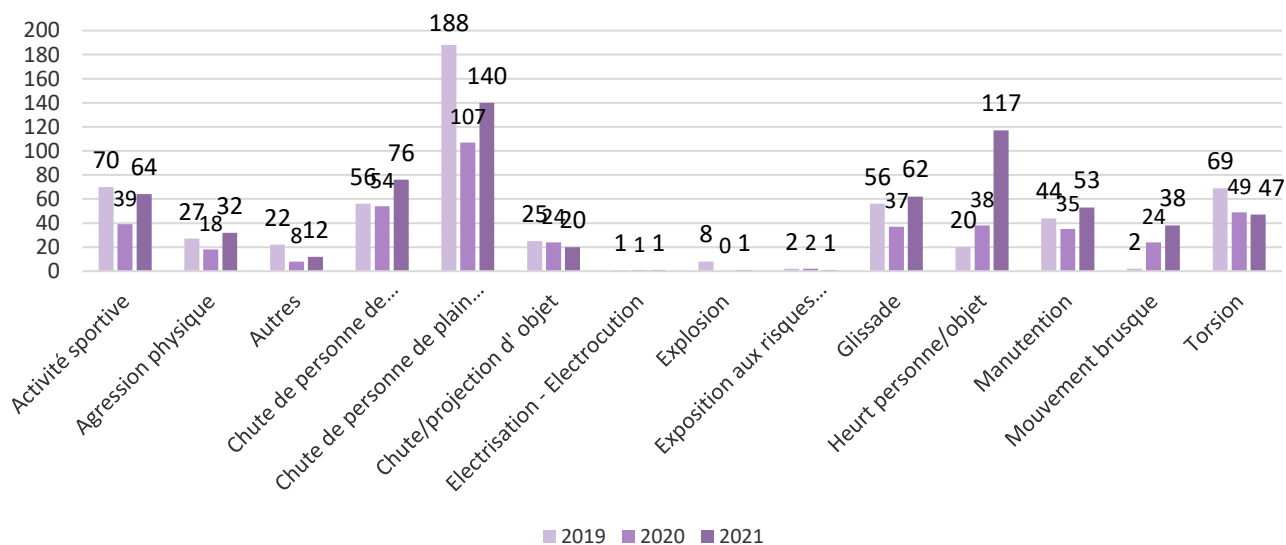
(Figure 29). Les RPS n'y sont pas représentés car les requêtes statistiques produisent un résultat qui ne reflète pas la réalité. En effet, ces données n'apparaissent que très partiellement à cause du décalage dans le temps entre les faits (parfois années N-1, N-2...), la déclaration par l'agent (année N) et la décision d'imputabilité ou de refus d'imputabilité (année N ou N+1).

Figure 28 : Évolution du nombre de jours d'interruption de travail selon le type d'accident



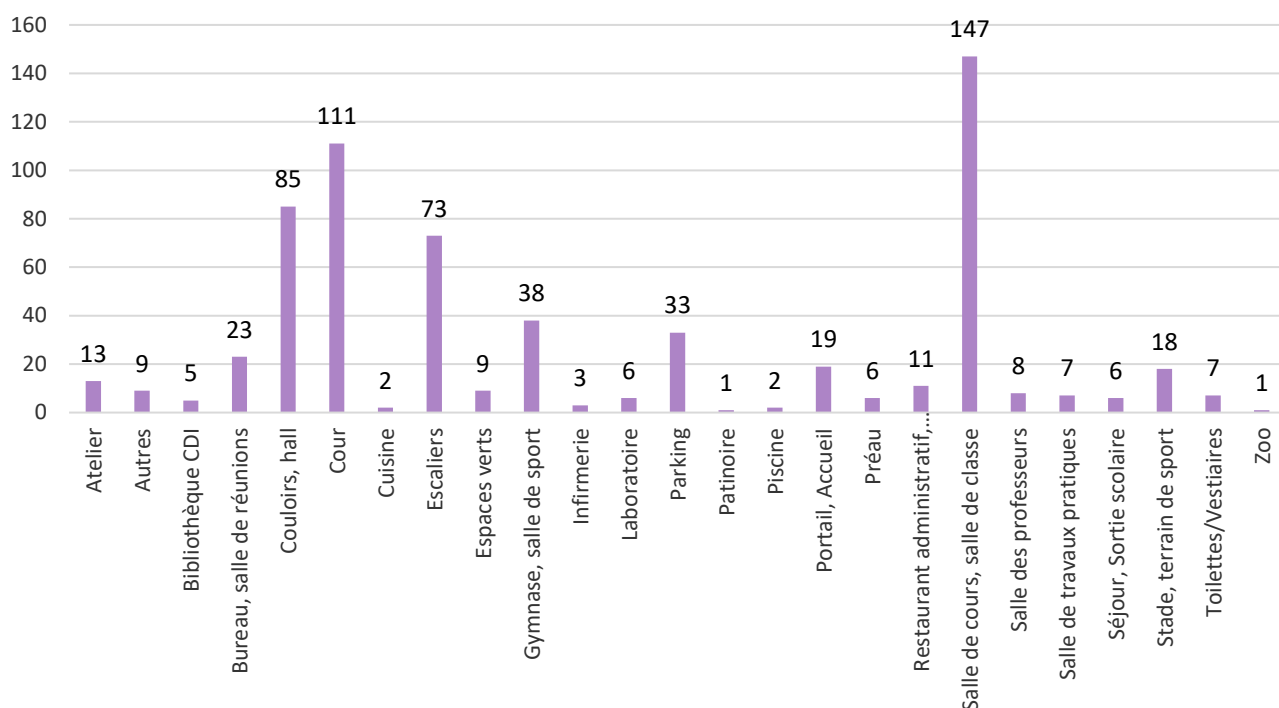
Champ : agents du MENJ de l'académie de Lille, d'observation : février 2023  
Source : MENJ, Anagram.

Figure 29 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon la nature



Champ : agents du MENJ de l'académie de Lille.  
Source : MENJ, Anagram.

**Figure 30 : Nombre des accidents sur le lieu de travail selon le lieu de l'accident en 2021**



Champ : agents du MENJ de l'académie de Lille.  
Source : MENJ, Anagram.

Les accidents sont survenus, en 2021, à 63,5 % dans les lieux où s'exercent les missions (salles de cours, salles de sports, bureaux...), à 31,1 %

dans les espaces de « circulation » (couloirs, escaliers, parkings...) et enfin 5,4 % dans les lieux de « vie » (restauration, toilettes...).

## 2 Les maladies professionnelles

20 maladies professionnelles ont été déclarées en 2021 (Tableau 92), 5 au titre d'une infection au SARS-Cov2, 1 au titre d'un cancer provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante et 14 pour des affections péri-articulaires.

Les dossiers « RPS » sont, en fonction des faits à l'origine de la pathologie, instruits en tant que «

accident de service » ou « maladie reconnue d'origine professionnelle ». 22 dossiers « RPS » (dont 17 concernent des femmes) ont été déposés pour des faits survenus en 2021 (AT ou MROP). 14 ont donné lieu à une décision d'octroi de l'imputabilité au service.

**Tableau 92 : Évolution du nombre de maladies professionnelles selon le sexe**

		2018	2019	2020	2021
Hommes	Survenues	4	2	5	6
	Reconnues	1	0	0	2
	Non reconnues	2	0	0	0
Femmes	Survenues	14	14	11	14
	Reconnues	4	2	1	4
	Non reconnues	5	1	0	2
Ensemble	<b>Survenues</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>20</b>
	<b>Reconnues</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
	<b>Non reconnues</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Date d'observation : février 2022.

Champ : agents du MENJS de l'académie de Lille.

Source : Anagram.

## L'accompagnement de la difficulté professionnelle

### 1 Le Dispositif d'accompagnement pédagogique personnalisé (DAPP)

Le DAPP est destiné aux personnels enseignants (contractuels ou titulaires) devant conforter certaines compétences professionnelles. Il s'agit d'un accompagnement de proximité dont l'objectif est de répondre aux besoins des professeurs dans leur pratique pédagogique et/ou dans la gestion de classe. La demande d'accompagnement pédagogique émane des corps d'inspection suite à une visite. Sa mise en place se fait avec l'accord de l'agent et du chef d'établissement. L'inspecteur désigne un professeur-tuteur chargé de l'accompagnement pédagogique de l'enseignant.

Le DAPP comprend une analyse des compétences professionnelles à renforcer et un tutorat pédagogique. Il est mis en place pour une période minimale de 6 mois et se conclut avec un bilan partagé par le tuteur, le tuteur et l'inspecteur.

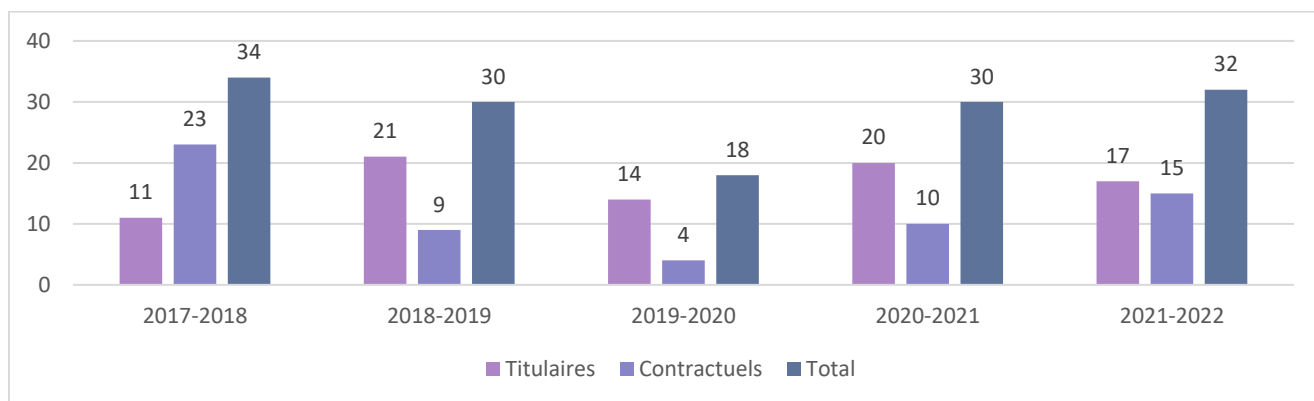
En 2021-2022, 32 DAPP ont été mis en place. En dehors de l'année scolaire 2019-2020 qui a connu une baisse sensible, le nombre d'accompagnements est assez stable au niveau global.

La variation porte sur la proportion des titulaires et contractuels concernés sur ces 5 dernières années : entre 22 % de contractuels en

2019-2020 et 68 % en 2017-2018 (Figure 31). 37 % de ces tutorats ont été mis en place pour des femmes, donnée équivalente à celle de l'année précédente qui était de 40 % (Figure 32).

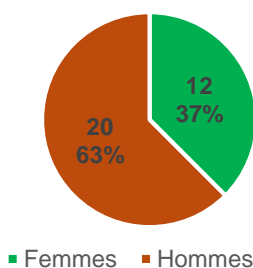
Pour la seconde année consécutive, aucun CPE n'a eu besoin d'être accompagné (Figure 33). La part des PLP concernés est passée de 23 % à 6 % tandis que celle des contractuels, de 34 % à 47 %.

Figure 31 : Évolution du nombre de tutorats pédagogiques selon le statut des enseignants



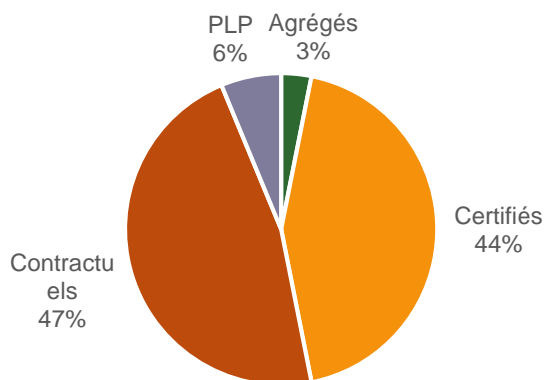
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 32 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le sexe en 2021-2022



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 33 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le corps en 2021-2022**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

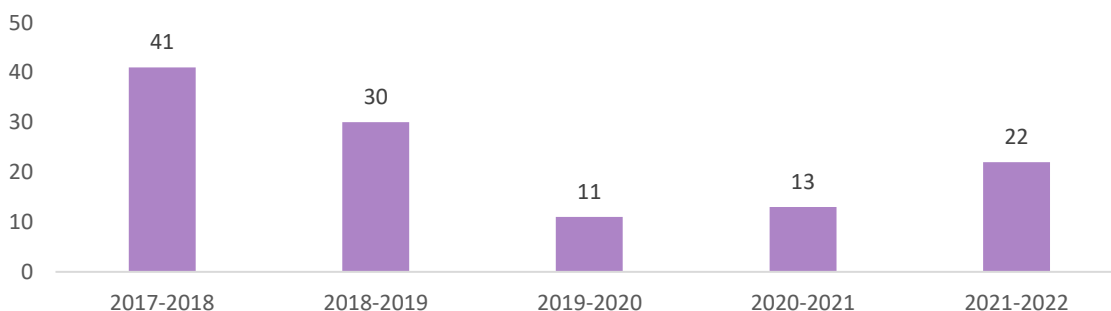
## 2 Le Dispositif d'accompagnement à l'adaptation à l'emploi (DAAE)

Le Dispositif d'Accompagnement d'Adaptation à l'Emploi (DAAE) est destiné aux personnels enseignants qui sont nommés dans un nouveau corps, par liste d'aptitude ou par détachement, et qui nécessitent d'être accompagnés durant leur année de stage. Il s'adresse aussi aux personnels en reconversion. Cet accompagnement prend la forme d'un tutorat pédagogique, qui a pour objectif de conforter certaines compétences professionnelles. Le DAAE concerne aussi les DDFPT (Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques) en année probatoire suite à leur recrutement.

En 2021-2022, seuls 9 enseignants ont bénéficié d'un DAAE ce qui confirme la tendance à la baisse des 2 dernières années. Il faut y ajouter les 13 DDFPT qui ont également bénéficié d'un DAAE en

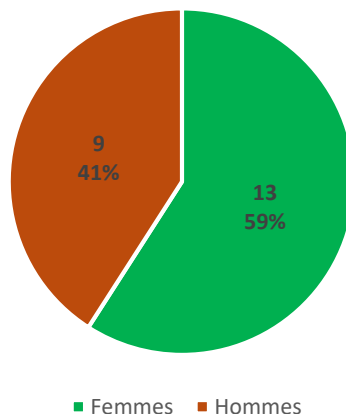
2021-2022 alors qu'ils n'étaient que 6 l'année précédente (Figure 34). 59 % étaient des femmes (Figure 35). La figure 36 montre le grade d'origine des agents tutorés.

**Figure 34 : Évolution du nombre d'agents bénéficiant du DAAE**



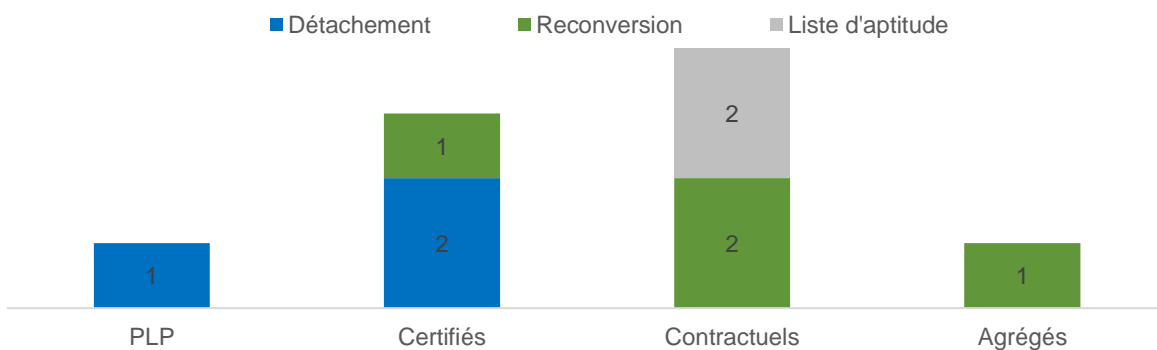
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 35 : Répartition des agents bénéficiant du DAAE selon le sexe en 2021-2022



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 36 : Nombre d'agents bénéficiant du DAAE selon le grade d'origine en 2021-2022



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

## La politique académique de prévention des risques professionnels

Le programme annuel de prévention des risques professionnels de l'académie de Lille pour l'année 2021-2022 prend appui sur le bilan des actions conduites en 2020-2021 et sur les orientations stratégiques ministérielles 2021 et 2022.

L'académie de Lille est engagée dans la mise en œuvre d'une politique volontariste en faveur de la

santé et de la sécurité au travail de l'ensemble de ses personnels. La déclinaison de ces orientations dans le Programme annuel de prévention (PAP) académique a conforté les actions déjà engagées et ouvert de nouvelles pistes de travail.

La situation particulière de l'année 2020-2021, suite à l'absence de conseiller de prévention



académique jusqu'au mois de février 2021 et au contexte de la crise sanitaire, s'est poursuivie et a, de nouveau, conduit à reporter la validation du PAP académique 2021-2022 au CHSCT-A du 09 décembre 2021 et à sa finalisation en mars 2022.

Par ailleurs, la nouvelle conseillère de prévention académique, arrivée l'année précédente, a rapidement quitté ses fonctions dès la fin de janvier 2022, laissant le poste vacant jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Les axes prioritaires 2021-2022 pour l'académie étaient de :

- Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail
- Promouvoir l'analyse des situations de travail et s'appuyer sur cette analyse pour concevoir les plans de prévention des

risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

- Renforcer et optimiser le fonctionnement des services de la médecine du travail
- Améliorer le fonctionnement des CHSCT et renforcer les échanges entre les différents niveaux d'instances (départemental, académique et ministériel)
- Prévenir les risques psycho-sociaux
- Renforcer la prévention et la lutte contre les actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Dans l'académie de Lille, la prévention des risques professionnels se met en œuvre au sein des différentes équipes et des différents acteurs présentés ci-dessous.

## 1 Le service de médecine de prévention

Le service de médecine de prévention de l'académie de Lille est composé de quatre médecins et d'une infirmière de prévention assisté par un secrétariat médical.

Le service de médecine de prévention a un rôle de conseil auprès de l'administration et des agents. Il intervient dans le domaine de la santé et du bien-être au travail des personnels.

Piloté par la directrice des ressources humaines, il fait partie d'une équipe pluridisciplinaire qui s'appuie sur la complémentarité des professionnels de santé au travail pour une meilleure prévention des risques professionnels. Il travaille en étroite collaboration avec les psychologues du travail, le pôle conseil – mobilité – carrière, le pôle handicap, le service social des personnels et les services de gestion de personnels.

Le service a connu des changements en 2021/2022.

En première période, suite au départ en octobre 2021 d'un médecin et de deux infirmières en santé au travail, et à l'arrivée d'un nouveau médecin, l'équipe médicale a été réduite à 1 médecin et 1 infirmière jusqu'en février 2022.

Deux recrutements d'infirmières ont eu lieu en janvier et février 2022, portant l'équipe médicale à

1 médecin et 3 infirmières, dont une diplômée en santé au travail.

Le secrétariat de la médecine de prévention a été complété par un recrutement au 1er janvier 2022 pour remplacer le chef du secrétariat, parti le 31/8/2021. Il se compose actuellement de 3 ETP. Les missions du service de médecine de prévention sont multiples :

- Santé et bien-être au travail : il assure la surveillance individuelle de l'état de santé des agents. Il contribue à l'intégration des personnels handicapés. Il intervient dans la gestion des accidents du travail ;

- Environnement professionnel : il apporte une expertise sur l'environnement professionnel (accessibilité, hygiène, sécurité, aménagement, équipement matériel, etc.) avec les autres acteurs du domaine ;

- Politique de prévention : définition et mise en œuvre de la politique de prévention de l'académie, participation au CHSCTA, intervention dans le cadre de CHS d'établissements, de groupes de travail, contribution à l'élaboration du PAP, du DUERP.

## 2 L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST)

Dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, les inspections ont pour objectif de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène, de protection, de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail en conformité avec les différents codes et réglementations (code du travail, décret 82-453, etc.). Sur le terrain, les visites d'inspections se déroulent en plusieurs étapes :

- Entretien avec l'équipe de direction de l'établissement inspecté au sujet des diverses obligations en matière de santé et sécurité au travail, rappel de la genèse des textes relatifs à la santé et sécurité au travail et des orientations stratégiques définies par le ministère (orientations stratégiques ministérielles) et le recteur (programme annuel de prévention) ;
- Contrôle des obligations administratives (étude des documents obligatoires et réglementaires, document unique

d'évaluations des risques professionnels, registre santé et sécurité au travail, présence de l'assistant de prévention, etc.) ;

- Visite des locaux, rencontre avec les agents et observation en situation de travail, afin de prendre en considération l'ensemble des risques professionnels ;

Compte rendu oral le jour même au chef d'établissement, avant l'envoi d'un rapport d'inspection détaillé. Les risques en santé et sécurité au travail rencontrés lors de l'inspection sont illustrés par des photos afin de faciliter le suivi. Chaque observation est accompagnée de préconisations et du cadre réglementaire. En cas d'urgence, des mesures immédiates sont indiquées au chef d'établissement.

## 3 Les conseillers et les assistants de prévention

### ◇ Le conseiller de prévention académique

Placée auprès de la Rectrice, la Conseillère de prévention académique (CPA) l'assiste et la conseille dans l'évaluation des risques, dans la mise en place d'une politique de prévention des risques et dans la mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre

- Propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques
- Participe, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels
- Assure la coordination du réseau des conseillers de prévention départementaux et des assistants de prévention du 2<sup>nd</sup> degré
- Peut également effectuer des visites d'aide et de conseil auprès des établissements (principalement du 2<sup>nd</sup> degré)

Ce poste a été occupé entre septembre 2021 et fin janvier 2022, suite au départ de la CPA. Il est resté vacant jusqu'à la fin de l'année scolaire 2021-2022

### ◇ Les conseillers de prévention départementaux

Placés auprès des Directeurs académiques des Services de l'Éducation nationale, les conseillers de prévention du Nord et du Pas-de-Calais les assistent et les conseillent. Ils assurent une mission de coordination au niveau du département et conseillent les établissements

(principalement du 1<sup>er</sup> degré) en appui des assistants de prévention de circonscription dans la démarche d'évaluation des risques, de mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au travail.

#### ◇ Les assistants de prévention

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention et ont pour rôle d'assister et conseiller le chef de service.

Des réseaux d'assistants de prévention sont mis en place dans le 1er et 2nd degrés.

Concernant le 1er degré, le département du Nord compte 60 assistants de prévention sur les 58 circonscriptions existantes (64 en 2018-2019, 61 en 2019-2020 et 60 en 2020-2021). Le

département du Pas-de-Calais compte 30 assistants de prévention dans les 35 circonscriptions existantes (32 en 2018-2019, 34 en 2019-2020 et 29 en 2020-2021).

S'agissant du 2nd degré, plus de 200 établissements ont un AP relevant de la collectivité territoriale contre 79 établissements qui ont un AP Etat (119 en 2018-2019, 107 en 2019-2020 et 80 en 2020-2021).

## 4 Les psychologues du travail

Les psychologues du travail, placés sous la responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines, participent à la mise en œuvre de la politique académique de prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels. Pour ce faire, les psychologues du travail assurent :

- Des accompagnements auprès des collectifs de travail en situation de climat scolaire dégradé. Ces interventions en établissement ou

en service académique sont le cœur d'activité des psychologues du travail de l'académie de Lille ;

- Des actions de sensibilisation et de formation ;

- Des analyses de pratiques professionnelles ;

- Des accompagnements individuels à la réflexion sur le projet professionnel (Point d'Étape du Parcours Professionnel).

## 5 Le dispositif de signalement

Tableau 93 : Suivi des actes de violence, harcèlement et agissements sexistes

Faits signalés Violences sexistes et sexuelles	Année scolaire	Nombre de faits signalés	Nombres de faits signalés concernant un supérieur hiérarchique	Circuit du signalement	Suites pénales	Mis en cause	Suites administratives / disciplinaires à l'égard du mis en cause	Plaignantes	Accompagnement des plaignantes
<b>Agissements sexistes</b>	2019/2020	1	0	DRH	Pas de plainte ou classement sans suite	Hommes 2nde degré EPLÉ	Recadrage interne / entretien DRH et changement d'affectation du mis en cause/enquête en cours	Femmes 2nde degré EPLÉ	Accompagnement de la plaignante au niveau de l'établissement et /ou imputabilité au service
	2020/2021	1	0						
	2021/2022	2	0						
	<b>Total 2019/2022</b>	<b>4</b>	<b>0</b>						
<b>Harcèlement sexuel</b>	2019/2020	2	1	DRH+DSDEN 59/ PAAJ/ CE(2)/CHSCT et DASEN vers DRH	Dépôt de plainte/ classement sans suite/déclaration de main courante/ pas de plainte (2)/ procureur de la république (2)	Hommes tout corps	Entretien et départ en retraite du mis en cause/ Suspension et changement d'affectation/recadrage interne/ entretien DRH et lettre de rappel aux obligations(2)/enquête - suspension et sanction (2)	Femmes tout corps	Accompagnement au niveau de la structure(4)/changement d'établissement ( 2)/ accompagnement DRH / Mutation du mis en cause avant le signalement
	2020/2021	3	1						
	2021/2022	2	1						
	<b>Total 2019/2022</b>	<b>7</b>	<b>3</b>						
<b>Aggression sexuelle</b>	2019/2020	0	0	PAAJ>DRH	Classement sans suite de la plainte	Homme	sansction dicsplinaire : avertissement	Femmes	Les plaignantes ont quitté l'établissement
	2020/2021	1	0						
	2021/2022	0	0						
	<b>Total 2019/2022</b>	<b>1</b>	<b>0</b>						
<b>Violences conjugales</b>	2019/2020	0	0						
	2020/2021	2	Sans objet	Procureur> DRH>PAAJ>DRH/ CHSCT /DRH>DPEC SIAJ/	Condamnation/ Dépôt de plainte et intervention du rectorat auprès du procureur de la République/ Condamnation	Hommes	Procédure disciplinaire en cours/ Ou pas un personnel(2) / Suspension	Femmes	La victime n'est pas employée par l'éducation nationale(2)/accompagnement par la DRH de la victime et changement d'affectation scolaire pour son enfant/suivi par le service social et médecine de prévention
	2021/2022	2							
	<b>Total 2019/2022</b>	<b>4</b>	<b>0</b>						

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

## La politique académique du handicap

La problématique d'une meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est un enjeu majeur de la politique de gestion des ressources humaines dans l'académie de Lille.

Innovant, le plan académique 2020-2022 en faveur des personnels en situation de handicap a fixé cinq axes prioritaires, dans le cadre des orientations portées par le plan handicap ministériel :

- Poursuivre les actions de communication académiques afin d'inciter les personnes à faire valoir leurs droits,
- Poursuivre les actions de formation et de sensibilisation au handicap des personnels d'encadrement et des collectifs de travail, afin de faire évoluer les mentalités et de faciliter l'intégration professionnelle des agents,
- Favoriser le maintien dans l'emploi notamment en améliorant les processus et les circuits, de manière à rendre davantage lisibles les dispositifs,
- Favoriser la coordination inter-services,

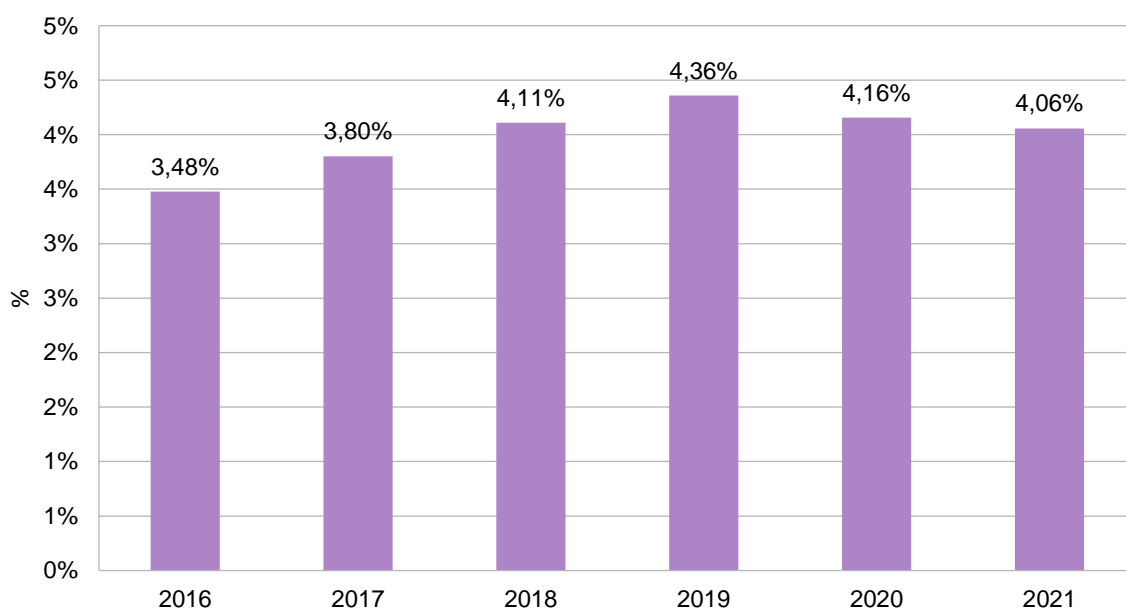
afin d'être plus efficient dans les réponses apportées par l'institution aux agents,

- Favoriser l'accompagnement des personnels en situation de handicap psychique, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

La politique volontariste de l'académie, notamment en matière de communication, a permis d'augmenter fortement le nombre de personnels choisissant de déclarer officiellement leur situation de handicap, faisant passer le taux de 2,98 % en 2015 à 4,36 % en 2019. Depuis, le taux d'emploi a légèrement diminué à 4,06 % en 2021 mais se stabilise désormais. (Figure 37) (objectif taux légal de 6 %). Un groupe de travail ministériel a travaillé à la fiabilisation des données BOE, ce qui devrait avoir pour conséquences de consolider les données.

L'année 2021 correspond à la deuxième année de mise en œuvre du plan académique 2020-2022. Au cours de cette année 2021, l'académie a cependant mis en œuvre des actions variées et complémentaires.

Figure 37 : Évolution du taux d'emploi des personnels BOE dans l'académie de Lille entre 2016 et 2021



Source : MENJ-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

## 1 Le recensement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Dans l'académie de Lille, 2 770 agents ont été bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2021 (Tableau 94).

Une campagne annuelle de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est

conduite pour l'ensemble des catégories de personnels depuis 2012 et permet des retours utiles à la fois aux agents et à l'institution. Depuis 2020, cette campagne n'a pu avoir lieu mais un gros travail de fiabilisation des bases de gestion de personnels est en cours.

Tableau 94 : Évolution du nombre de personnels BOE

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de BOE saisis dans les bases de gestion	1 675	1 935	2 132	2 371	2876	2 770
Nombre de contrats aidés saisis	597	657	708	605		
<b>Ensemble de BOE</b>	<b>2 272</b>	<b>2 591</b>	<b>2 840</b>	<b>2 976</b>	<b>2876</b>	<b>2 770</b>
Taux de BOE*	3,5 %	3,8 %	4,1 %	4,4%	4,2%	4,1%
Unités manquantes**	1 648	1 473	1 307	1 121	1 277	1 327

\*Le taux de BOE est calculé en divisant le nombre total de BOE par les effectifs rémunérés par l'académie l'année précédente.

\*\*Les unités manquantes sont les BOE manquants pour atteindre le taux légal de 6 % de personnes en situation de handicap.

Source : MENJS-MESRI, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

## 2 Les aménagements et adaptations du poste de travail

L'aménagement du poste de travail peut être matériel, immatériel (formations, bilans de compétence, préparation aux concours) ou organisationnel. Il peut également s'agir d'une assistance humaine.

Entre les années 2016 et 2021, le nombre de bénéficiaires d'un aménagement matériel est passé de 238 à 283 (Figure 38).

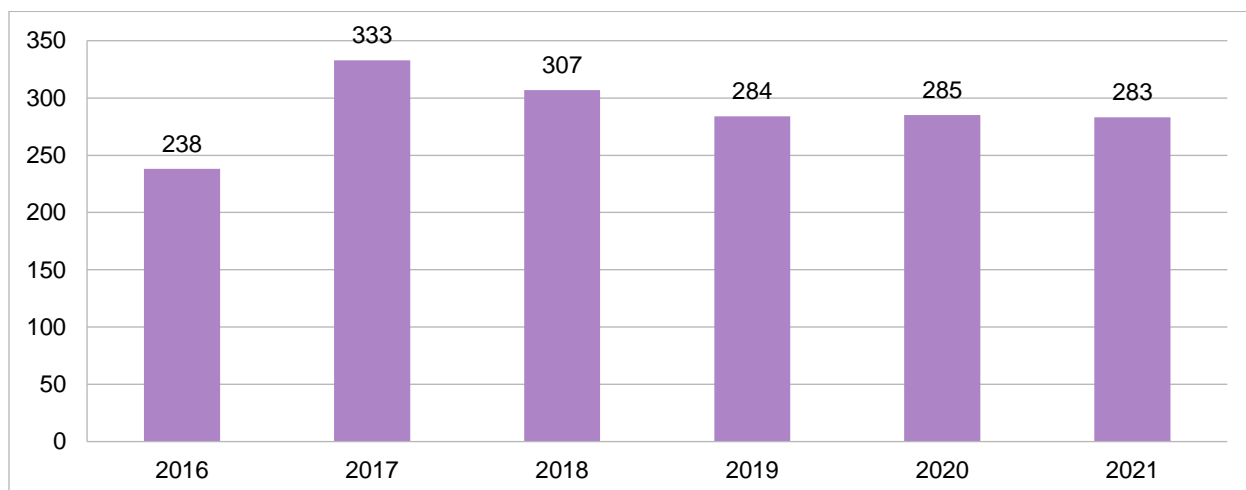
Les dépenses d'aménagement ont diminué, passant de 666 384 € en 2016 à 601 328 € en 2021, soit une baisse de 9,76 % (Figure 39) mais cette diminution n'est pas liée à une baisse des demandes qui continuent d'augmenter.

Durant la même période, le nombre de bénéficiaires d'une assistance humaine est passé de 117 à 126 (+7,7 %) (Figure 40). Afin d'assurer une meilleure traçabilité des demandes d'aménagement de poste, un guichet unique a été mis en place en septembre 2017.

Une procédure est formalisée depuis 2017 :

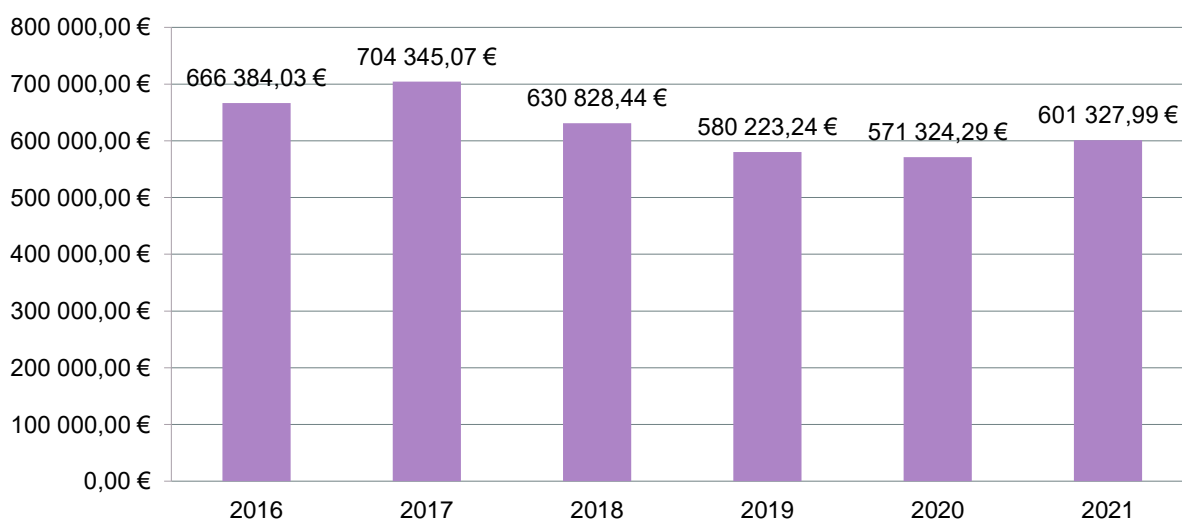
- Transmission des demandes directement auprès du correspondant handicap académique, garant de la traçabilité de la procédure ;
- Mise en place d'une circulaire académique et d'un formulaire de demande d'aménagement ;
- Établissement de calendriers de gestion pour les demandes d'assistance humaine et d'aménagement organisationnel
- Tableau de suivi des demandes d'aménagement de poste de travail partagé entre le service de médecine de prévention et le Pôle handicap
- En 2021, la notion d'aménagement raisonnable du poste de travail est pour la première fois énoncée dans la circulaire académique en précisant le rôle du manager de proximité dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail.

**Figure 38 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'aménagements matériels de postes de travail dans l'académie de Lille entre 2016 et 2021**



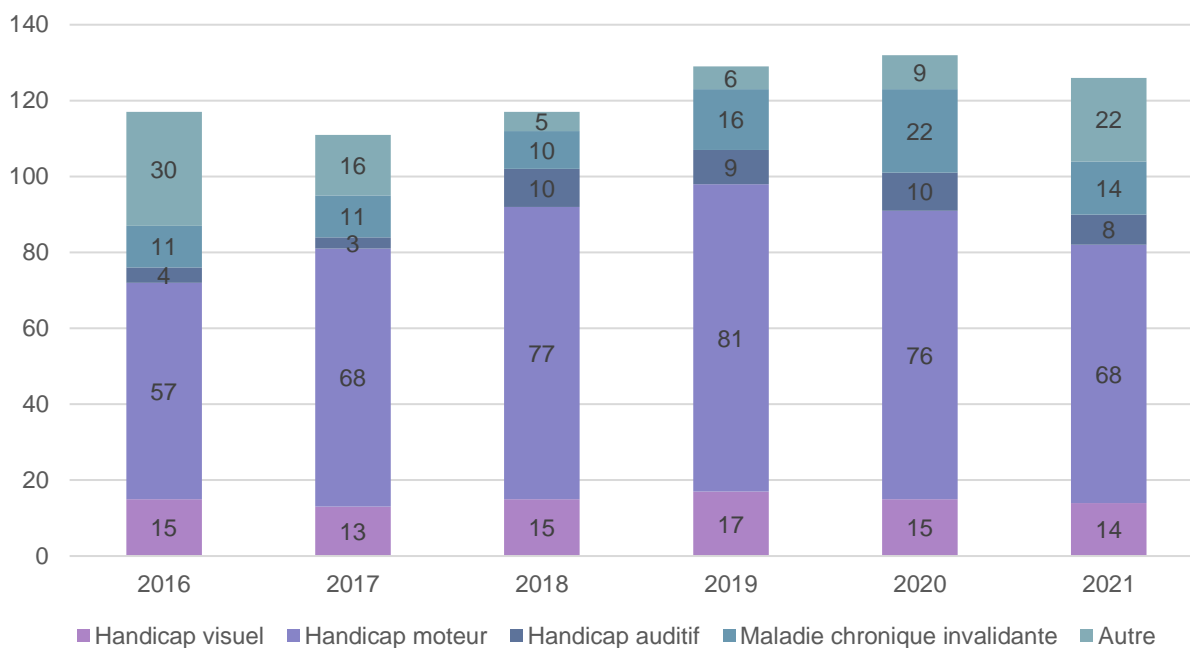
Source : MENJ-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

**Figure 39 : Évolution des dépenses d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans l'académie de Lille entre 2016 et 2021 (en euros)**



Source : MENJ-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**Figure 40 : Évolution du profil des agents en situation de handicap bénéficiant de l’une assistance humaine dans l’académie de Lille (2016-2021)**



Source : MENJ-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

### 3 Le recrutement par la voie contractuelle

Le ministère a fixé des objectifs volontaristes de recrutement par la voie contractuelle au niveau national. L’académie de Lille a réalisé 22 recrutements en 2021 : 10 dans le public et 4 dans le privé et 7 personnels ATSS, contre 21 en 2016 et 12 en 2020 (Figure 41).

L’harmonisation des modalités de recrutement par la voie contractuelle est un chantier mis en place depuis 2019 (avec la mise en place de commissions de recrutement par la voie contractuelle pour l’accès aux corps enseignants, de grilles d’entretien utilisées par les commissions de recrutement (une grille unique harmonisée pour les personnels enseignants 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés public et privé, une grille pour les personnels

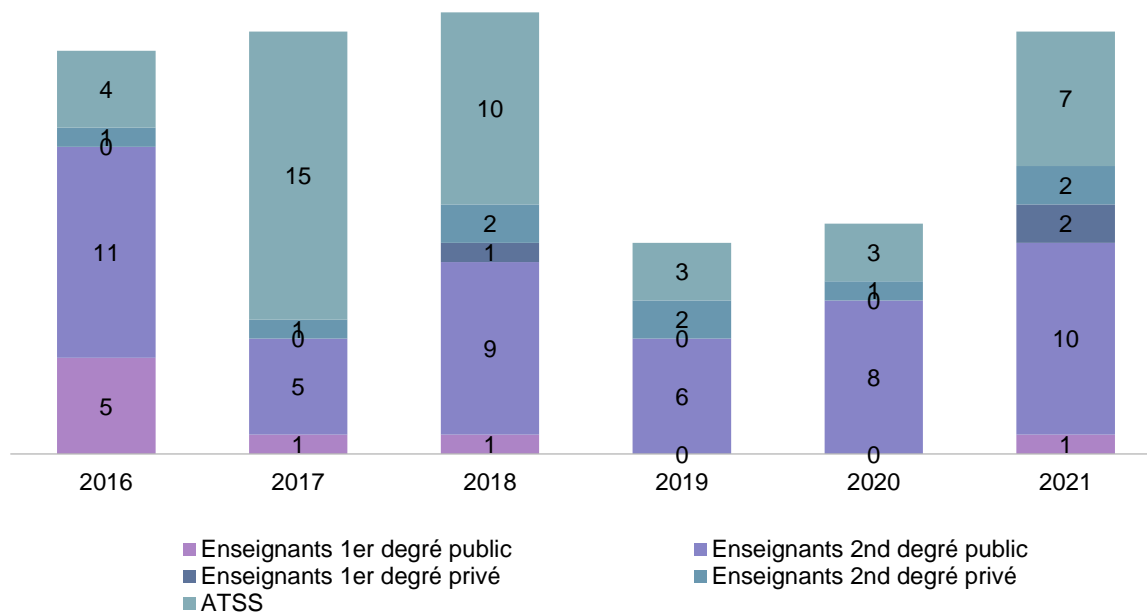
administratifs, techniques, sociaux et de santé), la mise en place d’encarts de conseils aux candidats aux corps enseignants issus d’un travail collaboratif des corps d’inspection.

L’analyse des données genrées en 2021 indique que les recrutements effectués comprennent davantage de femmes que d’hommes, en particulier pour les métiers enseignants. Parmi 14 enseignants (public et privé), 12 sont des enseignantes.

Ce travail de modernisation et d’accompagnement renforcé des agents sera poursuivi durant les prochaines années.



**Figure 41 : Évolution du nombre de recrutements par la voie contractuelle dans l'académie de Lille entre 2016 et 2021**



Source : MENJ-MESR, enquêtes annuelles sur le handicap.

## 4 La coordination de la politique académique en matière de handicap

Le Correspondant Handicap est chargé de coordonner l'équipe projet handicap académique dotée d'une lettre de mission, au service de la politique académique handicap, et dans le respect des orientations précisées dans les cinq axes de la politique académique 2020-2022. Le Correspondant handicap académique coordonne également le travail de cinq ateliers dans les champs du maintien dans l'emploi, de la formation, de la communication, de la coordination inter-services et de l'accompagnement du handicap psychique.

Ces ateliers ont été très productifs et ont permis notamment d'organiser des formations destinées aux APSH, de préparer des questionnaires relatifs à l'accompagnement du handicap psychique, destinés aux agents et aux personnels encadrants. Ils ont également permis d'organiser les actions de sensibilisation dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées, deux webinaires (l'un consacré au maintien dans l'emploi, l'autre aux troubles psychiques et l'emploi) et de travailler à l'élaboration d'un protocole académique de

reclassement, dans le cadre d'un travail collaboratif inter-services.

Parallèlement, un nouveau réseau RH a été constitué en 2020. Piloté par le correspondant handicap, ce réseau vise à suivre les situations complexes d'agents en situation de handicap et/ou d'inaptitude ou confrontés à des difficultés de santé et à proposer des solutions visant le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle le cas échéant.

Un réseau de personnes ressources en matière de sensibilisation au handicap existe également et est en phase de réorganisation. Il s'agira là d'un enjeu important du futur plan handicap 2023-2025.

- 33 relais actifs au niveau des bassins d'éducation : relais mis en place depuis 2015;
- 16 relais actifs au niveau des établissements scolaires et des services : mis en place depuis 2018 par le biais de référents handicap de proximité (enseignants et non-enseignants)

**Réseau des relais handicap de bassin et des référents handicap de proximité- année scolaire  
2021-2022**

<b>Bassin</b>	<b>Nombre de référents</b>	<b>Structure</b>
Lille Centre	2 relais handicap de bassin 2 référents handicap de proximité	IEN Lille 1 Sud (IEN), DSDEN 59 (AS) Lycée Baggio Lille (enseignant) Collège Carnot Lille (Perdir)
Lille Ouest	1 relais handicap de bassin 2 référents handicap de proximité	DSDEN 59 (AS) Collège Anne Frank Lambersart (enseignants)
Lille Est	1 relais handicap de bassin 1 référent handicap de proximité	DSDEN 59 (AS) Collège Camille Claudel Villeneuve d'Ascq (enseignant)
Roubaix-Tourcoing	2 relais handicap de bassin 1 référent handicap de proximité	IEN Roubaix-Tourcoing ASH(IEN), DSDEN 59 (AS) Collège Matisse Linselles (enseignant)
Dunkerque- Flandres	3 relais handicap de bassin	Collège Anne Frank Grande-Synthe (Perdir), IEN Dunkerque-Lille 2 ASH , DSDEN 59 (AS)
Douaisis	3 relais handicap de bassin 2 référents handicap de proximité	Collège André Streinger Douai (Perdir), IEN Douai-Cambrai ASH (IEN), DSDEN 59 (AS) Collège Gayant Douai (enseignant), collège du docteur Ernest Schaffner (directeur de SEGPA)
Valenciennois	2 relais handicap de bassin 2 référents handicap de proximité	Valenciennes Centre (IEN), DSDEN 59 (AS) Collège Jean-Jacques Rousseau Thiant (enseignant et PerDir)
Sambre-Avesnois	2 relais handicap de bassin	IEN Avesnes Valenciennes ASH (IEN), DSDEN 59 (AS)
Cambrésis	3 relais handicap de bassin 1 référent handicap de proximité	Lycée Paul Duez Cambrai (Perdir), IEN Douai-Cambrai ASH (IEN), DSDEN 59 (AS) Lycée Camille Desmoulins Le Cateau Cambrésis (enseignant)
Artois-Ternois	3 relais handicap de bassin	Lycée Guy Mollet Arras (Perdir), IEN Saint-Pol sur Ternoise (IEN), DSDEN 62 (AS)

Lens-Hénin- Liévin	3 relais handicap de bassin	Collège Anita Conti Bully Les Mines (Perdir), Ecole Jules Ferry Vendin le Vieil (IEN), DSDEN 62 (AS)
Béthune-Bruay	2 relais handicap de bassin 1 référent handicap de proximité	IEN Béthune 3 (IEN), DSDEN 62 (AS) Collège Paul Verlaine (enseignant)
Audomarois-Calais	3 relais handicap de bassin 3 référents handicap de proximité	Lycée polyvalent Vauban Aire sur la Lys (Perdir), IEN Saint-Omer 2 (IEN), DSDEN 62 (AS) Lycée Vauban Aire sur la Lys (enseignant), Lycée Alexandre Ribot Saint-Omer (SAENES), Circonscription IEN Calais (IEN)
Boulogne-Montreuil	3 relais handicap de bassin 1 référent handicap de proximité	Collège Gabriel de la Gorge Hucqueliers (Perdir), IEN Calais ASH Calais (IEN), DSDEN 62 (ASH) Ecole Dezoteux Boulogne sur Mer (enseignant)
<b>Ensemble des bassins</b>	<b>33 relais handicap de bassin 16 référents handicap de proximité</b>	

Sources : tableaux des relais handicap de bassin et des référents handicap de proximité- année scolaire 2020-2021, décembre 2021

Ce réseau de personnes ressources de proximité est en cours de réorganisation. A l'origine, ce réseau avait été missionné par le Recteur pour mener des actions de sensibilisation au handicap dans leur bassin ou leur établissement scolaire.

Le réseau dispose d'une liste de diffusion et de l'accès à un espace de publication documentaire (possibilité de déposer et de consulter des supports de sensibilisation, des textes de référence, etc.).

L'objectif de ce réseau à redéployer, à réorganiser et à moderniser est de rapprocher les actions de sensibilisation au handicap du terrain, en s'appuyant sur une dynamique de territoire, de manière à pouvoir, à l'avenir, démultiplier les actions.

La modernisation des procédures et des circuits, dans un objectif de simplification et de clarification pour les agents s'est poursuivie en 2021 (déploiement pour la 5<sup>ème</sup> année de la campagne académique relative à l'aménagement du poste de travail avec la définition de l'aménagement raisonnable du poste de travail, poursuite de la modernisation du recrutement par la voie contractuelle (commissions de recrutement mises en place pour le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré), mise en place

d'une commission pluridisciplinaire pour les demandes d'assistance humaine, mise en place d'études de poste de travail sur site).

L'année 2021 correspond à la deuxième année du nouveau plan ministériel handicap 2020-2022 qui a mis l'accent sur le travail nécessaire en pluridisciplinarité pour mieux accompagner les situations individuelles (déploiement du groupe d'appui RH par exemple) et proposer des actions de formation, de sensibilisation, moderniser les protocoles et simplifier les circuits administratifs (équipe projet handicap académique). L'agent BOE est acteur de sa démarche de maintien dans l'emploi à chaque étape de son parcours professionnel, avec l'appui d'acteurs académiques et externes travaillant en mode collaboratif. Le plan handicap ministériel évoque en particulier le nécessaire accompagnement du handicap psychique et propose une feuille de route (évaluation des besoins, mise en place de sensibilisations, meilleur accompagnement des situations individuelles et évaluation). Des questionnaires sur ce thème ont été élaborés en 2021 qui seront envoyés aux listes de diffusion des agents et des encadrants durant l'année scolaire 2022-2023.

## Les postes adaptés et les allègements de service

### 1 Le dispositif des postes adaptés

L'affectation sur poste adapté est destinée à permettre aux personnels enseignants de recouvrer, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par leur statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle. Ce type d'affectation est réservé aux personnels atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives, dont l'évolution est stabilisée, mais les rendant inaptes à un retour immédiat vers l'enseignement en présentiel.

L'affectation sur poste adapté est de courte ou de longue durée en fonction de l'état de santé de l'agent :

- L'affectation en Poste Adapté de Courte Durée (PACD) est prononcée pour une durée d'un an, éventuellement renouvelable dans la limite de 3 ans. Le lieu d'exercice peut se situer au sein de l'éducation nationale ou hors Éducation Nationale ;
- L'affectation sur Poste Adapté de Longue Durée (PALD) est prononcée pour une durée de 4 ans et peut être renouvelée sans limite. Le lieu d'exercice des fonctions doit obligatoirement se situer au sein des services et établissements relevant de l'Éducation Nationale.

La demande d'affectation sur poste adapté s'accompagne de la présentation, par le fonctionnaire, avec le concours des services académiques, d'un projet professionnel. Ce projet peut prévoir l'accomplissement d'une formation professionnelle. Préalablement à toute décision d'octroi ou de renouvellement d'affectation sur poste adapté, l'autorité compétente recueille l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de travail.

#### a. Les postes adaptés dans le 1<sup>er</sup> degré

En 2022-2023, 48 PACD (32 dans le Nord dont 8 hommes et 24 femmes et 16 dans le Pas-de-Calais dont 13 femmes) et 9 PALD (6 dans le Nord et 3 dans le Pas-de-Calais) ont bénéficié à des enseignants du 1<sup>er</sup> degré, soit de 6 de plus qu'en

2021-2022 ([Tableau 95](#)). Les PACD ont fait l'objet de 63 demandes ; 76 % des demandes ont été acceptées. Les PALD ont, quant à eux, fait l'objet de 9 demandes ; elles ont toutes été acceptées.

**Tableau 95 : Évolution des affectations sur postes adaptés dans le 1<sup>er</sup> degré**

	2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	Nord	Pas-de-Calais	Académie	Nord	Pas-de-Calais	Académie	Nord	Pas-de-Calais	Académie
<b>Postes adaptés de courte durée (PACD)</b>	30	16	46	25	19	44	32	16	48
<b>Postes adaptés de longue durée (PALD)</b>	6	2	8	6	1	7	6	3	9
<b>Ensemble</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>57</b>

Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

## b. Les postes adaptés dans le 2<sup>nd</sup> degré

En 2022-2023, 50 enseignants bénéficient d'un poste adapté, chiffre en légère baisse par rapport à 2021-2022 qui s'explique par la baisse du nombre de renouvellement de PALD (4 demandes au lieu de 9 l'année dernière) et par la baisse du nombre de renouvellement de PACD (34

demandes au lieu de 38 l'année dernière). (Tableau 96).

Concernant les PACD, les 44 enseignants retenus ont été en majorité affectés sur un poste administratif (Tableau 97).

**Tableau 96 : Évolution des affectations sur postes adaptés dans le 2<sup>nd</sup> degré**

	2021-2022			2022-2023		
	Nouvelles demandes	Demandes de renouvellement	Nombre de dossiers retenus	Nouvelles demandes	Demandes de renouvellement	Nombre de dossiers retenus
Postes adaptés de courte durée (PACD)	35	38	46	15	34	44
Postes adaptés de longue durée (PALD)	10	9	12	5	4	6
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>58</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>50</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

**Tableau 97 : Répartition des affectations sur postes adaptés de courte durée en 2022-2023**

	Nouvelles demandes		Renouvellement de demandes		Ensemble	
	Dépôt de dossiers	Dossiers retenus	Dépôt de dossiers	Dossiers retenus	Dépôt de dossiers	Dossiers retenus
Administratif	5	5	15	15	20	20
Documentaliste	0	0	3	3	3	3
Enseignement	3	1	6	6	9	7
ITRF	1	0	5	5	6	5
Autres	6	4	5	5	11	9
<b>Ensemble</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>44</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

Les 6 enseignants sur un poste adapté de longue durée ont été affectés au CNED (Tableau 98). Ce faible nombre doit se lire au regard des moyens affectés : une nouvelle demande peut être

acceptée suite à un départ en retraite, un décès, une radiation ou un avis défavorable du CNED. Cette année, 3 agents sont entrés en PALD suite à 3 postes vacants (1 décès et 2 CLD).

**Tableau 98 : Répartition des affectations sur postes adaptés de longue durée en 2022-2023**

	Nouvelles demandes		Renouvellement de demandes		Ensemble	
	Dépôt de dossiers	Dossiers retenus	Dépôt de dossiers	Dossiers retenus	Dépôt de dossiers	Dossiers retenus
Administratif	0	0	0	0	0	0
CNED	4	3	4	3	8	6
ITRF	1	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

À la rentrée 2022, 10 personnes sont sorties du dispositif des postes adaptés. Parmi celles-ci, 4 sont réparties sur un poste d'enseignant, 1 personne a obtenu un reclassement par

détachement, 3 sont en année de préparation au reclassement, 2 sont affectées sur un poste d'assistant au DDFPT.

## 2 Le dispositif des allègements de service

La mesure d'allègement de service est une mesure exceptionnelle et temporaire accordée en raison de la santé de l'agent. Elle vise à maintenir la personne dans son activité professionnelle tout en allégeant ses obligations réglementaires de service. L'allègement porte au maximum sur le tiers de ses obligations. L'allègement horaire est un accompagnement limité dans le temps qui doit permettre à l'agent de recouvrer son activité à temps complet. Il ne peut être envisagé comme une compensation d'un handicap pérenne.

Concernant les enseignants du premier degré, l'allègement porte au maximum sur le quart des obligations.

### Les allègements de service dans le 1<sup>er</sup> degré

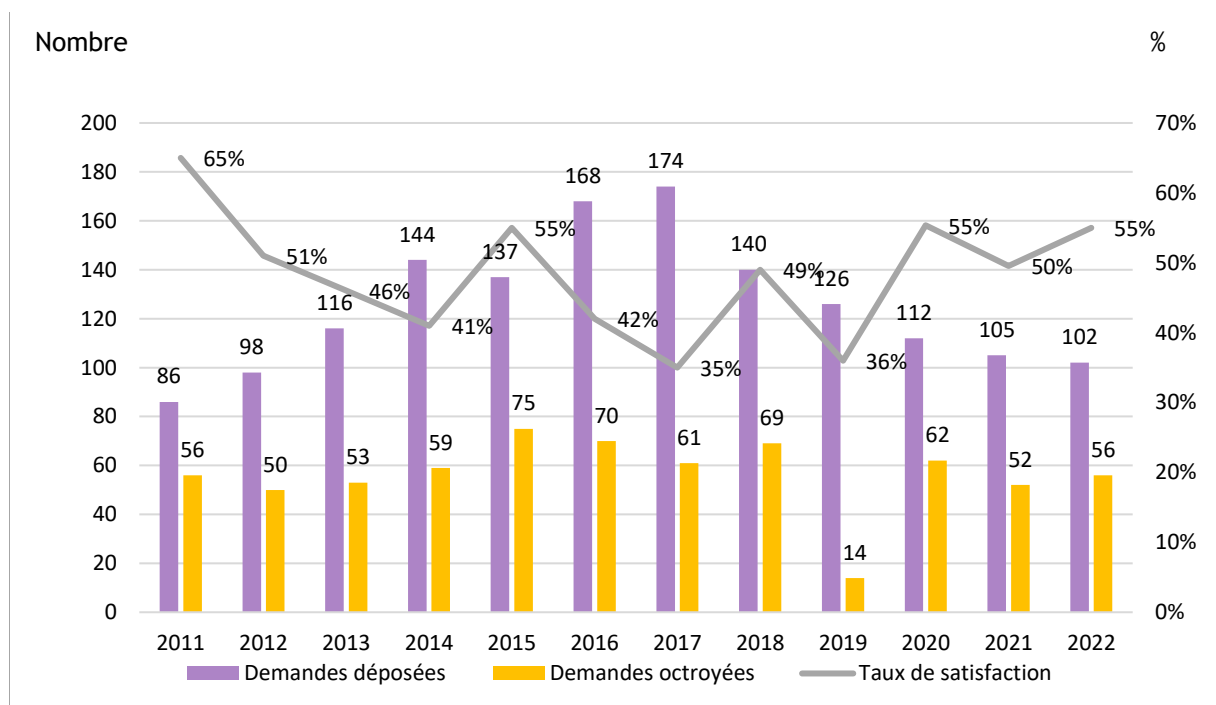
En 2022-2023, 102 demandes d'allègements de service ont été déposées par les enseignants du 1<sup>er</sup> degré dans l'académie, soit 3 de moins que l'an dernier.

Parmi celles-ci, 56 ont été accordées (+4 en un an) (Figure 42). Le taux de satisfaction est en hausse de 5 points par rapport à celui de 2021-2022 : il est de 55 %.

Dans le département du Nord, 36 allègements de service ont été octroyés aux enseignants du 1<sup>er</sup> degré suite à 67 dépôts de dossiers, soit un taux de satisfaction de 54 %.

Dans le Pas-de-Calais, 20 demandes d'allègements de service ont été accordées aux enseignants du 1<sup>er</sup> degré suite à 35 dépôts de candidature, soit un taux de satisfaction de 35 %.

Figure 42 : Évolution du nombre de demandes d'allègement de service dans le 1<sup>er</sup> degré



Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

### Les allègements de service dans le 2<sup>nd</sup> degré

Pour l'année 2022-2023, 172 demandes d'allègements de service ont été déposées, soit 2 demandes de plus que l'an passé. Après étude du

dossier par le service de médecine du travail et après validation de la commission pilotée par la Direction des Ressources humaines, 115

demandes ont été accordées, soit un taux de satisfaction globale de 66,8 %.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ont fait 140 demandes d'allègement de service : 93 ont été satisfaites, soit un taux de 66,4 %. Le plus gros volume des demandes provient des professeurs certifiés BOE : 95 demandes et 61 accordées, soit un taux de satisfaction de 64,2 %.

Les personnels non BOE ont déposé 32 demandes ; 22 ont été satisfaites, soit un taux de

satisfaction de près de 69 %. Pour cette catégorie de personnels également, le plus gros volume des demandes déposées provient des professeurs certifiés : 23 demandes déposées et 15 satisfaites, soit un taux de satisfaction de 65 %.

Dans l'académie, 39,8 % des allègements de service porte sur le tiers des obligations réglementaires de service des agents BOE. Ce taux est de 45 % pour les personnels non BOE.

**Tableau 99 : Évolution du taux de satisfaction des demandes d'allègement de service dans le 2<sup>nd</sup> degré**

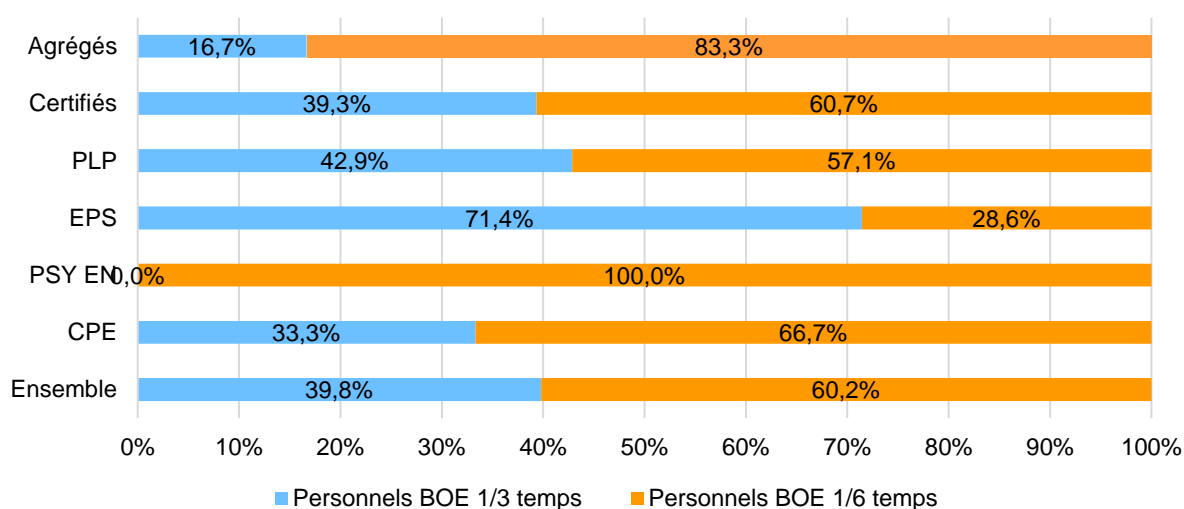
	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)
<b>Agrégés</b>	66%	50%	66%	100%	85%	0%
<b>Certifiés</b>	67%	42%	87%	48%	64%	65%
<b>PLP</b>	50%	57%	68%	56%	66%	80%
<b>EPS</b>	87%	66%	87%	100%	70%	50%
<b>Psy EN</b>	66%	0%	80%	0%	66%	100%
<b>CPE</b>	100%	100%	100%	100%	75 %	100%

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

Dans l'académie, 60,2 % des demandes d'allègement de service portent sur le sixième de leurs obligations réglementaires de service en ce

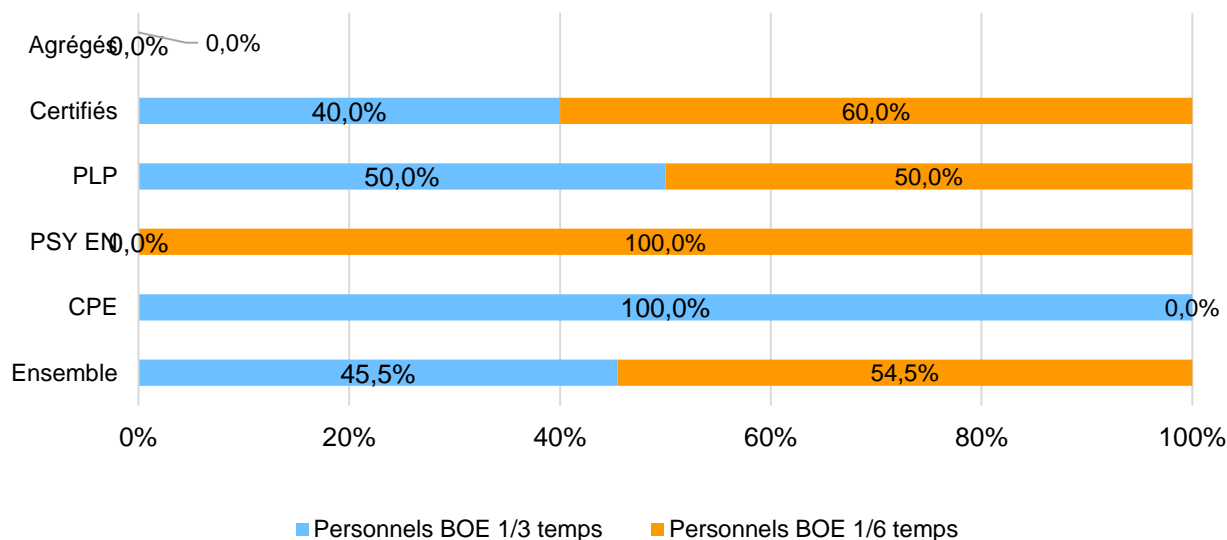
qui concerne les personnels BOE (Figure 43). Cette part atteint 54,5 % pour le personnel non BOE (Figure 44).

**Figure 43 : Répartition des demandes d'allègement de service accordées des enseignants BOE du 2<sup>nd</sup> degré selon les obligations de service en 2021-2022**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

**Figure 44 : Répartition des demandes d'allègement de service accordées aux enseignants non BOE du 2<sup>nd</sup> degré selon les obligations de service en 2021-2022**



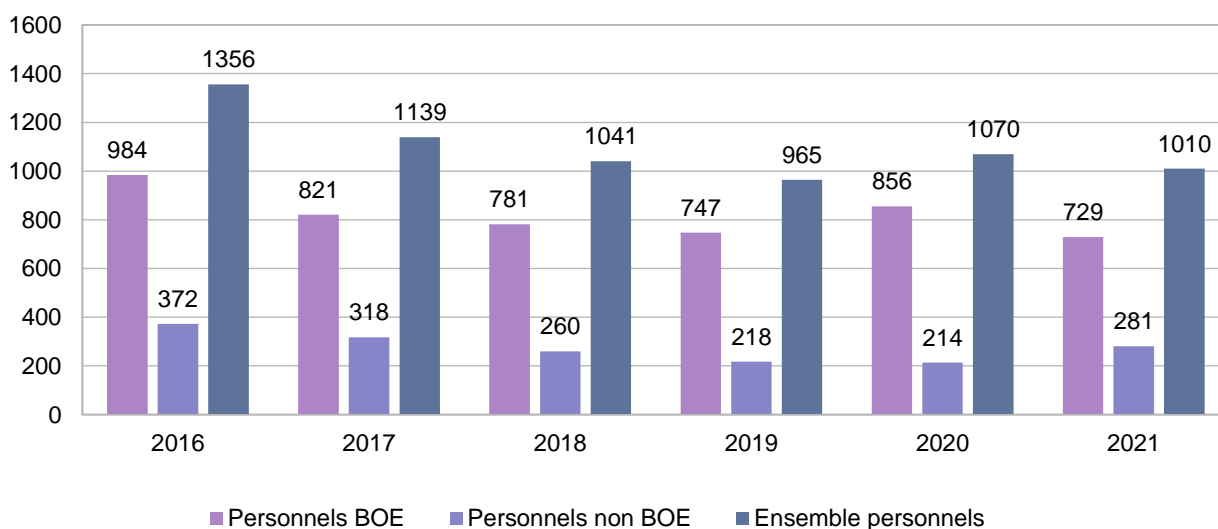
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

Le dispositif des allègements de service ne concerne que les enseignants. Il s'agit de mesures de réduction du temps de travail sans perte de rémunération.

Le nombre d'heures d'allègements de service hebdomadaires accordé pour raisons de santé a

diminué, passant de 1 356 heures en 2016 à 1 010 heures en 2021 (Figure 45). Le nombre de bénéficiaires, quant à lui, a également diminué, passant de 277 en 2016 à 195 en 2021 (Figure 46).

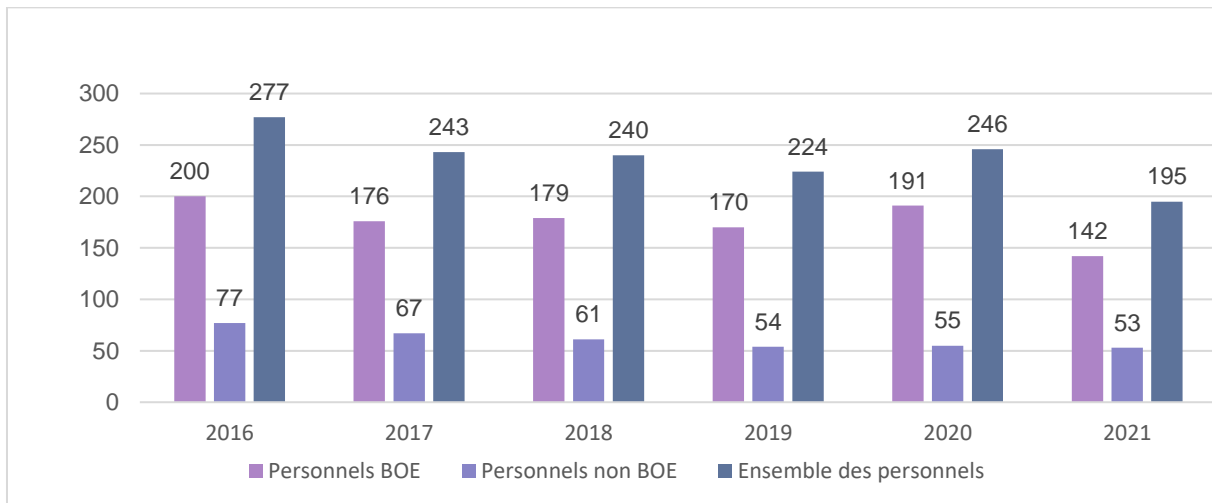
**Figure 45 : Évolution du nombre d'heures d'allègements de service hebdomadaires accordés pour raison de santé dans l'académie de Lille entre 2017 et 2021**



Source : MENJ-MESR, enquêtes annuelles sur le handicap.



**Figure 46 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'allègements de service accordés pour raison de santé dans l'académie de Lille entre 2016 et 2021**



Source : MENJ-MESR, enquêtes annuelles sur le handicap.

## Le rapport annuel de prévention des risques professionnels

### 1 L'activité du service de médecine de prévention

#### ◇ Les visites médicales

En 2021-2022, 854 visites médicales ont été réalisées par le médecin, dont 494 à la demande de l'agent, 309 à la demande de l'administration (dont 175 en lien avec l'A.S.A.), 11 à la demande du médecin de prévention et 40 à la demande du Conseil médical.

1 084 visites ont été réalisées par les infirmières, suite à un protocole de délégation de compétences établi par le médecin en faveur de celles-ci.

Répartition des visites :

TYPE DE VISITE	MEDECIN	INFIRMIERES	TOTAL
En présence de l'agent	373	145	518
Sur étude du dossier	194	0	194
Consultation téléphonique ou visio	112	939	1 051
Consultations ASA COVID	175	0	175
<b>TOTAL</b>	<b>854</b>	<b>1 084</b>	<b>1 938</b>

Ces visites ont donné lieu à des orientations, à des rapports, et à des préconisations, dont il faut retenir :

Rapports pour le Conseil Médical restreint	34
Rapports pour le Conseil Médical élargi (maladies professionnelles, et/ou accidents de service)	28
Orientation vers la MDPH	28
Orientation vers les CRHP	31
Orientation vers les psychologues	22
Orientation vers les assistantes sociales	17
Aménagements des postes de travail	505

#### ◇ Le tiers-temps et les actions sur les lieux de travail

Mise en place depuis 2015-2016, la journée de tiers temps commune au médecin et aux infirmières est utilisée pour des réunions régulières et des études de poste sur le terrain.

- Les réunions sont hebdomadaires entre médecin et infirmières. Elles sont l'occasion de consulter et orienter les demandes de rendez-vous des agents, de discuter des situations qui ont été vues la semaine précédente, de définir les pratiques et objectifs du service, d'organiser le travail en fonction des contraintes de calendrier de chaque dispositif (bonifications médicales des barèmes, PACD, allègements...).

- Les actions sur le terrain ont consisté en des études de poste par les infirmières ou le médecin, en lien avec les dispositifs de protection face au

COVID, ou avec la mise en place d'APSH, ou l'aménagement matériel du poste.

Durant l'année scolaire 2021/2022 il y a eu au total 56 visites de poste de travail, se répartissant comme suit :

- 11 études de postes de travail effectuées par le médecin ;
- 7 études de poste effectuées par les infirmières ;
- 30 études de poste effectuées par des prestataires extérieurs sur demande du service ;
- Enfin, il y a eu la participation à la journée de la Qualité de Vie au Travail le 21/06/2022 : les infirmières ont organisé un atelier de bonnes postures au bureau, avec des démonstrations et l'apprentissage des gestes corrects pour éviter les TMS, à destination des agents du Rectorat. 3 postes de travail ont été aménagés permettant de tester et apprendre les gestes et postures sûrs.

## 2 Les visites d'inspection de l'inspecteur santé et sécurité au travail

Les Inspecteurs Santé et Sécurité au travail sont des experts académiques de la santé et de la sécurité au travail, chargés de contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail, de proposer des mesures de prévention des risques professionnels, de participer à l'animation des réseaux des acteurs de la prévention et de participer aux actions de formations.

22 établissements ont été visités par l'inspecteur au cours de l'année 2021-2022 (voir détail ci-dessous) dans le but d'assurer un contrôle de la

bonne application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité :

Département du Pas de Calais

École : 1

Collèges : 5

Lycées : 4

Services administratifs : 0

Département du Nord

École : 0

Collèges : 9

Lycées : 3

Services administratifs : 0

### 3 Les interventions des psychologues du travail

Les missions des psychologues du travail s'inscrivent dans le cadre d'action du Pôle académique des RH de proximité. L'offre de service proposée vise à apporter aux managers de proximité un appui de premier niveau à la fonction managériale.

L'équipe des psychologues du travail (3 ETP) inscrit son action dans le champ de la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail des personnels de l'académie de Lille.

Dans ce cadre elles proposent un appui via des apports méthodologiques, des conseils et une aide à la prise de décision. L'appui managérial se décline ainsi selon quatre volets :

- L'évaluation des risques psychosociaux pour leur intégration dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) ;
- L'accompagnement au changement par l'étude d'impacts humains ;
- La formation et l'accompagnement des équipes par l'analyse des pratiques professionnelles ;
- Les interventions auprès de collectifs de travail.

Les demandes d'accompagnement peuvent-être initiées par :

- La direction des ressources humaines ;
- Les DASEN et DAASEN ;
- Les personnels de direction ;
- Les personnels d'inspection 1er et 2nd degré ;
- Les conseillers techniques EVS ;
- Les directeurs de CIO ;
- Les chefs de service ;
- Les directeurs d'école, en lien étroit avec les IEN.

Toutes les interventions nécessitent l'accord et l'adhésion du supérieur hiérarchique direct et des personnels concernés par celles-ci. En effet, le psychologue s'attache à respecter l'autonomie d'autrui et en particulier ses possibilités d'information, sa liberté de jugement et de décision ; il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées (cf. Code de déontologie des psychologues – principe 1 : Respect des droits de la personne).

#### Bilan chiffré de l'activité des psychologues du travail 2021-2021

Type d'intervention	Nb de demandes d'intervention	Nb d'interventions effectives	Nb d'interventions en cours	Nb de demandes annulées/réorientées/déclinées
<b>L'évaluation des risques psychosociaux pour leur intégration dans le DUERP</b>	1	1	0	0
<b>L'accompagnement au changement par l'étude d'impacts humains</b>	0	0	0	0
<b>La formation</b>	11	11	0	0
<b>Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles</b>	2	1 <sup>(a)</sup>	0	0
<b>Les interventions auprès de collectifs de travail</b>	25	20	0	5 <sup>(b)</sup>
<b>Les accompagnements individuels à la réflexion sur le projet professionnel (Points d'Etape du Parcours Professionnel)</b>	0	0	0	0

<sup>(a)</sup> Un seul des deux GAPP à destination des psychologues EN a été mis en place cette année en raison d'une évolution des effectifs des psychologues du travail.

<sup>(b)</sup> 5 demandes d'intervention n'ont pas nécessité d'intervention sur le terrain du fait :

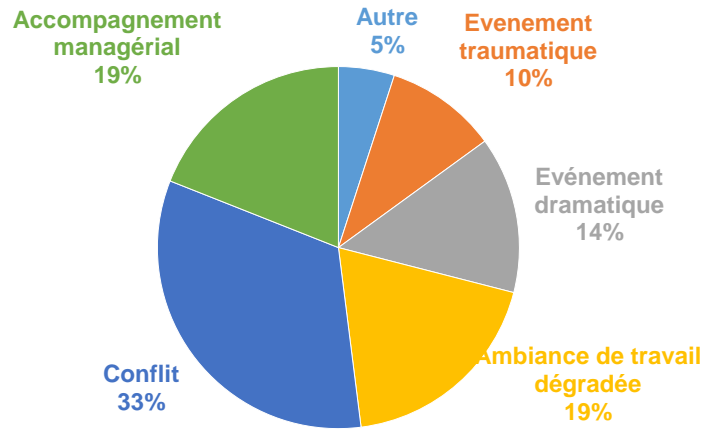
1. Du non-respect de la procédure : un personnel dont la fonction ne permet pas de solliciter directement les psychologues du travail. Dans ce cas, une information sur la procédure est donnée et les personnels sont invités à se rapprocher de leur supérieur hiérarchique.

2. Des demandes d'intervention ne relevant pas du champ d'action des psychologues du travail.

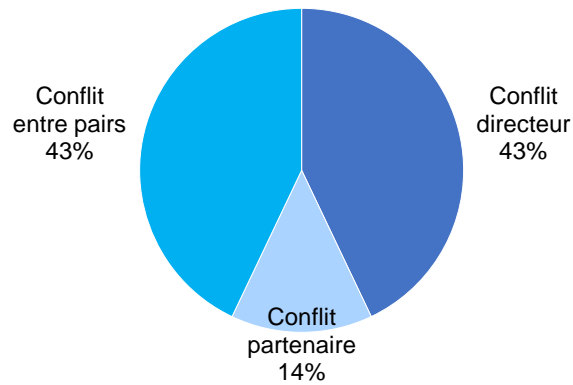
◇ **Les interventions auprès de collectifs de travail**

25 demandes d'interventions ont été formulées au cours de l'année 2021-2022. 20 interventions ont été réalisées (5 demandes n'ont pas nécessité d'intervention sur le terrain).

**Figure 47 : Répartition des demandes d'interventions selon le type de problématique en 2021-2022**



**Répartition des demandes d'intervention selon la typologie du conflit**



Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

#### ◇ Les modules de formation conçus et animés

Les psychologues du travail sont sollicités afin de construire et animer des actions de formation en lien avec la qualité de vie au travail à destination de publics variés. Plusieurs thématiques de formation ont été abordées au cours de l'année 2021-2022 :

Conception et animation d'un module de formation à destination des membres du CHSCT - Académique, Spéciaux Départementaux et Spécial de Service de « sensibilisation aux RPS »

Conception et animation d'un module de formation à destination des membres du CHSCT - Académique, Spéciaux Départementaux et Spécial de Service de « connaître les RPS »

- Conception et animation d'un module de formation à destination d'un public inter catégoriel : « les RPS, sensibilisation »

- Conception et animation d'un module de formation à des chefs de division ou responsables de service des services académiques : « Manager et RPS »

- Conception et animation d'un module de formation aux adjoint gestionnaires nommes n-1 en EPLE: « les RPS, sensibilisation »

- Conception et animation d'un module de formation sur « la prévention des RPS et la promotion de la QVT » à destination des nouveaux

attachés d'administration de l'État au niveau national

- Conception et animation d'une journée de formation sur « la prévention des RPS et la promotion de la QVT » à destination des médecins CTR et CTD au niveau national

- Conception et animation d'un module de formation sur « la prévention des RPS et la promotion de la QVT » à destination des CRHP du territoire national ;

- Conception et animation d'un module de formation sur « la gestion de conflit » animé à destination des CRHP du territoire national ;

- Conception et animation de deux modules de formation sur « la communication non violente » et sur « la méthode d'analyse de situation problème ANACT » animés à destination d'enseignants de la circonscription de Calais 1 dans le cadre d'une journée QVT

- Conception et animation d'un module de formation sur « la méthode d'analyse de situation problème ANACT » à destination d'enseignants de la circonscription Douai-Cuincy

- Conception et animation de stands lors de la journée QVT au NHA : « communication non violente », « droit à la déconnexion » et « télétravail »

#### ◇ Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles

Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles se déclinent :

Un dispositif non inscrit au PAF à destination des psychologues de l'Education Nationale EDA qui se décline en 6 rencontres mensuelles de 2h : 1 groupe a été animé.

#### ◇ L'accompagnement individuel des personnels

Depuis février 2022, une offre de service d'accompagnement individuel a été créé à destination de l'ensemble des personnels de l'Académie. Les agents sont orientés vers la psychologue du travail par les membres de la DRH ou la médecine de prévention.

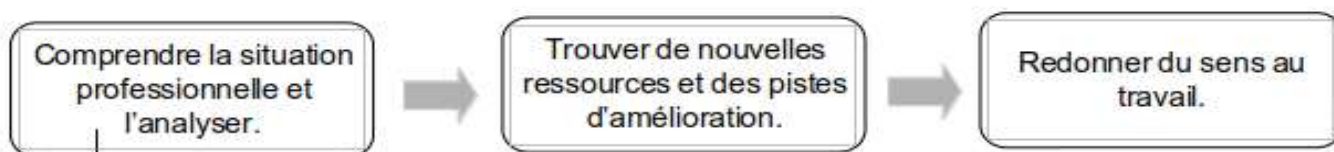
Les accompagnements peuvent cibler (liste non exhaustive) :

- des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- des difficultés professionnelles ;
- des difficultés d'adaptation à un changement ;

- une reprise après un épuisement professionnel ;
- une baisse de motivation au travail ;
- un changement de poste ou de fonction ;
- une période de transition professionnelle avec un éclairage complémentaire à celui du CRHP ;

Un accompagnement avec la psychologue du travail ne se substitue ni à un bilan de compétences, ni à une visite médicale ou un suivi thérapeutique. Il peut s'agir de consultations ponctuelles ou de suivi.

Le triple objectif d'un accompagnement avec un psychologue du travail :



### Répartition des accompagnements selon le département

Nombre de personnels rencontrés	Nombre d'entretiens menés	Nombre de personnels du Nord	Nombre de personnels du Pas de Calais
24	70	23	1

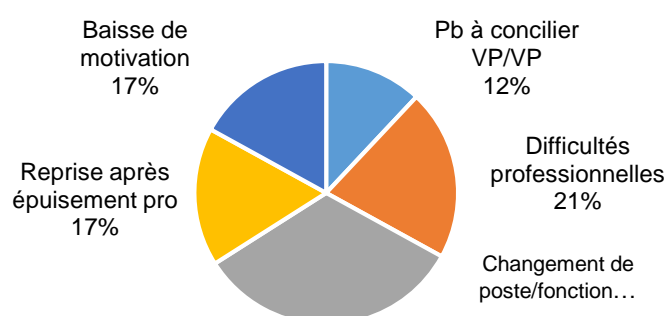
Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

### Répartition des demandes d'accompagnement selon le type de personnel

Ens 1er degré	Ens 2nd degré	CPE	ATSS	Perdurs/Insp	AED/AESH/APSH	Psy EN
11	10	0	0	1	0	2

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

### Répartition des demandes d'accompagnement selon le type de problématique



Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

## 4 Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le Document Unique d'évaluation des Risques professionnels (DUERP) est un des documents obligatoires que doit réaliser et mettre en œuvre l'employeur public.

Afin d'aider à sa transcription et sa mise à disposition auprès de chaque agent, un applicatif en ligne sur EDULINE a été élaboré par l'académie en 2013. Intégré au sein d'un tableau de bord en santé et sécurité au travail, il est à la disposition de chaque structure (administrative et scolaire) et permet de faciliter le pilotage académique. Depuis sa création en 2013, seuls 97 établissements (premier et second degrés) ont

réalisé et validé un document unique via cet applicatif (114 documents ont été finalisés).

Il est à noter qu'une application ministérielle est actuellement en cours d'expérimentation et devrait être utilisée par l'académie de Lille, dès que cela sera possible.

Le chef de service ou le chef d'établissement peut également, à sa convenance, utiliser un tableur Excel ou un fichier Word, pour réaliser son DUERP, qui est ensuite téléversé dans GEDEON.

Au total, l'espace de stockage GEDEON identifie ainsi, 593 établissements avec DUERP (alimenté par l'applicatif et les documents adressés hors applicatif), soit 17,6 % des établissements (3376 établissements premier et second degré public et circonscriptions). Très peu d'établissements actualisent, de manière annuelle, leur DUERP.

Sur l'année 2021-2022, 3 documents uniques ont été déposés via l'applicatif et 11 documents

uniques ont été déposés directement dans la GED.

Dans le 1<sup>er</sup> degré, 16,4 % des écoles et des circonscriptions disposent d'un document unique et seules 2 écoles ont mis leurs documents uniques à jour en 2021-2022.

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, 24 % des EPLE disposent d'un document unique et seul un EPLE a mis son document unique à jour en 2021-2022.

## Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute

Le réseau PAS « Prévention, Aide et Suivi » a été créé suite à la signature du premier accord cadre de 2003 entre le ministère de l'Éducation nationale et MGEN. Cet accord a été renouvelé en 2008, en 2014 et en 2019.

L'objectif des réseaux PAS est de mettre en œuvre, sur l'ensemble du territoire, des actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail. Ces actions sont organisées en faveur de l'ensemble des personnels en activité de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MENJ-MESR).

Les Espaces d'Accueil et d'Écoute (EAE) sont un dispositif d'accompagnement des personnels en difficulté. Ils permettent de proposer, aux personnes qui le souhaitent, des entretiens individuels, dans un lieu neutre, avec des psychologues. L'objectif des EAE est de proposer une aide ponctuelle, d'apporter une première

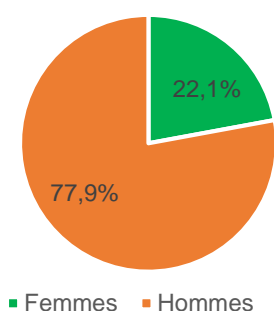
réponse à des difficultés personnelles ou professionnelles et de permettre une orientation, soit vers des ressources employeurs, soit vers des ressources externes, lorsque la situation le nécessite. Dans l'académie de Lille, les agents peuvent être rencontrés à Arras, Boulogne, Lens, Lille ou Valenciennes, en fonction de leur lieu de travail ou d'habitation, à leur convenance.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021, on relève un nombre total de 501 prises de contact, concernant 199 agents dans l'académie de Lille. 315 entretiens psychologiques ont été conduits, bénéficiant à 177 personnes.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, un numéro unique est à composer pour prendre rendez-vous : 0805 500 005. L'appel est gratuit. La confidentialité et l'anonymat sont bien sûr garantis.

Les graphiques ci-dessous (Figure 48 à 50) présentent un bilan affiné du profil des personnes reçues dans le Nord et le Pas-de-Calais.

Figure 48 : Répartition des demandes d'interventions selon le type de problématique en 2021-2022



Source : Réseau Pas

Figure 49 : Répartition selon la problématique

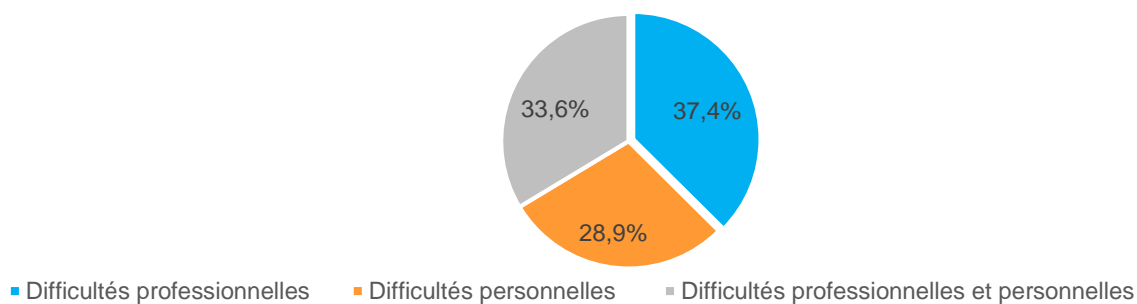
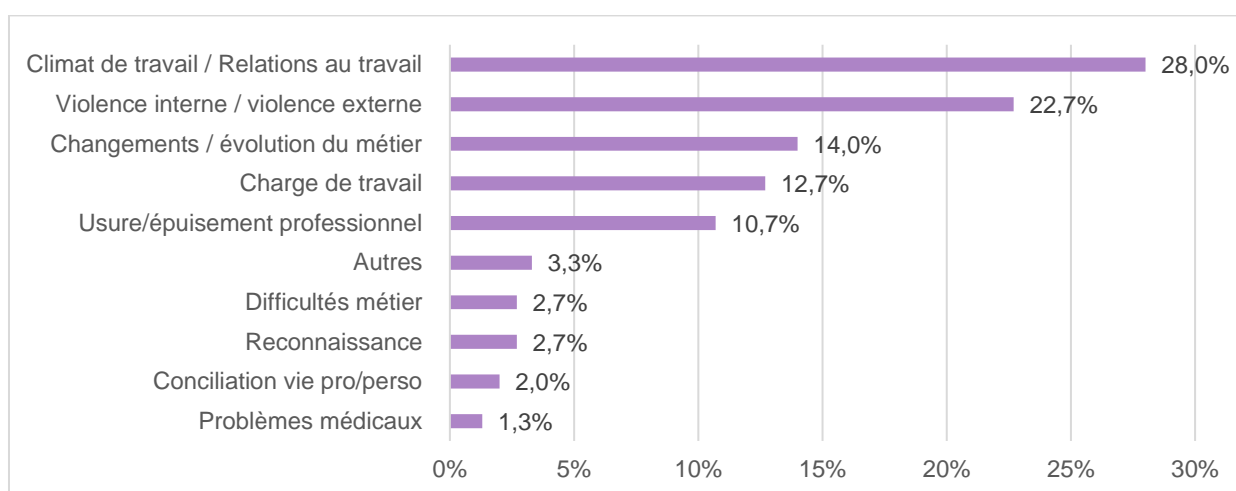


Figure 50 : Répartition selon la problématique professionnelle



Source : Réseau Pas.



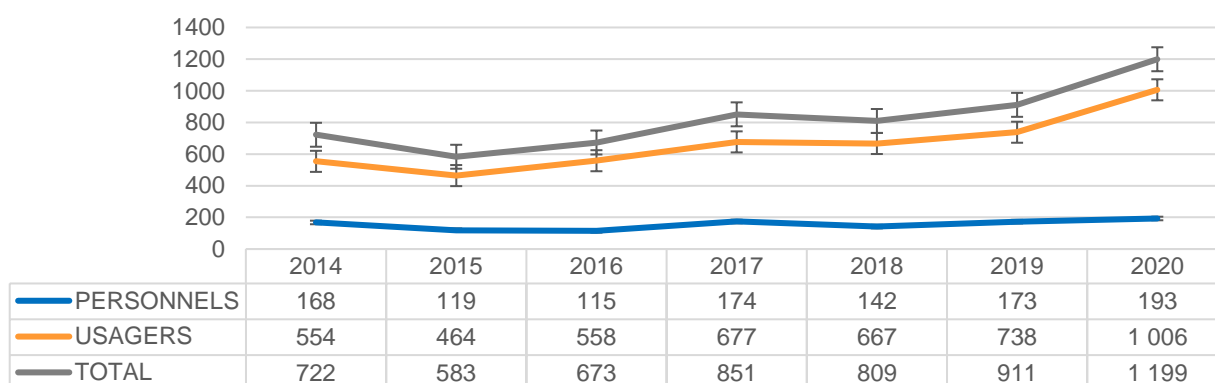
## La médiation académique

Les statistiques issues de la base nationale médiation sont arrêtées par année civile, donc 2020 et non 2020-2021.

Comme prévu à la même période l'an dernier en raison de la COVID, au cours de 2020, les trois médiateurs ont traité le plus grand nombre de saisines depuis la création de la médiation : 1199 (Figure 51) soit : +32 % par rapport à 2019.

L'augmentation observée en 2020 provient des deux catégories : +11,6 % pour les personnels et +36,3 % pour les usagers et porte la répartition entre les catégories à 16% de personnels et 84% d'usagers. On peut rappeler qu'au début de la médiation, les saisines provenaient à 60 % des personnels et à 40 % des usagers.

Figure 51 : Évolution du nombre de dossiers clôturés entre 2014 et 2020



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille

## 1 L'origine des réclamations

Pour les personnels : On note surtout une hausse des demandes des contractuels publics, des non titulaires non enseignants et des enseignants du

1<sup>er</sup> degré. En proportion, entre 2019 et 2021, les réclamations faites par les personnels féminins sont sur une tendance haussière.

Tableau 100 : Répartition par sexe des réclamations des personnels

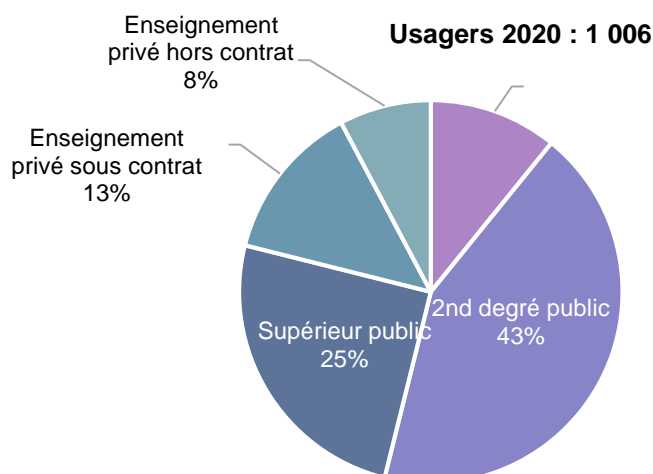
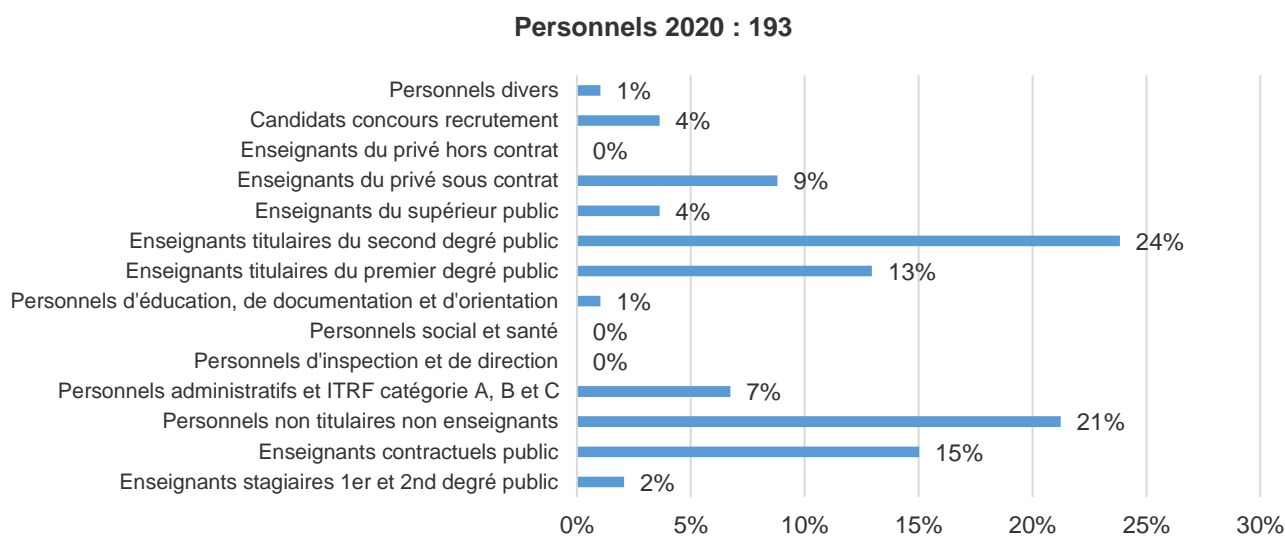
	2019		2020		30-nov-21	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Femmes</b>	93	<b>53,8%</b>	109	<b>56,5%</b>	98	<b>58,7%</b>
<b>Hommes</b>	77	44,5%	77	39,9%	62	37,1%
<b>Non renseigné</b>	3	1,7%	7	3,6%	7	4,2%
<b>Total</b>	173	100,0%	193	100,0%	167	100,0%

Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille

Pour les usagers : L'augmentation concerne toutes les sous-catégories mais plus

particulièrement le second degré public et le privé hors contrat

Figure 52 : Répartition des dossiers clôturés en 2020 selon leur origine



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

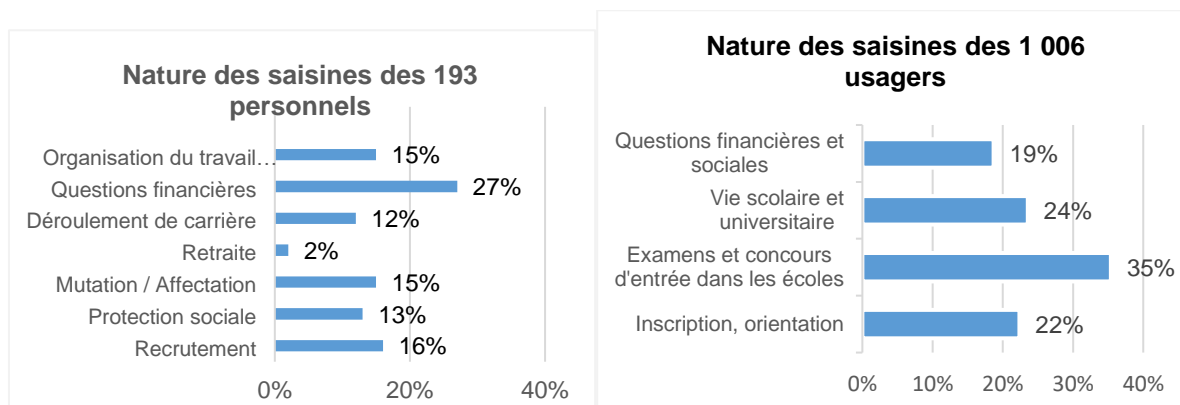
## 2 La nature des réclamations

En ce qui concerne les personnels, les augmentations se portent sur toutes les rubriques sauf retraite et déroulement de carrière.

Pour les usagers, les augmentations se portent sur toutes les rubriques mais de façon plus marquée sur Examens et concours par peur de

la nouvelle organisation imposée par le confinement et Questions financières (bourses essentiellement) de par la difficulté à joindre les services, les nouvelles modalités d'attribution pour les lycées ainsi que les erreurs sur les avis d'imposition.

Figure 53 : Répartition des dossiers clôturés en 2019 selon leur nature



NB : Les catégories "divers" trop floues ont été redéfinies et majoritairement réparties sur les autres catégories.

Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

### 3 Les délais de traitement

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Inférieur ou égal à un mois</b>	<b>85%</b>	<b>86%</b>	82%	85%	82%
<b>Entre un et deux mois</b>	9%	10%	11%	9%	11%
<b>Entre deux et trois mois</b>	3%	2%	3%	4%	4%
<b>Supérieur à trois mois</b>	2%	2%	4%	2%	3%

Malgré un nombre de saisines jamais atteint, on peut noter que cela a peu d'impact sur le délai de traitement.

Cela n'est possible qu'avec l'excellente collaboration, à quelques rares exceptions, des établissements et services publics et privés en dépit des difficultés accrues de communication liées aux confinements.

### 4 Les résultats de l'intervention des médiateurs

#### Évolution des types d'interventions

	2020	2019	2018	2017
<b>Saisines sans recours administratif préalable</b>	32	65	5	2
<b>Intervention du médiateur rendue inutile</b>	103	83	41	45
<b>Saisines non appuyées par le médiateur</b>	270	153	62	40
<b>Saisines appuyées par le médiateur</b>	351	284	226	274
<b>Intervention du médiateur dans un conflit relationnel</b>	0	68	78	78
<b>Demandes d'information ou de conseil</b>	417	225	388	406
<b>Saisines hors du champ de l'éducation et de la formation</b>	26	33	9	6
<b>TOTAL</b>	<b>1199</b>	<b>911</b>	<b>809</b>	<b>851</b>

Types d'interventions en 2020	
Saisines hors du champ de l'éducation et de la formation	2%
Demandes d'information ou de conseil	35%
Saisines appuyées par le médiateur	29%
Saisines non appuyées par le médiateur	23%
Intervention du médiateur rendue inutile	9%
	3%

NB : La rubrique "Intervention dans un conflit relationnel" a été supprimée et incluse dans "saisines appuyées ou non."

Le nombre des demandes d'informations explose car, vu la difficulté à joindre un établissement ou un service, certains appellent la médiation par facilité alors qu'ils pourraient obtenir le renseignement autrement.

Il faut noter que, par ailleurs, le taux de satisfaction reste stable.

## Zoom sur les 11 premiers mois de 2021

L'impact de la COVID bien qu'encore présent dans les motifs des saisines semble moins prégnant, il nous a paru intéressant de comparer les résultats au 30 novembre depuis 3 ans.

	Novembre 2021	Novembre 2020	Novembre 2019
<b>Personnels</b>	167	177	<b>166</b>
<b>Usagers</b>	<b>844</b>	<b>941</b>	<b>705</b>
<b>Total</b>	<b>1011</b>	<b>1118</b>	<b>841</b>

La diminution s'explique essentiellement par la baisse chez les usagers des demandes pour examens et concours (-132) et les inscriptions et orientations (-35) malgré la hausse des réclamations concernant la vie dans l'établissement (+109).

Cela est logique car, sans confinement, les informations ont pu être mieux données et les conflits internes sont revenus

### CONCLUSION :

Créée en 1998 et dotée de 3 médiateurs bénévoles depuis 2009, cette délégation de la médiation nationale, hébergée et dotée de moyens téléphoniques et informatiques par le Rectorat et les DSDEN, arrivait à une saturation de dossiers avec une moyenne par médiateur de 304 dossiers en 2019 et de 400 en 2020.

Au regard du nombre de dossiers à traiter par médiateur parmi le plus élevé en France (moyenne nationale en 2020 : 265), l'équipe a été dotée d'un poste supplémentaire affecté au rectorat.

On peut d'ores et déjà souligner qu'au 30 novembre 2021, l'équipe enregistre déjà une moyenne de 334 dossiers par médiateur.

Une nouvelle campagne d'information semble nécessaire afin d'expliquer aux requérants, et en particulier les usagers, que la médiation académique n'intervient que si le requérant a déjà entrepris, sans succès, une démarche, voire un recours, auprès des établissements ou services concernés.

L'équipe de médiation n'est pas un service qui peut répondre à toutes les questions et démêler tous les problèmes. Un recours auprès de l'établissement ou du service impliqué est une condition nécessaire avant de faire appel à la médiation académique

La nouvelle édition du bilan d'activités du service juridique retrace les événements majeurs de l'année scolaire pour l'académie de Lille.

Le pôle académique des affaires juridiques du Rectorat de Lille (PAAJ) s'est transformé en service interacadémique des affaires juridiques au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (SIAJ). Ce service est bi-site. La direction du siège est sur Lille avec deux pôles, l'un sur Amiens, l'autre sur Lille. La gestion des personnels reste académique comme le contentieux. Le traitement du disciplinaire des personnels, jusqu'ici confié au PAAJ (à l'exception des personnels du 1<sup>er</sup> degré public conservé aux DASEN) est transféré à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au nouveau bureau créé au sein du Rectorat de Lille, intitulé Bureau d'Analyse et Traitement des dossiers disciplinaires (BATDD).

Le SIAJ devra en priorité répondre, avec le plus haut niveau d'exigence et de qualité, à la demande croissante de conseil et d'accompagnement des services et de formation des personnels.

### 1 La protection juridique des personnels

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, désormais codifié à l'article L134-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que l'agent public bénéficie d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

En application de ces articles, l'administration est tenue de protéger son personnel :

- contre un certain nombre d'agissements, énumérés de manière non exhaustive à l'article L134-5 du CGFP (atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages), dont il peut être victime à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à condition qu'aucune faute personnelle ne puisse lui être imputée ;
- contre la mise en cause par un tiers de sa responsabilité civile devant les juridictions judiciaires, sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions (article L134-2 du CGFP) ;
- en cas de poursuites pénales pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions (article L134-4 du CGFP).

Le nombre d'attaques que subissent les personnels diminue de 16,3 % par rapport à l'an dernier.

Les demandes de protection juridique visent toujours majoritairement les atteintes aux personnes : 94 % contre 6 % pour les atteintes aux biens. Pour les deux types de demandes de protection juridique, 64 % sont de femmes.

38 % des demandes de protection juridique visent des enseignants du premier degré contre 39 % l'an passé. Les directeurs d'école et inspecteurs de l'Éducation nationale représentent 19 % des demandes. (23 demandes de PJ pour cette catégorie).

38 % des demandes émanent d'enseignants du second degré, proportion en légère augmentation par rapport à l'année précédente (35 %). Les demandes émanant des personnels ATSS, d'encadrement et CPE représentent 24 % en baisse de 2 points par rapport à 2020-2021.

Les demandes relatives à la protection juridique concernant les atteintes aux personnes visent quel que soit le corps d'exercice les membres de l'enseignement public à 94 % contre 6 % pour le personnel des établissements privés sous contrat d'association. (7 personnes sur 123)

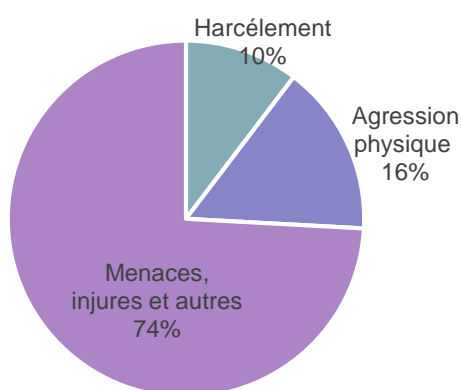
90 % des demandes conduisent à l'octroi de la protection fonctionnelle. (12 refus sur 123 PJ)

**Tableau 101 : Évolution de la répartition des demandes de protection juridique selon le type de demandes et de personnels**

	2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	Atteintes aux personnes	Atteintes aux biens	Total	Atteintes aux personnes	Atteintes aux biens	Total	Atteintes aux personnes	Atteintes aux biens	Total
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	25	5	30	55	2	57	44	3	47
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	31	12	43	47	5	52	43	4	47
Autres*	46	1	47	37	1	38	29	0	29
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>18</b>	<b>120</b>	<b>139</b>	<b>8</b>	<b>147</b>	<b>116</b>	<b>7</b>	<b>123</b>

\*Personnels ATSS, de direction et CPE.

**Typologie des atteintes aux personnes traitées en 2021-2022**



Source : Rectorat de l'académie de Lille,-Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Dépôt de plainte / Poursuites pénales contre l'agent	Atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent				Protection des ayants droit	Atteintes aux biens	Condamnation civile	TOTAL
	Atteintes physiques	Atteintes morales (diffamation, menaces, injures publiques, outrages)	Harcèlement moral	VSS				
<b>8</b>	18	80 (dont 14 sur les réseaux sociaux)	9	1	0	7	0	<b>123</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille,-Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

## 2 Le contentieux des personnels

Les contentieux peuvent prendre plusieurs formes :

- Le recours pour excès de pouvoir a pour objet une demande d'annulation d'une décision de l'administration ;
- Le plein contentieux a pour objet une demande d'indemnisation ou une demande d'exécution d'un contrat ;
- Les référés sont des procédures d'urgence.

En 2021-2022, 143 recours ont été introduits dans l'académie de Lille (Figure 54), contre 215 l'année précédente.

138 décisions juridictionnelles ont été rendues par les juridictions administratives (129 jugements rendus par le tribunal administratif de Lille et 9 arrêts rendus par la Cour administrative d'appel de Douai, les appels sont désormais traités par les académies (Figure 55) : 57 décisions de justice (soit 41,3 % du contentieux total) relèvent du contentieux des personnels, 79 décisions de justice (soit 57,2 % du contentieux général) relèvent de la vie scolaire (examens, bourses, orientation, affectation, dérogation carte scolaire, accidents, discipline, accompagnement des élèves en situation de handicap, baccalauréat). 1,4 % relève de contentieux divers (hors contrat, expertise immobilière : 2 affaires sur 138).

La part des jugements liés à la gestion des personnels se réduit et devient minoritaire, celle des usagers augmente. Les demandes des personnels se concentrent toujours sur l'indemnitaire et le médical (23 et 19 affaires sur 57 dossiers contentieux personnels).

Le contentieux des personnels se répartit ainsi : 43 des recours ont été exercés par des

personnels enseignants de l'enseignement public et 14 par des personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

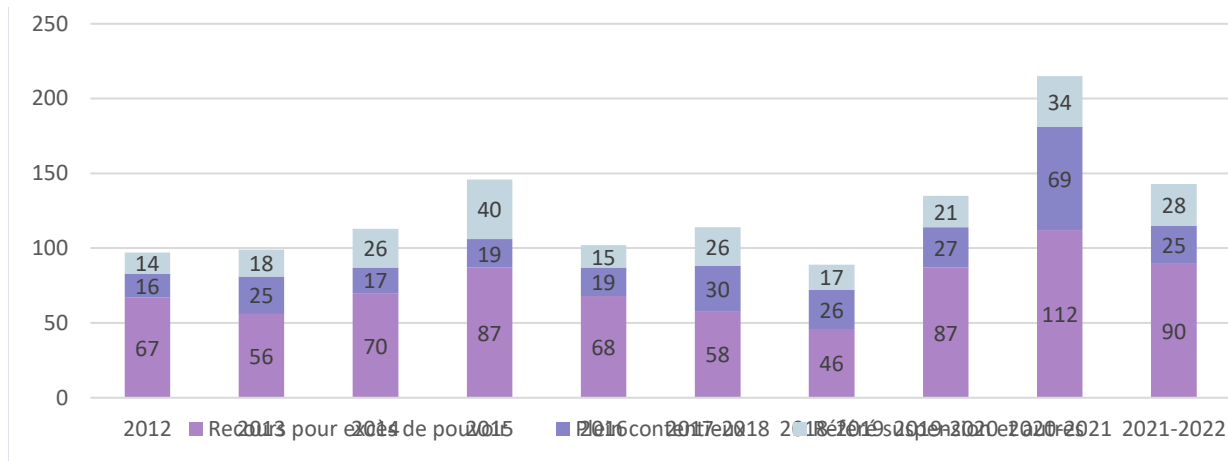
La répartition des affaires jugées montre que les affaires liées aux congés, accidents et handicap représentent 33 % du contentieux général des personnels, derrière le contentieux des titres de perception, rémunération et indemnités, titularisation, disciplinaire et recrutement des personnels. 26 % sont liés aux contentieux des affectations, avancement, chômage et retraite.

Les recours pour excès de pouvoir et le plein contentieux pèsent pour 80,4 % de l'ensemble des contentieux administratifs. La procédure d'urgence (référés) représente 19,6 % du contentieux global (contre 15,8 % l'an dernier).

En 2021-2022, 80 % des décisions juridictionnelles ont été favorables à l'administration contre 91 % en 2020-2021.

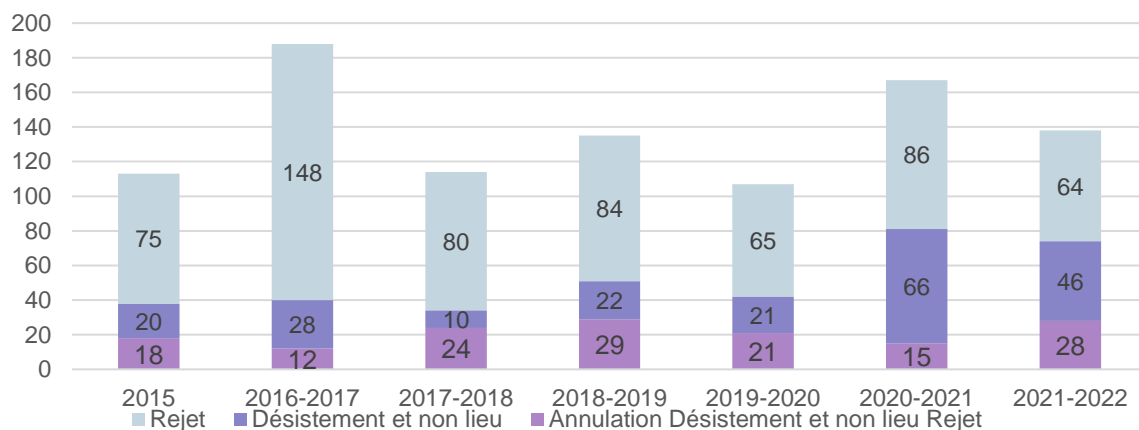
S'agissant enfin du contentieux des contrats aidés des EPLE (à l'exception des missions TOS) devant les juridictions judiciaires, aucun recours n'a été introduit. 5 décisions de justice ont été rendues, 1 seule favorable aux employeurs.

Figure 54 : Évolution du nombre de recours introduits selon le type



Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Figure 55 : Évolution du nombre de jugements intervenus selon le type



Remarque : à partir de 2016, il s'agit de données en année scolaire.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Tableau 102 : Évolution du nombre de recours et de jugements liés aux contrats aidés

	Recours		Jugements		
		Condamnation	Désistement	Rejet	
2014	9	3	0	2	
2015	30	2	4	9	
2016	10	7	13	6	
2017	15	4	2	5	
2018	7	7	0	7	
2019	7	11	1	7	
2020	0	7	0	0	
2021	0	4	0	1	

Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ.



## Formation

La formation des personnels est un axe fort de la politique RH de l'académie. Avec la mise en place de l'École Académique de la Formation Continue, c'est une nouvelle façon de répondre aux besoins des personnels et de l'institution qui se met en place progressivement.

L'EAFC a ainsi été organisée autour de pôles métiers (le pôle enseignant, le pôle encadrement, le pôle des personnels ATSS, AED, AESH, Jeunesse et Sport) et de pôles transversaux (le pôle innovation et recherche, le pôle prépa-concours, le pôle des formations de proximité, le pôle des formateurs, le pôle numérique et le pôle accompagnement personnalisé). Ce dernier a pour vocation, en ayant notamment un lien avec les Conseillers RH de Proximité, de permettre l'accompagnement personnalisé des collègues en réflexion autour de leur parcours professionnel. Il apporte aussi conseils et expertise pour permettre aux agents d'identifier une formation répondant à leurs besoins ou souhaits de montée en compétences ou d'évolution de carrière.

Une évolution majeure portée par l'EAFC est aussi la mise en place de plusieurs campagnes pour l'offre de formation en public volontaire et les candidatures associées dans le cadre du Programme Académique de Formation (PAF), permettant plus de souplesse pour les agents souhaitant s'inscrire dans un dispositif de formation. Après une première offre de formation proposée en septembre, les personnels ont ainsi pu découvrir de nouvelles propositions de formation aux mois de décembre et de février, construites en fonction des remontées du terrain et des demandes de l'institution. Pour la prochaine année scolaire 2023-2024, l'offre de formation sera proposée en continu tout au long de l'année, grâce à un système d'abonnement à des modules de formation.

La formation continue dans le 1 <sup>er</sup> degré .....	144
La formation continue des personnels du 2 <sup>nd</sup> degré et ATSS .....	144
Les congés de formation professionnelle .....	156
Le compte personnel de formation .....	159

## La formation continue dans le 1<sup>er</sup> degré

En 2021-2022, 94,6 % des personnels du 1<sup>er</sup> degré inscrits à une formation ont bénéficié d'une formation continue (20 129 personnes) (Tableau 103).

Les formations portent principalement sur le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

**Tableau 103 : Nombre de candidats formés selon leur fonction**

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Inscrits	Présents	Taux de présence	Inscrits	Présents	Taux de présence	Inscrits	Présents	Taux de présence
Directeur d'école	1 533	1 458	95,1%	954	949	99,5%	2 487	2 407	96,8%
Enseignant maternelle	2 992	2 829	94,6%	1 685	1 645	97,6%	4 677	4 474	95,7%
Enseignant élémentaire	5 272	5 035	95,5%	2 741	2 704	98,6%	8 013	7 739	96,6%
Personnel ASH	186	176	94,6%	68	55	80,9%	254	231	90,9%
Autre Personnel	3 176	2 709	85,3%	2 674	2 569	96,1%	5 850	5 278	90,2%
<b>Total</b>	<b>13 159</b>	<b>12 207</b>	<b>92,8%</b>	<b>8 122</b>	<b>7 922</b>	<b>97,5%</b>	<b>21 281</b>	<b>20 129</b>	<b>94,6%</b>

Champ : secteur public.

Source : MENJ, Système d'information de gestion des actions de formations académiques, GAIA DB2.

## La formation continue des personnels du 2<sup>nd</sup> degré et ATSS

### 1 Le plan académique de formation

#### a- Réalisation du PAF en 2021-2022

Le cahier des charges de la formation tout au long de la vie des personnels de l'académie de Lille pour 2020-2023 décline le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'Éducation nationale. Il vise à répondre aux priorités ministérielles, aux besoins des élèves et aux besoins de formation des personnels. Il est organisé en 3 axes :

- Se situer dans le système éducatif;
- Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles ;
- Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences.

La construction du plan académique de formation (PAF) s'appuie sur des principes décrits dans le cahier des charges :

- Un PAF pluriannuel ;
- Un PAF inter-catégoriel ;
- Un PAF assurant la continuité entre premier et second degré ;
- Un PAF évolutif ;
- Un PAF nourri par les besoins des personnels et régulé par l'évaluation de la qualité des formations ;
- Un PAF privilégiant la proximité ;
- Un PAF accompagnant les formateurs.

La journée stagiaire (JS) représente une journée de 6 heures de formation pour un stagiaire. Ces journées sont d'abord prévues au moment de la construction du PAF, puis convoquées lors de la sélection des agents et de la programmation de la formation et enfin réalisées quand la présence de l'agent est constatée sur la liste d'émargement.

En 2021-2022, la crise sanitaire a encore bousculé la mise en œuvre du plan académique de formation, imposant une annulation des formations pendant la période de crise, même de celles en distanciel pour donner la priorité à l'accueil des élèves dans les établissements scolaires à compter du 4 janvier. Les formations ont repris après les vacances d'hiver (18 février). Certaines formations ont pu être reprogrammées mais d'autres ont été annulées.

84 253 journées stagiaires ont été réalisées en 2021-2022, sur les 217 122 prévues (Figure 56).

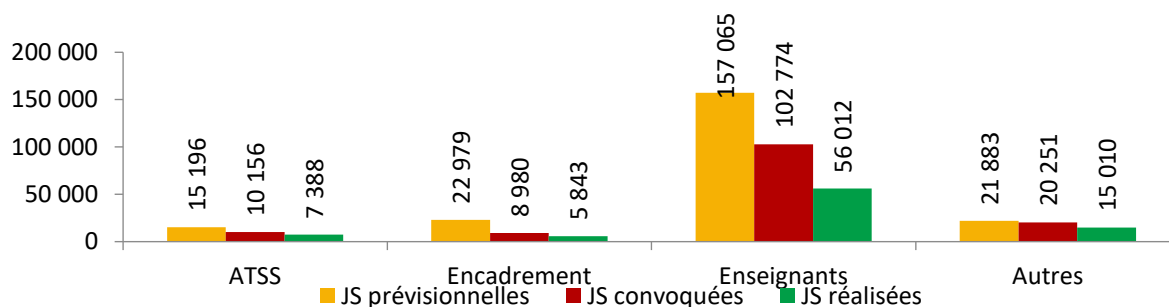
Le taux de réalisation est de 39 % et représente 54 % de journées stagiaires réalisées de plus qu'en 2020-2021. La répartition des journées stagiaires réalisées et du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation est représentée par les figures 57 et 58.

332 modules de formation ont été annulés (contre 395 l'année précédente) soit 11 960 journées stagiaires prévisionnelles (52 % de moins que l'année précédente).

À noter : le nombre de personnels formés indiqué dans ce rapport est inférieur à la réalité, les présences des agents aux formations n'étant pas toutes saisies dans l'outil de gestion à la date d'extraction des données (listes d'émargement non renvoyées). Il en est de même pour le nombre de formations suivies, ou le nombre de journées stagiaires réalisées.

Par ailleurs, le rectorat est désormais en charge de la formation des personnels Jeunesse et Sport. Ces formations ne font pas partie des données pour cette année scolaire. Elles représentent 20 modules de formation pour 116 journées de formation.

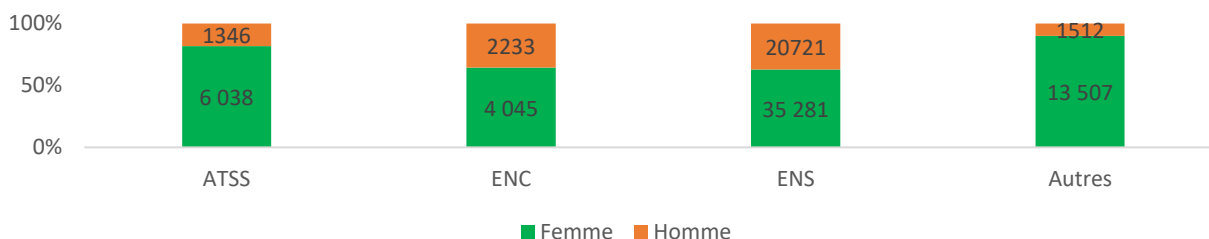
Figure 56 : Nombre de journées stagiaires selon le type de personnels en 2021-2022



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

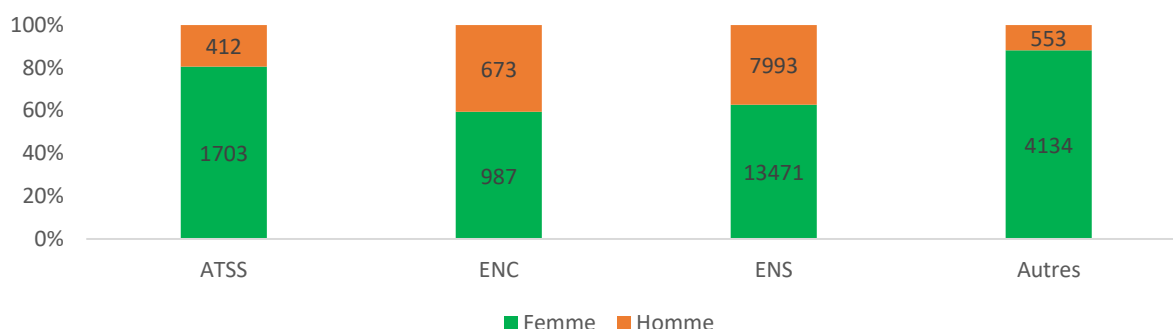
Figure 57 : Répartition du nombre de journées stagiaires suivies selon le sexe et les volets du PAF en 2021-2022



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 58 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation selon le sexe et les volets du PAF en 2021-2022**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Le Plan Académique de Formation (PAF) est constitué de 3 volets :

- **Le plan de formation des personnels ATSS (ATSS) ;**

**Le plan de formation des personnels d'encadrement (ENC)** qui s'adresse aux personnels de direction exerçant en EPLE, aux inspecteurs des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, aux directeurs d'écoles élémentaires et primaires (uniquement dans le cadre de la formation statutaire), aux directeurs de CIO, aux directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques ainsi qu'aux directeurs adjoints de SEGPA. Il s'adresse également aux enseignants dans sa partie préparation aux concours d'inspecteur et de personnels de direction ;

- **Le plan de formation des personnels enseignants (ENS)** qui s'adresse aux personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale. Il propose également des formations inter-degré dans le cadre notamment de l'ASH, de l'éducation prioritaire, du Cycle 3, de la MPLS et des certifications (DDEEAS, CAPPEI, DNL).

À ces 3 plans de formation s'ajoutent des formations dédiées aux autres personnels non titulaires qui interviennent auprès des élèves ou ont un statut particulier (volet Autre) :

- Assistants d'éducation, accompagnants des enfants en situation de handicap, accompagnants des personnels en situation de handicap ;
- Assistants de prévention et de sécurité (assistants d'éducation) ;
- Volontaires du service civique universel.

La quasi-totalité de ces journées de formation correspond au domaine "Assurer l'entrée dans les métiers" puisqu'il s'agit d'une adaptation à l'emploi.

Ce sont 28 519 agents qui ont suivi au moins une formation pendant l'année scolaire 2021-2022 (soit 56 % de plus qu'en 2020-2021) dont deux tiers de femmes (Tableau 104). 8 % des formations se sont

déroulées à distance contre 17 % l'année précédente (Tableau 105) ; ces 171 modules (246 en 20-21) correspondaient à 17 % des journées stagiaires réalisées (29 % en 20-21).

**Tableau 104 : Répartition des formations et des personnels formés selon le sexe et le type de public en 2021-2022**

Types de personnel	Femmes		Hommes		Total de personnels formés	Total de formations
	Nombre de personnels formés	Nombre de formations	Nombre de personnels formés	Nombre de formations		
Enseignant 1er degré	2 434	361	529	289	2 963	390
Enseignant 2nd degré	8 698	2 988	6 614	2 597	15 312	3 615
Personnel administratif	2 243	337	563	230	2 806	364
Personnel de l'enseignement privé	460	232	232	146	692	296
Personnel d'encadrement	474	341	467	297	941	439
Personnel d'enseignement supérieur	14	19	17	22	31	37
Personnel hors EN (*)	247	202	111	97	358	249
Personnel social et santé	723	162	30	37	753	164
Personnel TRF et ouvriers	100	87	91	75	191	123
Personnel d'éducation et d'orientation (**)	3 851	452	617	293	4 468	508
Personnel jeunesse et sport	2	2	2	2	4	4
<b>Total général (***)</b>	<b>19 246</b>	<b>2 109</b>	<b>9 273</b>	<b>1 962</b>	<b>28 519</b>	<b>2 204</b>

\* Conseiller, vacataire, indemnitaire, assistant étranger, ...  
 \*\* AESH, AED, Conseiller d'orientation, CPE, PsyEN  
 \*\*\* Les formations et les personnels ne sont comptabilisés qu'une seule fois dans le total général

**Tableau 105 : Répartition des formations et des personnels formés selon le sexe et les modalités en 2021-2022**

Modalités de formation	Femmes		Hommes		Total de personnels formés	Total de formations
	Nombre de personnels formés	Nombre de formations	Nombre de personnels formés	Nombre de formations		
À distance	5 847	167	2 008	151	6 367	246
Hybride	2 562	173	1 531	173	3 366	155
Présentiel	16 070	1 769	8 073	1 638	13 603	1 007
<b>Total général (*)</b>	<b>19 246</b>	<b>2 109</b>	<b>9 273</b>	<b>1 962</b>	<b>18 252</b>	<b>1 408</b>

\* Un personnel peut avoir suivi des formations selon des modalités différentes et ne sera comptabilisé qu'une fois dans le total général

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Les formations concernent des publics volontaires ou désignés. Les formations à public désigné sont notamment, les formations d'adaptation à l'emploi, les formations statutaires et celles permettant la mise en œuvre de réformes. Une partie d'entre elles commencent avant les formations à public volontaire. Elles représentent 69 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées pendant l'année scolaire 2021-2022 :

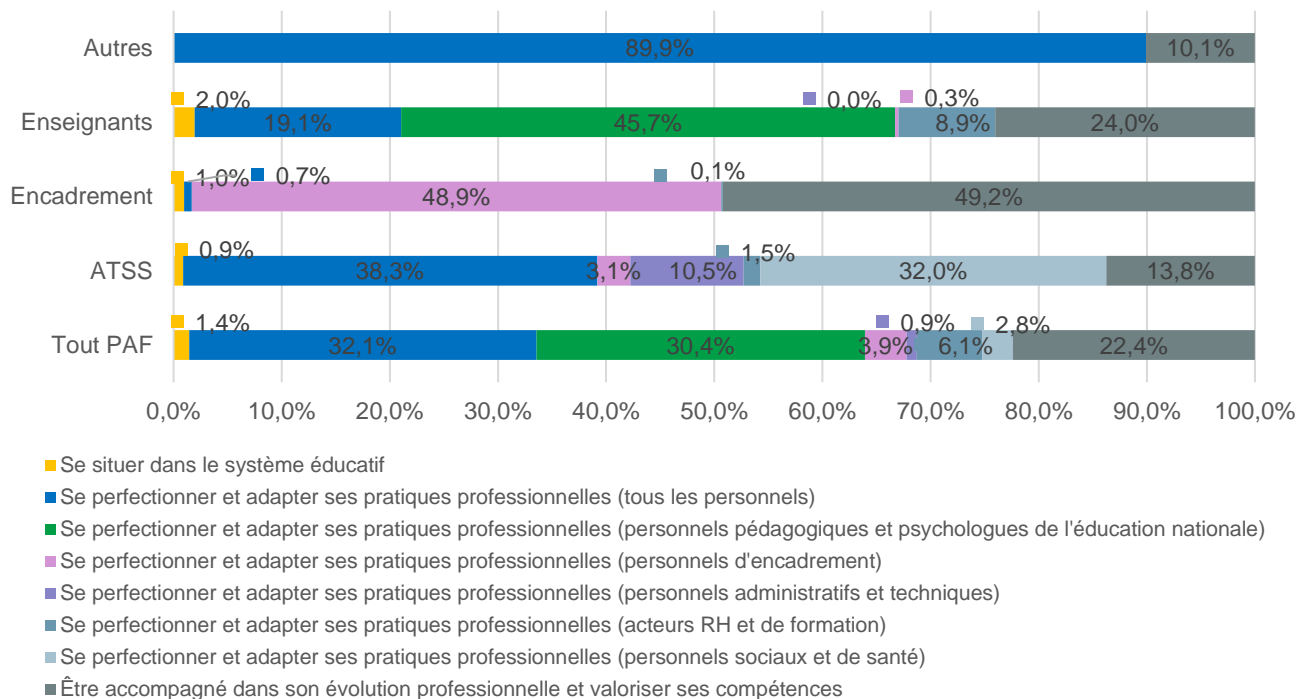
- 67 % pour le volet ATSS ;
- 62 % pour le volet Enseignants ;
- 81 % pour le volet Encadrement ;
- 95 % pour le volet Autres.

Pour l'ensemble du PAF, le taux de présence aux formations est de 59 %, que ce soit pour les formations à public désigné ou celles à public volontaire, contrairement aux années précédentes où les formations à public désigné étaient mieux suivies. Les personnels les plus assidus sont ceux concernés par le volet Autres du PAF, les trois quarts étant présents aux formations.

La majorité des formations suivies par les agents est comprise dans les orientations « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles » (Figure 59).

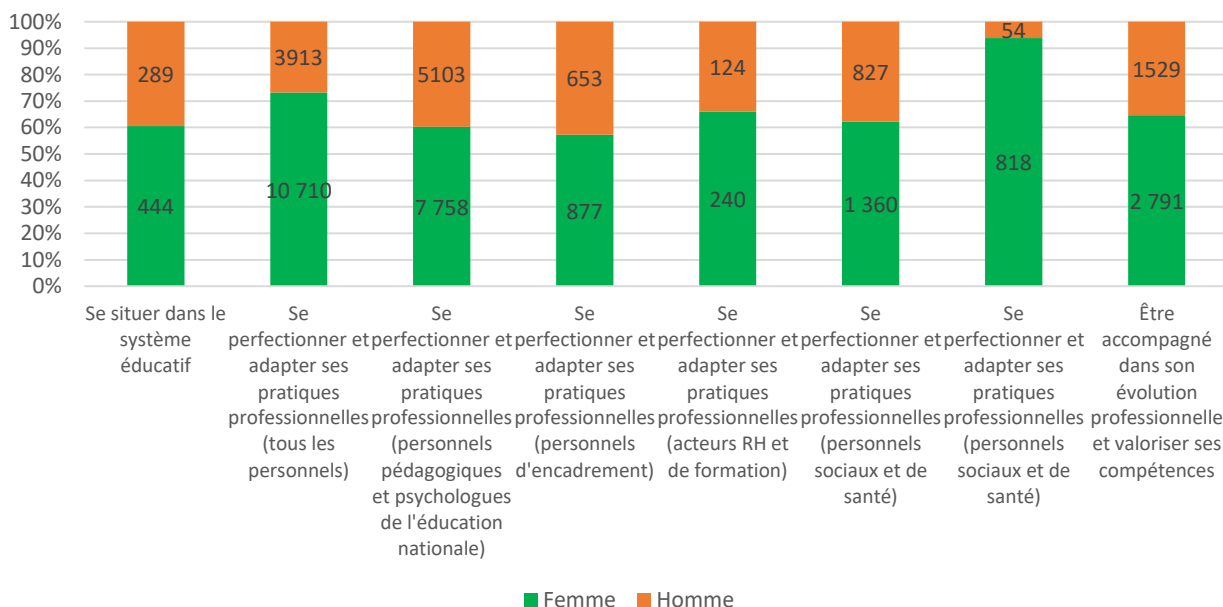
La répartition des journées stagiaires réalisées et du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation est représentée par les figures 60 et 61.

**Figure 59 : Part en journées stagiaires réalisées des formations par orientation en 2021-2022**



Champ : secteur public.  
 Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

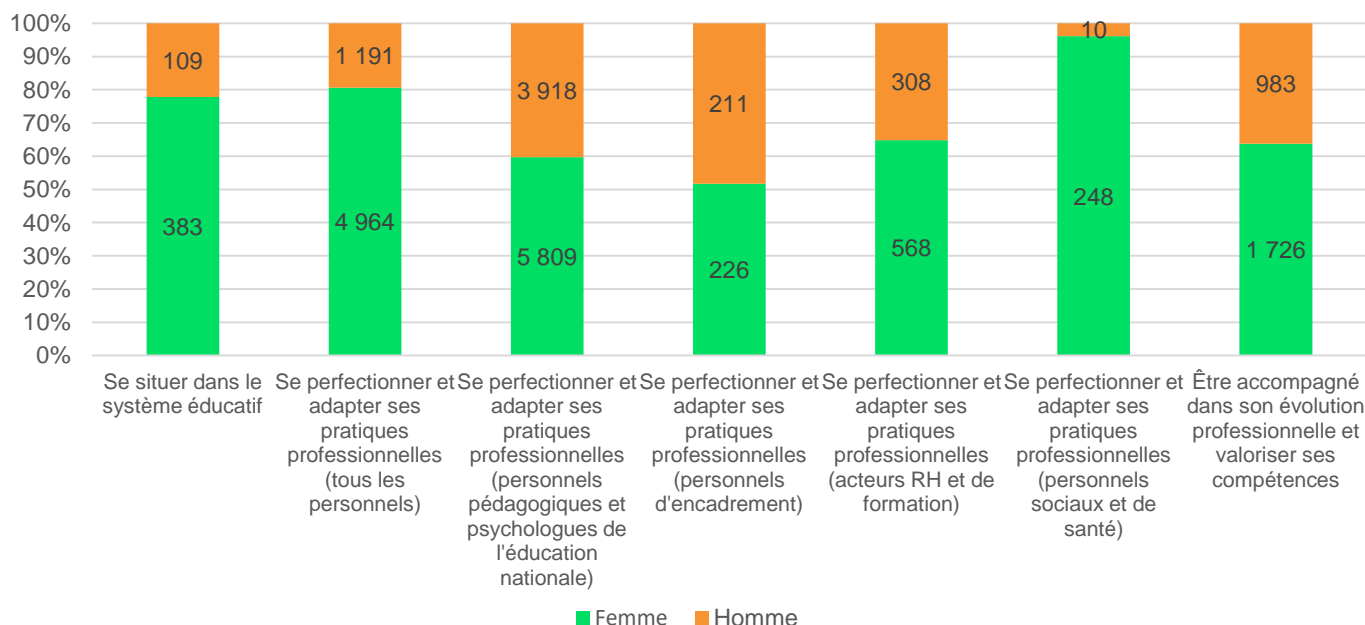
**Figure 60 : Répartition du nombre de journées stagiaires suivies par orientation et selon le sexe en 2021-2022(\*)**



(\*) Un personnel peut avoir suivi des formations correspondant à différentes orientations, il sera alors comptabilisé dans chacune des orientations

Champ : secteur public.  
 Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 61 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation par orientation et selon le sexe en 2021-2022 (\*)**



(\*) Un personnel peut avoir suivi des formations correspondant à différentes orientations, il sera alors comptabilisé dans chacune des orientations

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

## b- Les formations de proximité

Les formations de proximité ont pour vocation de répondre aux besoins des établissements, des réseaux, des bassins et des districts. Afin de définir la politique de formation de bassin, 14 Conseils d'Orientation Scientifique de la Formation en Bassin (COSFB) ont été créés.

Les formations en établissement (FEE) s'intègrent, lorsque cela est possible, au plan triennal de formation de l'établissement ou du réseau. Les formations demandées sont saisies par le chef d'établissement et mises en œuvre par les services de la formation continue.

Les formations en bassin (FEB), émanant d'un acteur du bassin, sont examinées et validées par le COSFB en fonction de la politique de formation du bassin.

Le nombre de modules de formations organisés a augmenté de 13 % en 2021-2022. Ces 391

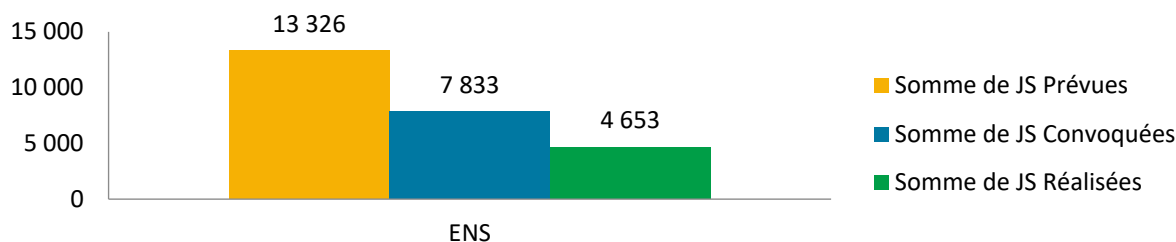
modules représentent ainsi près de 12 % des modules de formations prévues au PAF.

Ces formations de proximité sont plus spécifiques au PAF des enseignants (15 % des modules du volet enseignants). Elles ont représenté 4 653 journées stagiaires réalisées (sur les 13 326 convoquées), soit 53 % de plus que l'année précédente (Figure 57) : 17 % des journées stagiaires réalisées étaient consacrées à la thématique « Élèves à besoins éducatifs particuliers », 17 % également à « Exercer son métier » et 14 % aux « formations interdisciplinaires ». L'année précédente 36 % des journées stagiaires réalisées étaient consacrées à la thématique « Numérique éducatif » en raison notamment de la situation sanitaire.

63 % des agents ayant bénéficié de ces formations étaient des femmes ce qui représente aussi 63 % des journées stagiaires suivies (Figures 62-1 et 62-2).



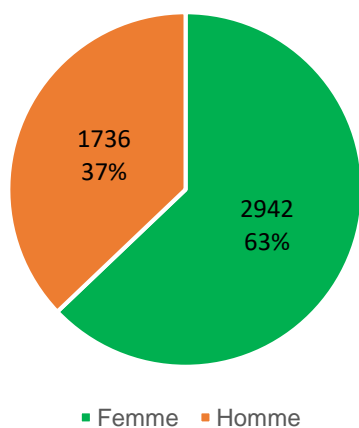
**Figure 62 : Nombre de journées stagiaires réalisées pour les formations de proximité en 2021-2022**



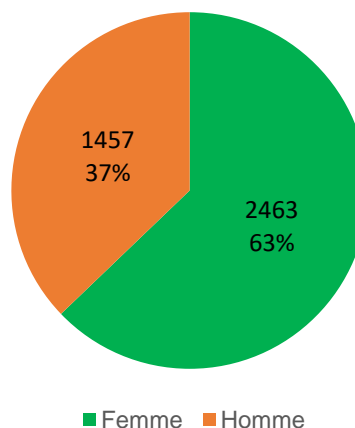
Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 62-1 : Répartition du nombre de journées de formation suivies pour les formations de proximité selon le sexe en 2021-2022**



**Figure 62-2 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation de proximité selon le sexe en 2021-2022**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

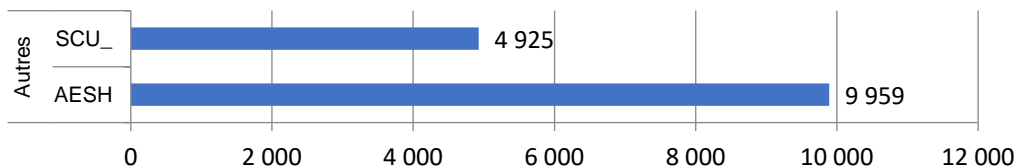
### c- Les thématiques de formation

Les dispositifs de formation sont regroupés en thèmes. Sur les 84 253 journées stagiaires réalisées pour l'ensemble des volets du PAF, 16 810 ont été dédiées à des thématiques spécifiquement liées au handicap soit 20 % des journées stagiaires réalisées, données équivalentes à celles de l'année dernière.

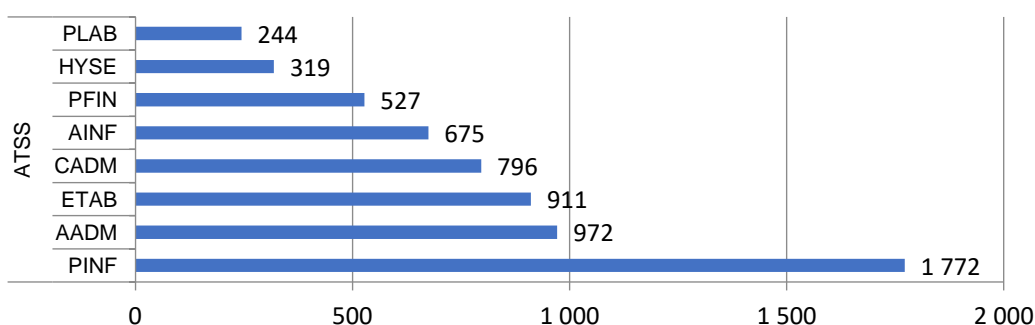
Il s'agit des thèmes AESH (adaptation à l'emploi des aides à la scolarisation des élèves en situation de handicap) et EBEP (élèves à besoins éducatifs particuliers) (Figure 62). 86 % des agents ayant suivi ces formations étaient des femmes.

Pour la 1ère fois, le thème « Perfectionnement des personnels infirmiers » est le plus important dans le volet ATSS. Un séminaire a été organisé pour ces personnels (486 journées stagiaires) qui ont également été formés à l'utilisation du nouveau logiciel LIEN (1 026 journées stagiaires). Le logiciel LIEN (Logiciel infirmier de l'Éducation nationale) est une application informatique à destination des infirmiers scolaires pour le suivi de la santé des élèves tout au long de leur scolarité. Il est mis en œuvre à compter de la rentrée 2022 dans les collèges et lycées publics. Une formation de formateurs a été mise en œuvre suivie d'une formation théorique et d'ateliers pratiques.

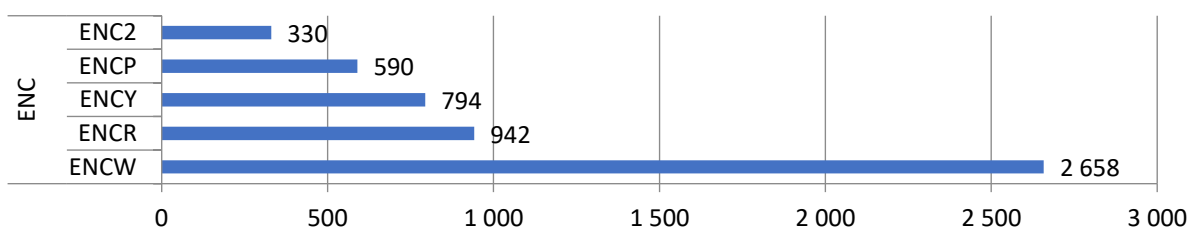
**Figure 63 : Nombre de journées stagiaires par thème 2021-2022**



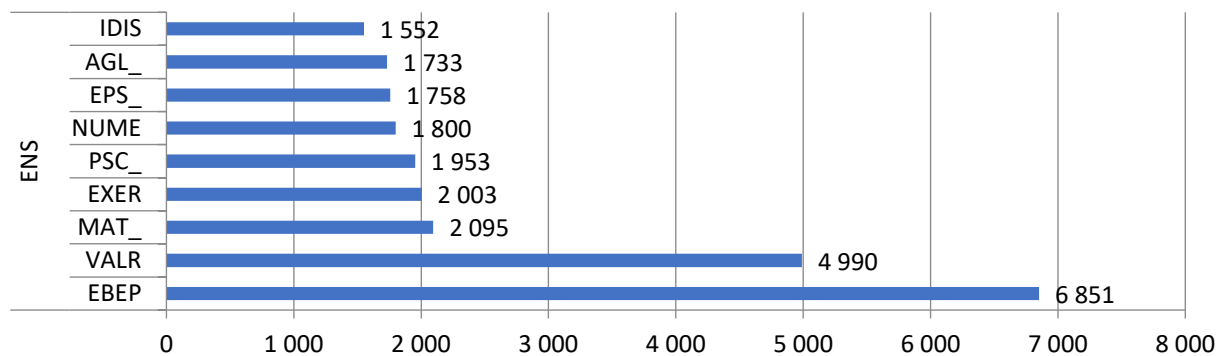
AESH – Accompagnants des élèves en situation de handicap - assistants d'éducation  
 SCU\_ - Adaptation emploi pour le service civique universel



AADM - Adaptation à l'emploi des personnels administratifs  
 AINF - Adaptation à l'emploi des personnels infirmiers  
 CADM - Préparation aux concours des personnels administratifs  
 ETAB - Communauté éducative - Vie dans les EPLE  
 HYSE- Hygiène et sécurité  
 PADM - Perfectionnement des personnels administratifs  
 PLAB - Perfectionnement des personnels de laboratoire  
 PINF - Perfectionnement des personnels infirmiers  
 PFIN - Perfectionnement des métiers de l'intendance et de l'agence comptable



ENC2 - Perfectionnement et adaptation des pratiques professionnelles  
 ENCP – Compétences spécifiques aux personnels de direction  
 ENCR - Formation statutaire des nouveaux cadres de l'Académie  
 ENCW - Formation statutaire des nouveaux directeurs d'école maternelle et élémentaire  
 ENCY - Préparer un concours de personnel d'encadrement



AGL\_ - Anglais  
 EBEP - Élèves à besoins éducatifs particuliers  
 EPS\_ - Éducation physique et sportive  
 EXER - Exercer son métier d'enseignant  
 IDIS - Interdisciplinaire  
 MAT - Mathématiques  
 NUME - Numérique Éducatif  
 PSC - Prévention et secours civique  
 VALR - Valeurs de la République

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

## 2 Focus sur les préparations au concours

S'agissant du plan ATSS, 7 dispositifs et 52 modules ont été proposés. Les dispositifs à destination des personnels administratifs concernent les examens professionnels (SAENES 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades, APAE) et les concours internes (ADJENES, SAENES 1<sup>er</sup> grade, Attaché / IRA). Le dispositif à destination des personnels ITRF n'a pas rencontré son public cette année pour la seconde fois et a dû être fermé.

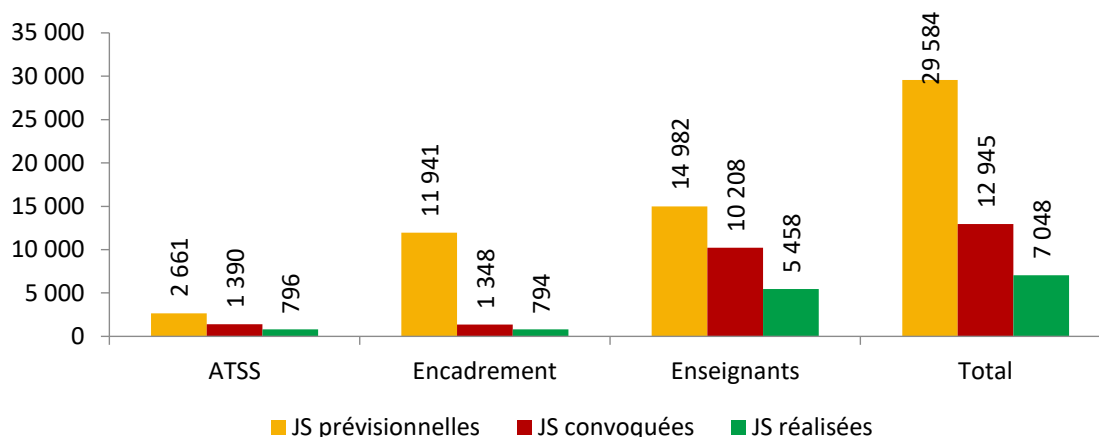
Concernant le Plan encadrement, la préparation aux concours de personnels de direction et d'inspection était constituée de 3 dispositifs représentant 21 modules. Pour ces formations, la présence n'est pas comptabilisée pour la partie à distance ce qui explique un écart important entre les journées stagiaires prévisionnelles et réalisées.

S'agissant enfin du Plan enseignant, 32 dispositifs et 93 modules ont été proposés. Les préparations aux agrégations internes ouvrent

à compter d'un seuil minimal de 10 à 12 agents et sont co-pilotées avec l'INSPE Lille Hauts de France. Les préparations aux CAPES / CAPET internes sont ouvertes en tant que de besoin de manière à accueillir tous les contractuels souhaitant présenter les concours internes (en disciplinaire ou en transversal selon les effectifs). Une préparation aux concours administratifs de catégories A et B est destinée spécifiquement aux enseignants.

Ce sont 950 agents qui ont suivi au moins un module de formation pour les préparations aux concours pour un total de 7 047 journées de formation, soit une moyenne de 7,5 journées par agent. 68 % étaient des femmes pour l'ensemble des volets du PAF - 78 % pour le volet ATSS, 65 % pour le volet encadrement et 67 % pour le volet enseignant (Figures 64-1 et 64-2).

Figure 64 : Nombre de journées stagiaires dédiées à la préparation aux concours en 2021-2022



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 64-1 : Répartition du nombre de journées de formation suivies pour les préparations concours selon le sexe en 2021-2022

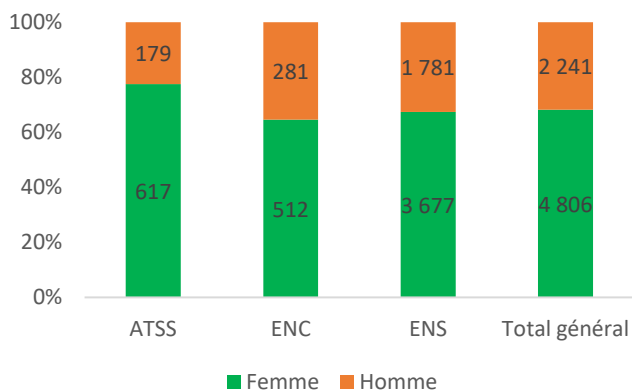
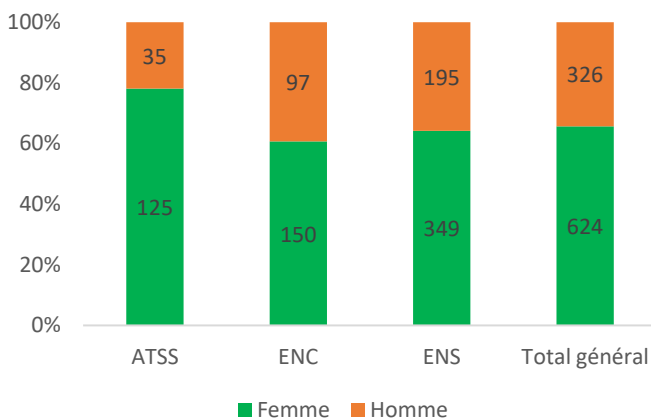


Figure 64-2 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une préparation concours selon le sexe en 2021-2022



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue

### 3 Focus sur la formation des personnels Accompagnants des élèves en situation de Handicap (AESH)

Les AESH, accompagnant d'élèves en situation de handicap, ont pour mission de faciliter la scolarisation de l'élève en situation de handicap. Ils ont un contrat de droit public et ont la possibilité de suivre des formations de professionnalisation, après avoir suivi la formation d'adaptation à l'emploi.

La formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures en modalité hybride concerne tous les agents qui ont eu un nouveau contrat à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et qui n'en ont pas bénéficié lors d'un contrat précédent, qu'ils exercent en établissement public ou en établissement privé :

- Formation sur Magistère (38 heures) dans les 2 mois qui suivent la prise de poste.
- Formation au PSC1 (7 heures sur 1 journée par groupe de 10) pour les agents non titulaires du PSC1.
- Formation distancielle synchrone de 15 h, remplaçant la session de formation présentielle au regard de la situation sanitaire.

Au total, ce sont 2 399 AESH qui ont suivi ces formations d'adaptation à l'emploi (à 94 % des femmes) pour un total de 9 106 journées

stagiaires réalisées.

Pour la 2<sup>ème</sup> année des formations de professionnalisation destinées aux personnels AESH, ayant suivi, terminé et validé la formation d'adaptation à l'emploi, ont été proposées au plan académique au titre des formations dites à public volontaire. Ce sont 379 personnels AESH qui ont suivi au moins une de ces formations (pour 746 journées stagiaires réalisées soit une augmentation de 145 % par rapport à l'année précédente).

Le taux de présence pour les 65 modules de formation (formation initiale ou continue) proposés aux personnels AESH a été de 72 % en moyenne. 15 158 journées de formation étaient prévues, 13 790 ont été convoquées et 9 959 réalisées.

## 4 Focus sur la formation des volontaires du service civique universel

La formation obligatoire d'adaptation à l'emploi pour les volontaires en contrat d'engagement de service civique universel (SCU) a concerné 1 905 agents dont 82 % de femmes en 2021-2022 (1 542 agents l'année précédente). Elle est composée de 2 volets à la charge de la structure d'accueil :

- Pratique : 1 305 agents formés au PSC1 - 7h en petits groupes, organisé par bassin. L'année précédente, 599 agents avaient été formés suite aux difficultés d'organisation liées à la crise

sanitaire.

- Théorique : l'ensemble des agents est concerné par cette formation civique et citoyenne - 12h en groupes à effectif moyen, organisée en formation à distance synchrone. 1 827 agents ont été formés.

En 2021-2022, 6 523 journées stagiaires étaient prévues, 6 270 convoquées pour 4 925 réalisées (2 166 en 2020-2021, avec une seule journée de formation par agent) avec un taux de présence de 74 %.

## 5 Focus sur la mise en œuvre du Plan mathématiques

En ce qui concerne le Plan mathématiques :

- Pour le premier degré, la formation des 110 référents (RMC) s'est poursuivie, ainsi que le travail en constellation.
- Pour le second degré, les IA-IPR ont déployé les premières formations en collèges,

permettant de sensibiliser et d'outiller les professeurs autour de pratiques professionnelles motivantes.

Ces formations ont concerné en tout 228 enseignants, pour un total de 696 journées stagiaires réalisées.

## 6 Focus sur la mise en œuvre du Plan français

Le Plan français continue à se déployer. Il a permis de former au niveau académique les 195 référents de circonscription, pour un total de 742 journées stagiaires.

Pour le second degré, les expérimentations se poursuivent, qui sont incluses dans les actions de formation mises en place par les IA-IPR de lettres.

## 7 Focus sur l'accompagnement de la réforme du baccalauréat et la transformation de la voie professionnelle

L'accompagnement de la réforme du lycée et du baccalauréat et la transformation de la voie professionnelle, priorités nationales, s'intensifient. 130 modules de formation ont été prévus (contre 95 l'année précédente) représentant 2 818 journées stagiaires réalisées soit 46 % de plus qu'en 2020-2021 (Figure 65).

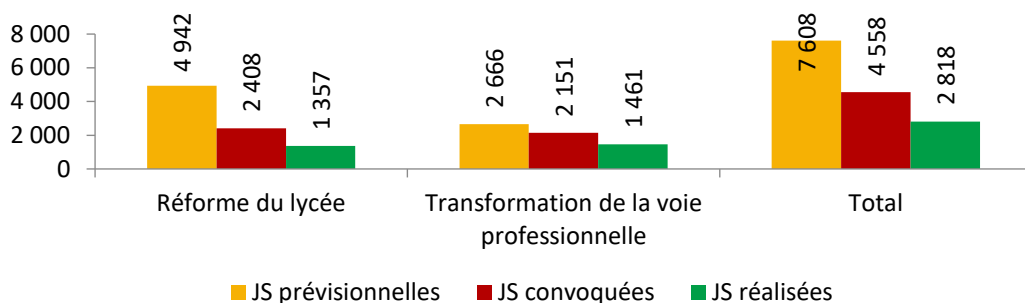
Ces formations sont organisées sous la modalité « public désigné » le plus souvent. De nombreuses formations ont porté sur l'accompagnement à la mise en œuvre des nouveaux programmes, que ce soit pour les enseignants de lycée général ou ceux de lycée professionnel. 37 modules de formation

pour environ 1 000 journées de formations étaient transversales.

1 760 personnels ont été formés sur la thématique « Grand oral », par bassin. L'objectif de cette formation, à destination des professeurs membres des jurys de baccalauréat participant à l'épreuve du Grand oral, était de les préparer à accompagner au mieux leurs élèves.

Les groupes pour cette formation ont été constitués en regroupant les enseignants par bassin, et s'est déroulée à distance. 18 modules de formation ont été mis en place sur cette thématique.

Figure 65 : Nombre de journées stagiaires dédiées à la réforme du lycée et de la voie professionnelle en 2021-2022



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue

## 8 Focus sur les formations « Valeurs de la République »

Le thème de formation « Valeurs de la République » regroupe différentes thématiques. Pour l'année scolaire 2021-2022, ce sont principalement les formations portant sur la laïcité (5 472 personnels formés – 267 modules de formation) et les formations du dispositif pHare (lutte contre le harcèlement) (1 014 personnels formés) qui ont été organisées. Les formations laïcité sont partie intégrante du plan national de formation « Laïcité », qui prévoit de former en 4 ans (2021-2025) tous les personnels de l'Éducation nationale.

Pour mettre en œuvre ce plan ambitieux, 71 formateurs étaient prévus :

- 10 personnes de l'équipe valeurs de la République
- 6 formateurs qui ont suivi une formation certifiée par un diplôme universitaire
- 55 formateurs qui ont suivi une formation nationale

Quatre vagues de formation étaient prévues mais la crise sanitaire a réduit les possibilités de formation, et seules trois vagues ont pu être réalisées. 5 472 agents ont été formés sur le thème de la laïcité. Il est à noter qu'une dizaine de formateurs ont pu bénéficier d'une diplomation (inscription et suivi d'un DU laïcité).

## 9 Focus sur les formations au numérique éducatif

Sous le pilotage de la DRANE, de nombreuses formations ont permis à 1 840 agents de se former au travers de 203 modules, pour un total de 2 944 journées stagiaires. Ces actions avaient pour thématiques :

- la formation à l'ENT et à son usage ;

- les usages pédagogiques du numérique ;
- les outils du numérique, l'accompagnement des nouveaux équipements installés dans les établissements.

### Les congés de formation professionnelle

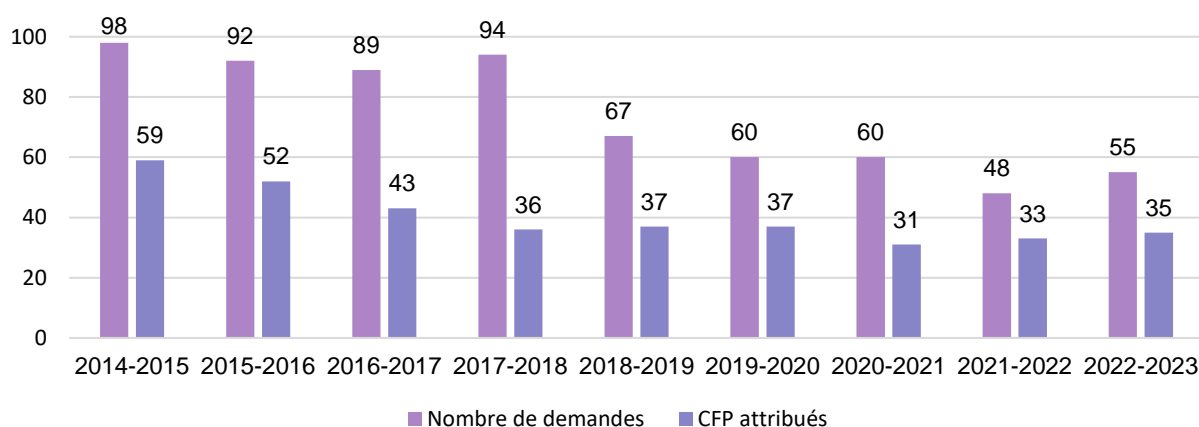
Les congés de formation professionnelle sont accordés aux fonctionnaires souhaitant étendre ou parfaire leur formation professionnelle. Ils sont accordés dans la limite des crédits prévus à cet effet et à la condition d'avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration.

#### 1 Les congés de formation professionnelle des enseignants du 1<sup>er</sup> degré

Pour 2022-2023, la dotation académique en congés de formation professionnelle (CFP) pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré s'élève à 37 ETP dans l'académie (Figure 66) : 23 ETP dans le Nord et 14 dans le Pas-de-Calais. Cela représente un nombre d'ETP équivalent à celui de l'an dernier.

Cette année, les enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont déposé 55 demandes (35 demandes pour le Nord et 20 demandes pour le Pas-de-Calais). Parmi ces demandeurs, 85,5 % sont des femmes.

Figure 66 : Évolution du nombre de demandes et CFP attribués parmi les enseignants du 1<sup>er</sup> degré



Champ : secteur public.

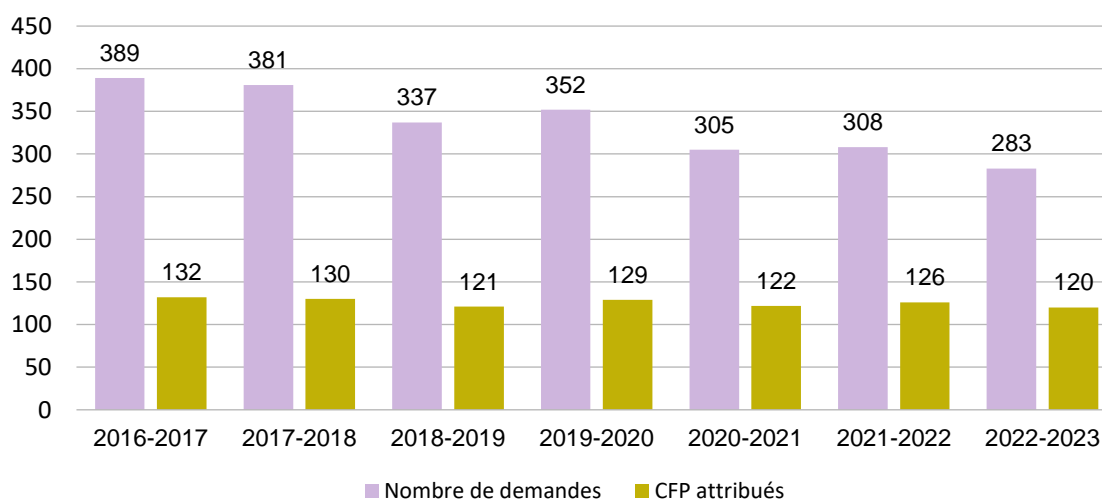
Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

## 2 Les congés de formation professionnelle des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

Pour l'année 2022-2023, les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, les personnels d'Éducation et psychologues de l'éducation nationale ont déposé 283 demandes de congés de formation professionnelle. Près de la moitié des demandes ont été satisfaites (120 demandes accordées).

Les formations aux concours de l'agrégation représentent près des trois quarts des CFP accordés. Le profil type des bénéficiaires sont des professeurs certifiés ayant plus de 10 ans d'expérience qui cherchent à passer le concours de l'agrégation (Figure 67).

Figure 67 : Évolution du nombre de demandes de CFP attribués parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les personnels d'éducation et d'orientation



Champ : secteur public.

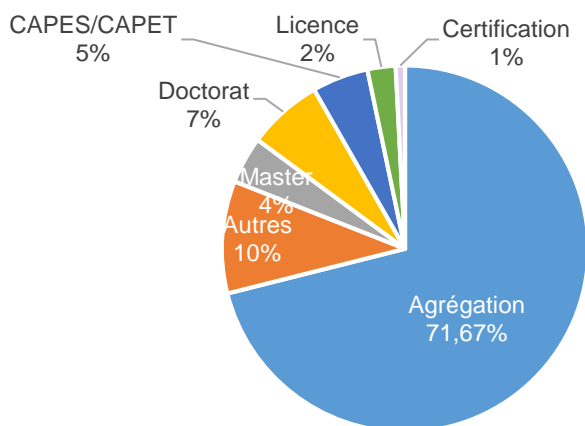
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

Depuis 2016-2017, le nombre des demandes de CFP a baissé de plus de 20 % (106 demandes de moins en 2022-2023). Divers facteurs peuvent expliquer ce recul : le fait pour les agents d'être rémunérés à hauteur de 85 % de leur traitement brut peut, dans un contexte économique plus tendu, dissuader certains d'entre eux de déposer leur candidature. Aussi, compte-tenu du contexte sanitaire durant l'année 2019-2020, nombreux ont été les agents renonçant à un CFP ou préférant repousser leur projet professionnel.

Entre 2016-2017 et 2022-2023, le nombre de CFP accordés est passé de 132 à 120 et le nombre de mois accordés de 834 mois à 805. En moyenne, ce sont 849 mois de formation qui ont été octroyés par an depuis 2016 soit 70,77 ETP par an. Depuis la campagne 2016-2017, le temps d'attente pour obtenir un CFP a diminué et s'est établi en 2022-2023 à 2 ou 3 ans en moyenne contre 5 à 6 ans antérieurement.



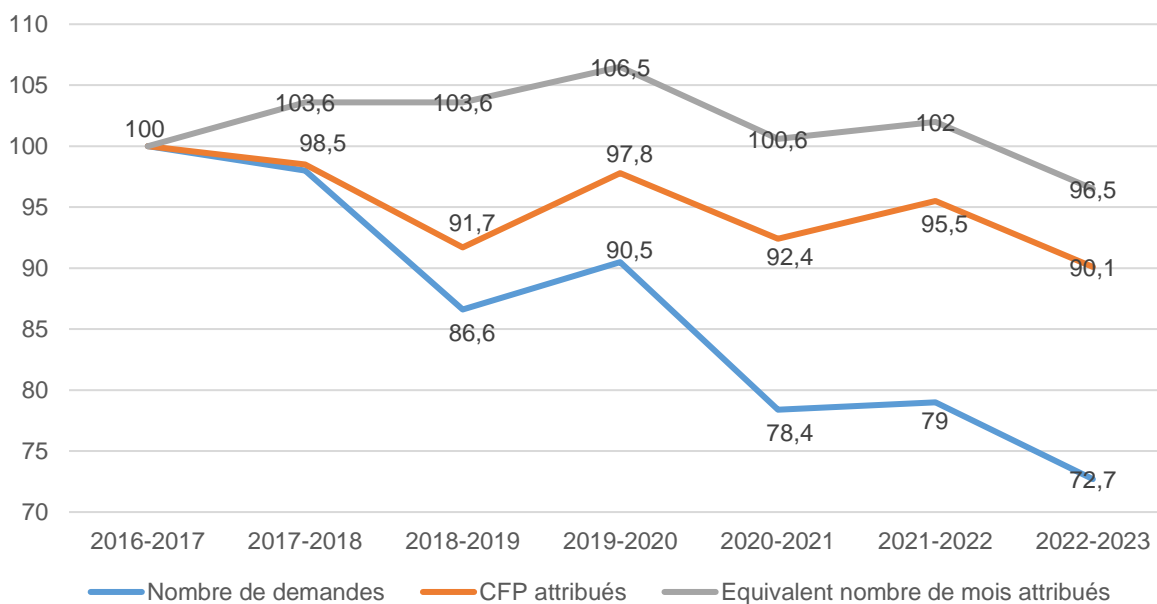
**Figure 68 : Répartition des demandes de CFP par type de formation à la rentrée 2022-2023**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

**Figure 69 : Évolution des demandes de congés de formation professionnelle déposées et accordées des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et des personnels d'éducation et d'orientation depuis l'année scolaire 2016-2017**



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

S'agissant des formations suivies, la préparation à l'agrégation représente près de 72 % des demandes. Cette forte proportion résulte du

barème académique accordant une priorité à la préparation des concours d'enseignement.

### 3 Les congés de formation professionnelle des personnels ATSS

Pour l'année 2022-2023, 7 demandes ont été déposées par les personnels ATSS et 7 ont été accordées. Du fait de la faiblesse du nombre de demandes, l'ensemble des demandes de congés de formation professionnelle a été satisfait. Parmi

les demandes, 5 l'ont été au titre de l'enseignement scolaire public du 2<sup>nd</sup> degré (BOP 141), 1 au titre du « Soutien à la politique de l'Éducation nationale » (BOP 214) et 1 au titre de la « vie de l'élève » (BOP 230) (Tableau 106).

**Tableau 106 : Évolution de la répartition des demandes de CFP déposées et accordées par BOP et corps parmi les ATSS depuis 2020-2021**

		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
		Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées
<b>BOP 141</b> « Enseignement scolaire public du 2 <sup>nd</sup> degré »	<b>Personnels de direction</b>	2	0	1	1	1	1
	<b>AAE</b>	4	4	2	2	2	2
	<b>SAENES</b>	0	0	0	0		
	<b>ADJENES</b>	0	0	0	0	2	2
	<b>ATRF</b>	0	0	0	0	0	0
<b>BOP 214</b> « Soutien de la politique de l'éducation nationale »	<b>AAE</b>	0	0	0	0		
	<b>ADJENES</b>	0	0	0	0		
	<b>SAENES</b>	0	0	0	0		
	<b>ANT</b>					1	1
<b>BOP 230 « Vie de l'élève »</b>	<b>INFENES</b>	1	10	2	2	1	1
	<b>ASSAE</b>						
<b>Ensemble</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département de l'encadrement et des personnels administratifs

### Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation, mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Ces droits, sous forme d'un crédit d'heures, sont universels et portables : ils sont attachés à la personne et sont à ce titre conservés en cas de changement d'employeur, qu'il soit du secteur public ou du secteur privé. Le CPF est construit pour soutenir les projets d'évolution professionnelle à l'initiative de l'agent.

La campagne de cette année 2021-2022 a encore été réalisée dans un contexte de crise sanitaire. Toutefois 133 dossiers de demande de mobilisation du CPF ont été réceptionnés et

étudiés contre 79 l'année précédente. Une information préalable à la tenue de la commission dédiée a été effectuée auprès des agents concernant l'éventuel reste à charge en cas d'accord.

27 agents ont abandonné leur projet avant la tenue de la commission dont 68 % avec pour motivation ce reste à charge (6 ont également abandonné après accord pour ce même motif). 1 dossier n'était pas recevable car l'agent aurait été en retraite au moment de la formation.

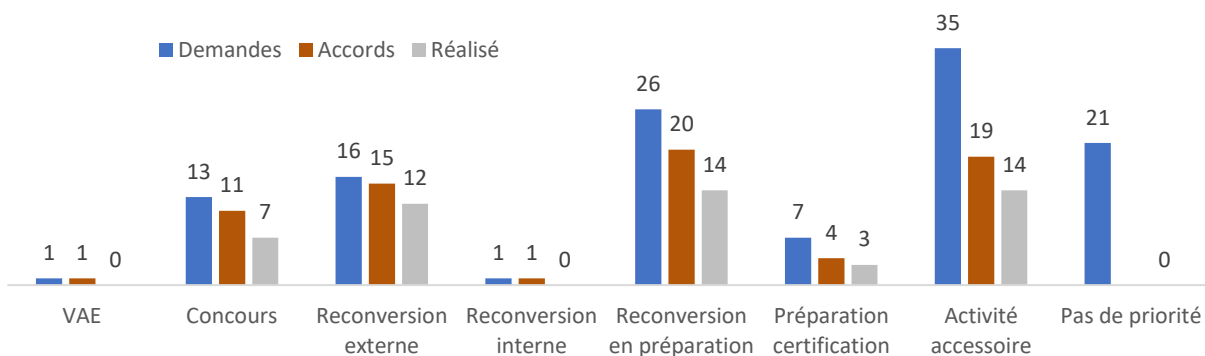
Ce sont donc 105 dossiers qui ont été examinés, représentant 119 demandes de formation.

62 dossiers, représentant 71 formations, ont reçu une proposition d'accord (ou d'accord conditionnel) soit 59 % d'accords (58 % l'année précédente).

Les demandes ayant pour objet une activité accessoire ont augmenté de 150 %, passant de 14 à 35 tandis que les demandes de reconversion (externe, interne ou en préparation) ont diminué de 30 %, passant de 43 à 30. (Figure 70). 61 %

des dossiers refusés l'ont été car ils n'entraient pas dans le champ du CPF dont l'objet principal est l'évolution professionnelle qui se traduit à terme par une mobilité fonctionnelle voire géographique (Figure 71). Les demandeurs étaient à 72 % des femmes (81 % en 2020-2021) et elles ont représenté 75 % des accords (Figure 72).

Figure 70 : Nombre de formations CPF acceptées et réalisées par priorité en 2021-2022



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue

Figure 71 : Motifs des refus de mobilisation de CPF en 2021-2022

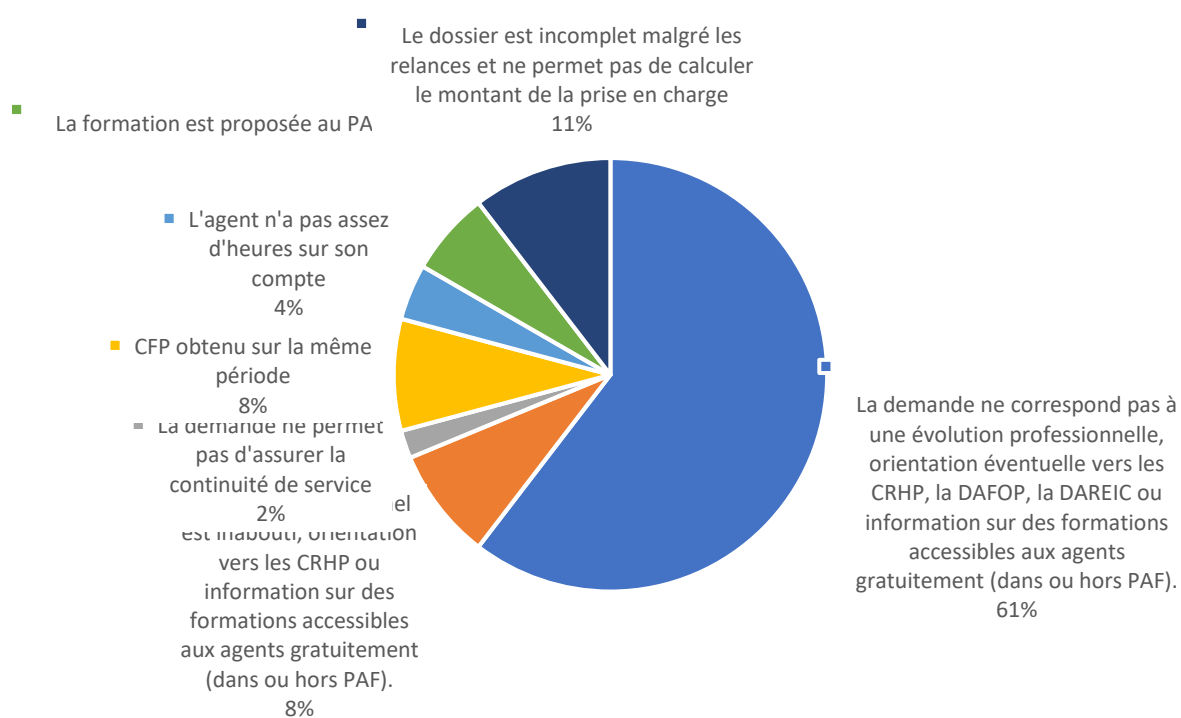
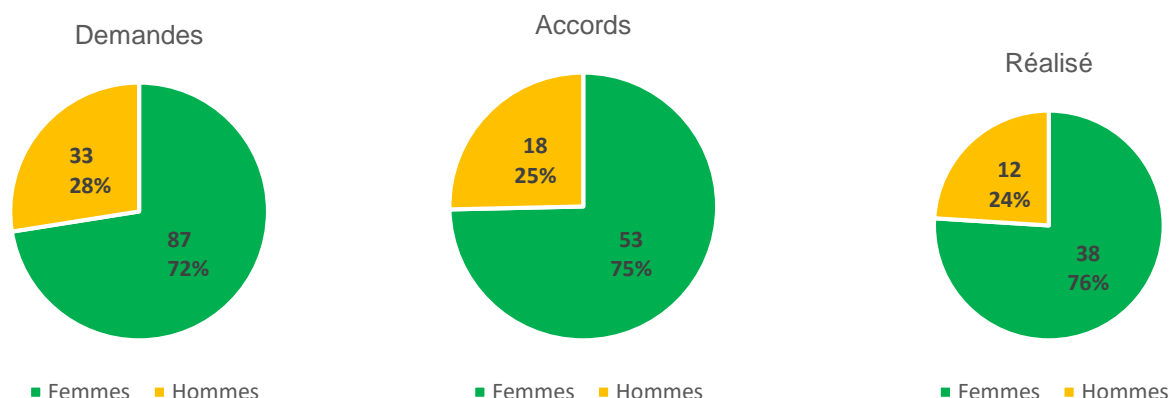


Figure 72 : Répartition des demandes de formation CPF et des accords selon le sexe en 2021-2022



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue

20 agents, soit 32 % des agents qui ont obtenu un accord, n'ont pas suivi leur formation : cette proportion est identique à celle observée en 2019-2020 alors qu'elle n'était que de 15 % en 2020-2021.

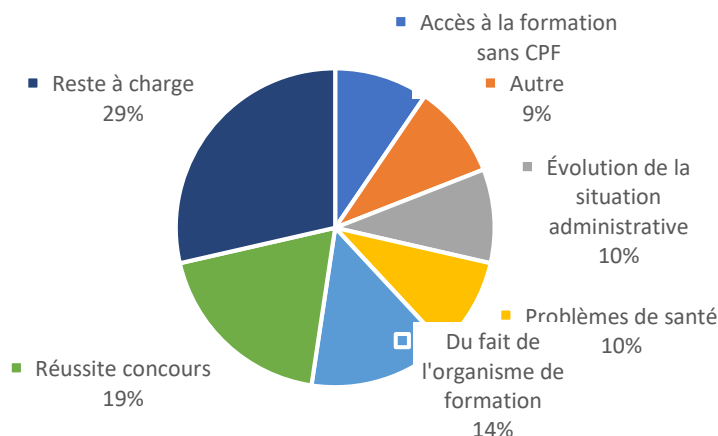
Malgré l'information préalable sur le reste à charge, 29 % ont abandonné pour ce motif. Les raisons pour ne pas suivre la ou les formations permettant de mettre en œuvre le projet lié à la demande de CPF sont diverses : elles peuvent faire suite à la réussite d'un concours comme à l'évolution de la situation administrative de l'agent (mutation interacadémique, démission) (Figure 73).

Le budget prévisionnel de prise en charge financière représentait 67 000 € pour l'ensemble des BOP et le réalisé est de 46 429 €.

3 704 h, soit 617 jours de formation, sur les 5 342 h de CPF accordées ont été utilisées soit en moyenne 74 h par agent dont 39 h (6,5 jours) sur le temps de travail (Tableau 107).

On peut souligner que pour l'année 2021-2022, deux dossiers ont été accordés avec des heures par anticipation (dans le respect du plafond des 150 heures) mais un des agents a abandonné en raison du reste à charge. Aucun dossier ne relevait de la prévention de l'inaptitude.

Figure 73 : Motifs d'abandon de la mobilisation du CPF, après accord de la commission, en 2021-2022



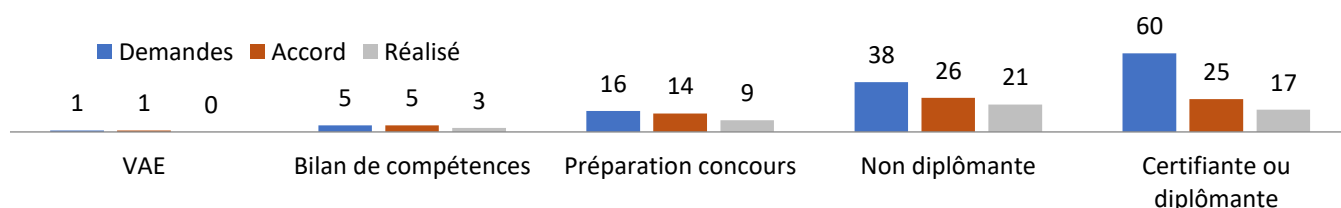
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Tableau 107 : Mobilisation prévisionnelle et réalisée du CPF par BOP en 2021-2022 : formations, coût, heures, taux de variation par rapport à l'année 2020-2021**

BOP	Nombre de formations accordées	Nombre de formations non mises en œuvre	Prise en charge - prévu	Prise en charge - réel	Heures mobilisées - prévu	Heures mobilisées - réel	Heures mobilisées sur temps de travail - prévu	Heures mobilisées sur temps de travail - réel	Heures mobilisées hors temps de travail - prévu	Heures mobilisées hors temps de travail - réel
140	18	3	12 099 €	8 739 €	893	685	132	108	761	577
141	34	11	38 346 €	25 797 €	2 912	1 935	1 264	760	1 648	1 175
214	9	2	6 855 €	5 602 €	746	589	172	168	524	421
230	10	5	9 700 €	6 291 €	791	495	397	265	394	230
<b>Total</b>	71	21	67 000 €	46 429 €	5 342	3 704	1 965	1 301	3 327	2 403
<b>Total en 2020-2021</b>	45	7	46 480	40 862	3 839	3 114	1 760	1 377	2 079	1 671
<b>Taux de variation</b>	58%	200%	44%	14%	39%	19%	12%	-6%	60%	44%

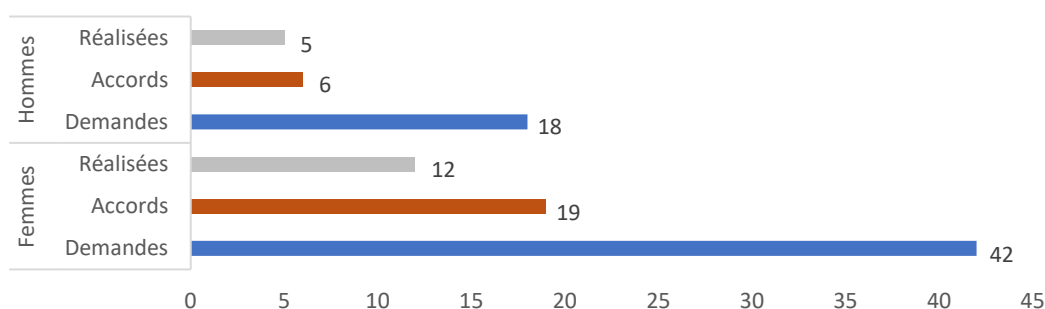
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 74 : Nombre de demandes de formation CPF acceptées et réalisées par type de formation en 2021-2022**



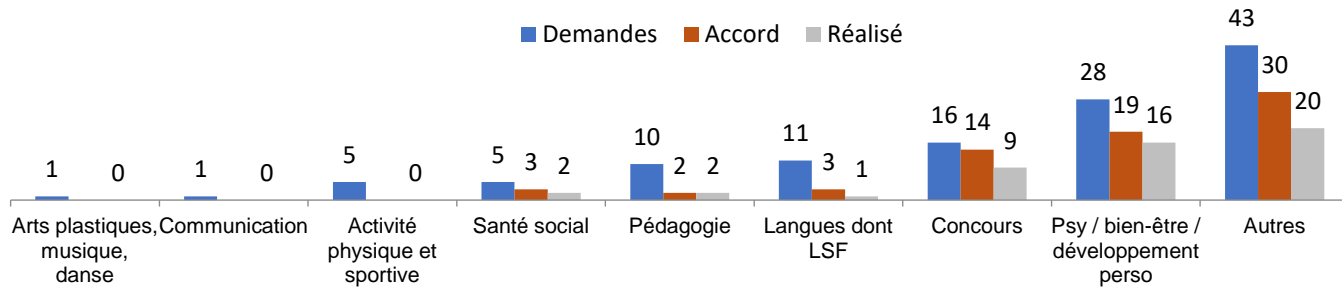
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 75 : Nombre de demandes de formation CPF pour des formations certifiantes ou diplômantes acceptées et réalisées selon le sexe en 2021-2022**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

**Figure 76 : Nombre de demandes de formation CPF acceptées et réalisées par catégorie de formation en 2021-2022**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue

## Action sociale et protection sociale

L'action sociale et la protection sociale sont essentiels pour nos personnels. Elles nous permettent, en notre qualité d'employeur, d'accompagner au mieux nos personnels dans les différents moments de leur vie, heureux, complexes, difficiles.

Le service social, en lien avec les équipes interministérielles et la MGEN est très attentif au déploiement de dispositifs les plus en adéquation avec les besoins de nos collègues.

Un webinaire d'information mené en 2021 a montré l'importance de ce sujet pour les collègues et la méconnaissance des différents dispositifs existants. Des actions de communication doivent encore être menées pour rendre l'action sociale encore plus accessible pour nos personnels.

Les dépenses d'action sociale.....	166
L'activité du service social .....	167



## Les dépenses d'action sociale

S'inscrivant dans les orientations de la lettre ministérielle du 17 février 2014, la politique d'action sociale académique vise à proposer une action sociale au plus près des besoins des agents en difficulté sociale. La politique d'action sociale est un élément essentiel de la gestion des ressources humaines. Pour répondre toujours mieux aux besoins des agents, les référents académiques de l'action sociale développent l'information la plus large auprès des agents et optimisent la qualité des liens entre les services de gestion, le Service Social des Personnels et les partenaires.

L'information sur les dispositifs d'action sociale prend la forme de plaquettes d'informations sur l'action sociale ainsi que sur l'installation et le logement. Elle est transmise chaque année par voie électronique à l'ensemble des personnels. Les chefs d'établissement et encadrants ont été sollicités pour être des relais d'information.

La communication et l'accueil ont été réalisés sous forme de vidéo à l'attention des nouveaux enseignants du 1er et 2nd degré, et en présentiel pour les personnels du Rectorat. Les services des DSDEN ont participé à l'accueil des personnels.

Une information en continu a été mise sur les télévisions à l'accueil du Rectorat et des DSDEN.

La politique d'action sociale s'appuie sur des aides attribuées, sous certaines conditions, aux personnels de l'Académie. En 2021, 2 584 555 € ont été consacrés au versement des différentes aides relevant du programme de soutien (BOP 214), ce qui représente une légère diminution de 0,87 % par rapport à 2020 (Tableau 108).

**Tableau 108 : Répartition des dépenses d'action sociale selon le programme en 2021**

Soutien à la politique de l'éducation nationale (BOP 214)		
	2021	Évolution 2020-2021
<b>Titre 2</b>		
ASIA	776 540 €	- 14 %
Secours	550 229 €	+ 17 %
CIV	4 500 €	0 %
PIM	1 197 141 €	+ 5 %
<b>Total</b>	<b>2 528 411 €</b>	<b>+ 0,59 %</b>
<b>Hors titre 2</b>		
PIM Restauration	34 814 €	- 57 %
Convention CESF	21 330 €	+ 68 %
<b>Total</b>	<b>56 144 €</b>	<b>- 40 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 584 555 €</b>	<b>- 0,87 %</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

L'académie de Lille est l'académie qui compte le plus d'Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA)

1. ASIA « aide aux études supérieures des enfants des personnels » ;
2. ASIA « vacances » ;
3. ASIA « aide à l'autonomie » ;
4. ASIA « frais de santé » ;
5. ASIA « aide à l'amélioration de l'habitat » ;
6. ASIA « aide au logement » ;
7. ASIA « aide au départ en retraite » ;
8. ASIA « BAFA-BNSSA » ;
9. ASIA « sports et culture ».

L'ajustement et la rénovation des ASIA permettent de répondre au plus près aux besoins des agents avec des dépenses contenues, mais un nombre

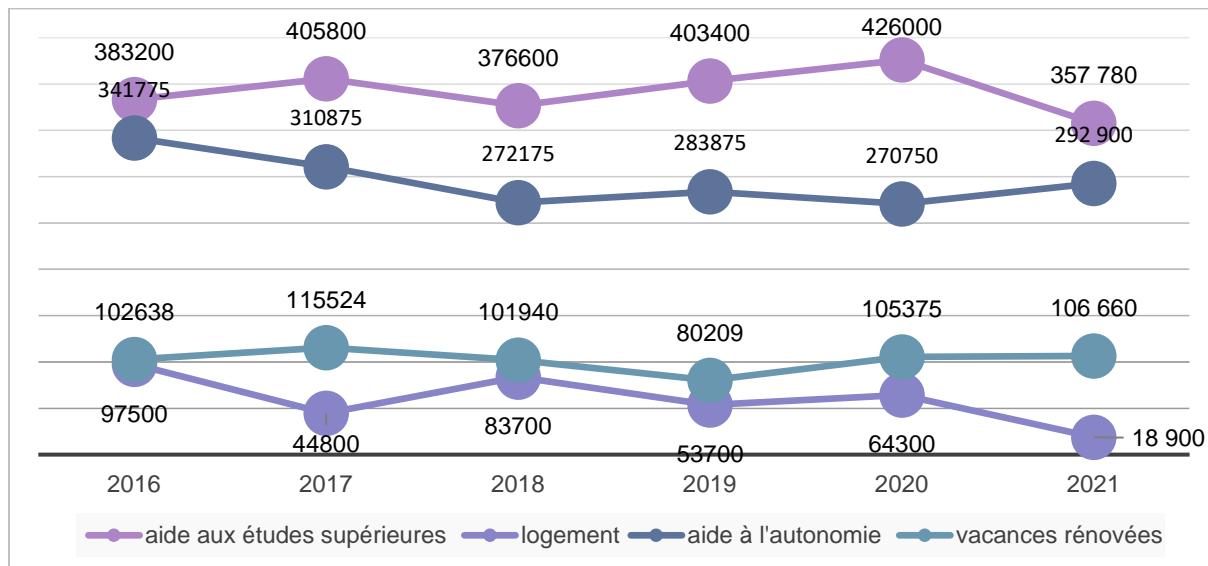
de bénéficiaires plus important. En 2021, une ASIA « sports et culture » a été créée.

Par ailleurs, l'académie s'est engagée dans la mise en place d'un dispositif de logement

réservatoire, afin de proposer des logements prioritairement aux enseignants. L'académie propose ainsi un parc de logements

prioritairement aux néo titulaires, mais aussi aux stagiaires et à titre exceptionnel aux autres personnels.

**Figure 77 : Évolution des dépenses des principales ASIA (BOP Soutien de la politique de l'Éducation Nationale (214))**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

La crise sanitaire a encore eu un impact en 2021 sur les demandes d'ASIA, notamment pour les ASIA qui peuvent être sollicitées pour le logement.

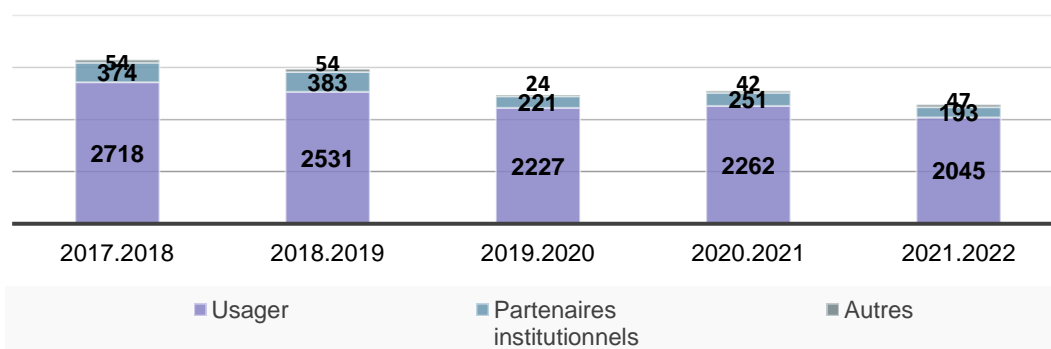
## L'activité du service social

### 1 Les demandes prises en charge par le service social

En 2021-2022, 2 285 situations individuelles ont été prises en charges, en baisse par rapport aux années précédentes : 10,5 % de moins qu'en 2020/2021 et 27 % de moins qu'en 2017/2018. 79 % des demandes émanent d'agents de sexe féminin.

Les différentes périodes de confinement ont limité les demandes en direction du service social. Pourtant le service social, par le biais de la cellule d'écoute ou des permanences téléphoniques a toujours gardé au maximum le contact avec les agents (Figure 78).

**Figure 78 : Évolution du nombre de demandes traitées selon le type de demandeur**

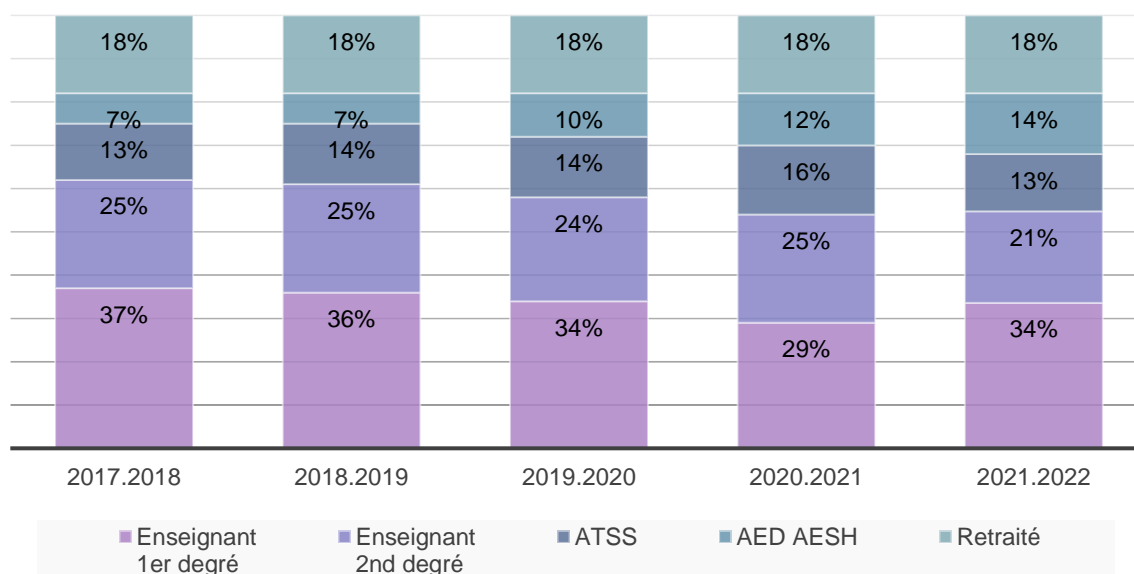


Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

Proportionnellement, les enseignants du 1<sup>er</sup> degré restent en majorité les plus demandeurs. Le corps enseignant est aussi le plus représenté dans l'académie.

Les demandes des AED/AESH sont en augmentation depuis 2019/2020, passant de 10 % à 14 % (Figure 79).

**Figure 79 : Évolution de la répartition des demandes par type de personnels**



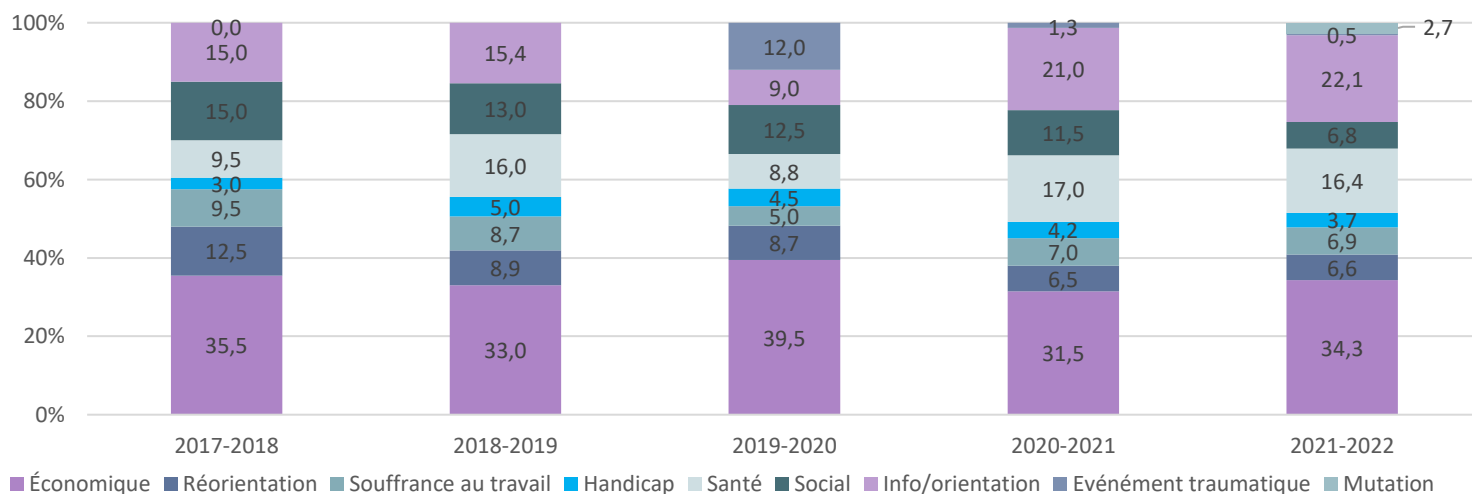
## 2 Les motifs d'intervention du service social

Les motifs d'intervention sont souvent multifactoriels. La première demande peut être d'ordre financière, mais cette entrée peut être une façon d'aborder d'autres thématiques plus personnelles. Les demandes concernant les problèmes de santé restent au même niveau qu'en 2020/2021, alors que la demande liée à un

événement traumatique qui avait atteint 12 % en 2019/2020 est revenue au niveau antérieur à la crise sanitaire.

La demande de conseils professionnels est le deuxième motif de demande d'intervention du service social (avec 22 % encore en 2021/2022). (Figure 80)

**Figure 80 : Évolution de la répartition des demandes selon les motifs**



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

## Dialogue social

La richesse de son dialogue social est une caractéristique forte de notre académie. C'est par de nombreux groupes de travail, échanges et discussions que se structure le lien avec les personnels via leurs représentants syndicaux.

Les points de vue sont différents et s'expriment dans le respect de chacun dans un esprit de construction commune. C'est dans ce cadre qu'ont été travaillés les plans structurants comme le plan de prévention des RPS, le plan égalité professionnelle... et que se tiennent les commissions de recours dans le cadre du mouvement ou encore les rendez-vous autour de situations particulières.

Les données présentées ici illustrent l'attention portée par l'ensemble des équipes académiques à la qualité du dialogue social.

Les audiences en 2021-2022 .....	172
Les groupes de travail .....	173
Les instances académiques .....	178
Les instances académiques réunies conjointement.....	190

## Chiffres clés 2021-2022 du BDSI

**48** audiences

**45** groupes de travail

**18** comités académiques de suivi

**7** groupes de travail conjoints

**35** réunions liées aux instances académiques, dont :

11 réunions du comité technique académique (CTA)

4 réunions du comité technique spécial académique (CTSA)

2 réunion du conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier

1 réunion du conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) enseignement supérieur

5 réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCT-A)

3 réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial de service (CHSCT-S)

2 réunions de la commission académique d'action sociale (CAAS)

1 réunion de la commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

1 réunion du conseil académique de la formation (CAF)

1 réunion du conseil académique des langues régionales (CALR)

4 réunions informelles de dialogue social

**7** réunions liées aux instances académiques réunies de façon conjointe, dont :

5 réunions du comité technique académique (CTA) conjoint

2 réunion du comité technique spécial académique (CTSA) conjoint

Créé au 1<sup>er</sup> septembre 2014, le bureau du dialogue social et des instances (BDSI) est placé sous l'autorité directe du secrétaire général d'académie.

Portail d'entrée privilégié des demandes émanant des représentants des personnels, le BDSI organise, rend compte et suit neuf instances de consultation académiques, les groupes de travail de l'administration (autres que ceux, récurrents, pris en charge principalement par les services de gestion), les groupes de travail du CHSCT à l'initiative des membres, ainsi que les audiences sollicitées par les établissements scolaires (principalement les lycées) et les organisations syndicales. Le BDSI gère en outre une messagerie dédiée [dialoguesocial@ac-lille.fr](mailto:dialoguesocial@ac-lille.fr).

Le BDSI est également en charge, en lien avec le secrétariat général de région académique, du suivi des instances et groupes de travail menés conjointement avec l'académie d'Amiens, dans le cadre de l'organisation de la région académique.

## Les audiences en 2021-2022

En 2021-2022, le BDSI a organisé 48 audiences (Tableau 109).

**Tableau 109 : Liste des audiences organisées en 2021-2022 par le BDSI par type de demandeurs**

	Nombre d'audiences
<b>Audiences syndicales</b>	31
<b>Audiences intersyndicales</b>	2
<b>Audiences lycées du Nord</b>	10
<b>Audiences lycées du Pas-de-Calais</b>	4
<b>Autres audiences</b>	1
<b>Total</b>	<b>48</b>
<b>Rappel total 2020-2021</b>	<b>52</b>
<b>Rappel total 2019-2020</b>	<b>38</b>

## Les groupes de travail

Tableau 110 : Liste des GT organisés par le BDSI en lien avec les services en 2021-2022

### 5 GT de composition CHSCT-A

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT sûreté	1										
GT préparatoire CHSCT-A		1									
GT préparatoire CHSCT-A			1								
GT préparatoire CHSCT-A						1					
GT conditions de travail des professeurs d'EPS								1			
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>1</b>		<b>1</b>			

### 19 GT de composition CTA

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT requalification de postes administratifs		1									
GT cartographie SEGPA			1								
GT évolution de la carte comptable dans le Valenciennois				1							
GT revalorisation indemnitaire des assistants sociaux				1							
GT cartographie des SEGPA				1							
GT télétravail en EPLE				1							
GT note de service campagne de promotions				1							
GT revalorisation indemnitaire des médecins					1						
GT gestion des AESH au sein des PIAL					1						
GT LDG mobilité					1						
GT convergence indemnitaire des personnels ATSS de catégories A et B						1					
GT NBI handicap et tutorat des personnels infirmiers							1				
GT campagnes de promotion							1				
GT barres d'entrée – mouvement									1		
GT missions des personnels infirmiers									1		
GT gestion RH des AESH									1		
GT stagiaires et alternants									1		
GT bilan social académique										1	
GT revalorisation indemnitaire des personnels infirmiers										1	
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>



## 6 GT de composition mixte CTA-CHSCT-A :

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT plan égalité professionnelle (axes 2 et 3)	1										
GT plan égalité professionnelle (axes 4 et 5)	1										
GT relecture plan égalité professionnelle		1									
GT questionnaire égalité professionnelle							1				
GT questionnaire égalité professionnelle									1		
GT questionnaire égalité professionnelle											1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 15 GT de compositions diverses :

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT bilan LDG mobilité et promotions - personnels enseignants 2nd degré (CTA/CT MEN)			1								
GT bilan LDG mobilité et promotions – personnels ATSS (CTA/CTSA/CT MEN)			1								
GT relecture du plan RPS (inter CHSCT)			1								
GT bilan LDG mobilité et promotions – personnels enseignants 1 <sup>er</sup> degré (CTA/CT MEN/CTSD Nord et Pas-de-Calais)			1								
GT suppléances en EPLE (Blanchet)			1								
GT télétravail en EPLE (Blanchet)				1							
GT mise à jour du guide des TZR (CTA/CT MEN)					1						
GT tarifs de la restauration (CTSA)					1						
GT colibris (Blanchet)					1						
GT LDG mobilité personnels enseignants 1 <sup>er</sup> degré (CTA/CT MEN/CTSA Nord et Pas-de-Calais)							1				
GT RSST (inter CHSCT)								1			
GT étude des fiches RSST (secrétaires des CHSCT)									1		
GT plan pluriannuel de requalification de postes de la filière administrative (CTA/CTSA)									1		
GT élaboration de la journée du 25 novembre (lutte contre les violences sexuelles et sexistes) (inter CHSCT)										1	
GT guide des personnels administratifs non titulaires (CTA/CTSA)										1	
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Rappel 2020-2021 : 47 GT

Rappel 2019-2020 : 23 GT

18 comités académiques de suivi :

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
Comité académique de suivi des examens (composition Blanchet)	1										
Comité académique de suivi des examens (composition CTA)	1										
Comité académique de suivi des examens (établissements privés)	1										
Comité académique de suivi des examens (composition Blanchet)			1								
Comité académique de suivi des examens (composition CTA)			1								
Comité académique de suivi des examens (établissements privés)				1							
Comité académique de suivi des examens (établissements privés)						1					
Comité académique de suivi des examens (composition CTA)						1					
Comité académique de suivi des examens (composition Blanchet)						1					
Comité académique de suivi de l'école inclusive (composition Blanchet – mixte IEN)						1					
Comité académique de suivi de l'égalité professionnelle (composition CTA/CHSCT-A)							1				
Comité académique de suivi des examens (composition Blanchet)							1				
Comité académique de suivi des examens (composition CTA)							1				
Comité académique de suivi des examens (établissements privés)							1				
Comité académique de suivi des examens (composition Blanchet)									1		
Comité académique de suivi des examens (composition CTA)										1	
Comité académique de suivi des examens (composition Blanchet)										1	
Comité académique de suivi des examens (établissements privés)										1	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Rappel 2020-2021 : 8 comités académiques de suivi

## 7 GT conjoints organisés par le BDSI :

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT plan de revalorisation et schéma de convergence des régimes indemnitaires : filière administrative et filière ITRF		1									
GT présentation de la carte des formations professionnelles pour la rentrée 2022					1						
GT projet d'organisation de la Direction de région académique du Système d'information (DRASI)					1						
GT mesures d'emploi du BOP 214							1				
GT organigramme de la DRASI							1				
GT revalorisation des ADJAENES									1		
GT revalorisation de l'IFSE des personnels ITRF des services informatiques										1	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## Liste des GT mis en œuvre par la DOS sur les moyens en 2021-2022

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	Total
Postes personnels de laboratoire							1					
Postes personnels infirmiers					1		1					
Postes personnels administratifs (BOP 141)							1					
Postes personnels administratifs (BOP 214)							1					
Postes Conseillers Principal d'Éducation					1		1					
Postes assistants de service social							1					
Requalifications postes administratifs		1							1			
Créations/suppressions de postes en LP							1					
Créations/suppressions de postes en Lycées							1					
Préparatoire au CTS (BOP 214)								1				
EREA												
Devoirs faits												
Postes personnels de direction												
Postes AED												
Révision générale du classement des EPLE												
Cartes des formations voie générale, technologique et professionnelle		1		1								
Postes spécifiques												
Sections sportives scolaires		1		1								
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
<i>Rappel total 2020-2021</i>		2	2	2	0	2	5	1	3	0	0	17

Liste des GT mis en œuvre par le DEPA sur les moyens en 2021-2022

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	Total
<b>DEPA</b>												
Mouvement LA-TA INFENES						1						
Mouvement LA-TA ASSAE						1						
Mouvement LA-TA SAENES												
Mouvement LA-TA ADJENES												
Mouvement LA-TA AAE								1				
LA RF Catégorie A B					1					1		
TA RF Catégorie A et B										1		
RIFSEEP des ITRF												
BILAN MOUVEMENT LDG			1									
REVALORISATION INDEM MEDECIN					1							
CONVERGENCE INDEMNITAIRE A ET B						1						
<b>TOTAL</b>			1		2	3		1		2		9

## Les instances académiques

### 1 Le comité technique académique (CTA)

Les attributions du CTA sont définies aux articles 34 à 36 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

A l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, les sièges se répartissent ainsi : FSU (4), UNSA (4), SGEN-CFDT (1) et SNALC SNE SPLEN-SUP (1).

En 2019-2020, le CTA s'est réuni onze fois (Tableau 110).

**Tableau 110 : Liste des réunions du CTA en 2021-2022 (11 réunions)**

20 octobre 2021	Pour approbation	1. PV des CTA du 14 octobre 2020 et du 1 <sup>er</sup> avril 2021
	Pour consultation	2. Présentation du plan égalité professionnelle 3. Convergence indemnitaire Lille-Amiens
	Pour information	- <u>Bilan Ressources Humaines</u> : 4. Lignes directrices de gestion carrière 5. Lignes directrices de gestion mobilité des personnels enseignants et ATSS 6. Campagne de recrutement AED pré-pro et service civique universel 7. Requalification de postes administratifs au sein des services académiques à la rentrée 2021 - <u>Bilan de la rentrée 2021</u> : 8. Orientation et affectation 9. Constat des effectifs 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés 10. Ajustement de l'offre de formation 11. HSE : accompagnement vers la réussite  - <u>Bilan de la session 2021 des examens</u> : 12. Retour d'expérience sur la session 2021 et résultats des examens
	Pour information	- Prévisions des effectifs de la rentrée 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés - Évolution de l'offre de formation générale et technologique pour la rentrée 2021 - Sections sportives scolaires - Présentation du PAF (orientations 2021-2022)
6 décembre 2021	Pour approbation	1. Procès-verbaux du CTA du 28 janvier, du CTA exceptionnel du 15 février et du CTA du 15 juin 2021
	Pour consultation	2. Revalorisation indemnitaire des personnels infirmiers et médecins de l'Éducation nationale 3. Evolution de la carte comptable dans le valenciennois
	Pour information	4. Bilan des lignes directrices de gestion carrière des personnels enseignants et ATSS 5. Bilan des lignes directrices de gestion mobilité des personnels enseignants et ATSS 6. Campagne de recrutement AED pré-pro et service civique universel 7. Projet académique 2022-2025
20 janvier 2022	Pour approbation	1. Procès-verbaux des CTA du 9 novembre 2020 et du 25 mars 2021

	Pour consultation	<p>2. Préparation de la rentrée 2022 : répartition des moyens d'enseignement 1er et 2nd degrés</p> <p>3. Convergence indemnitaire des personnels des catégories A et B de la filière administrative</p> <p>4. Revalorisation indemnitaire des médecins de l'éducation nationale</p> <p>5. Création de l'école académique de la formation continue</p>
	Pour information	<p>6. Prévisions des effectifs 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés pour la rentrée 2022</p> <p>7. Evolution de l'offre de formation générale et technologique pour la rentrée 2022</p> <p>8. Évolution de la carte des sections sportives scolaires</p>
25 janvier 2022 (repli du 20 janvier suite boycott)	Pour approbation	1. Procès-verbaux des CTA du 9 novembre 2020 et du 25 mars 2021
	Pour consultation	<p>2. Préparation de la rentrée 2022 : répartition des moyens d'enseignement 1er et 2nd degrés</p> <p>3. Convergence indemnitaire des personnels des catégories A et B de la filière administrative</p> <p>4. Revalorisation indemnitaire des médecins de l'éducation nationale</p> <p>5. Création de l'école académique de la formation continue</p>
	Pour information	<p>6. Prévisions des effectifs 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés pour la rentrée 2022</p> <p>7. Evolution de l'offre de formation générale et technologique pour la rentrée 2022</p> <p>8. Évolution de la carte des sections sportives scolaires</p>
24 février 2022 (exceptionnel LDG)	Pour approbation	1. PV du CTA exceptionnel du 18 février 2021 et du CTA du 8 avril 2021
	Pour consultation	<p>2. Lignes directrices de gestion mobilité des personnels enseignants et ATSS</p> <p>3. Convergence indemnitaire des personnels administratifs de catégories A et B</p>
	Pour information	4. Ecole académique de la formation continue
22 mars 2022	Pour approbation	1. PV du CTA du 20 octobre 2021
	Pour consultation	<p>2. Mesures d'emplois pour les personnels enseignants en lycée, lycée professionnel et EREA à la rentrée 2022</p> <p>3. Mesures d'emplois pour les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les documentalistes à la rentrée 2022</p> <p>4. Lignes directrices de gestion académique des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés</p>
	Pour information	<p>5. Fusion des LGT Edmond Labbé, LP Edmond Labbé et LP François Rabelais de Douai</p> <p>6. Postes spécifiques académiques enseignants</p>
30 mars 2022 (repli du 22 mars, suite à vote défavorable unanime)	Pour approbation	/
	Pour consultation	1. Mesures d'emplois pour les personnels enseignants en lycée, lycée professionnel et EREA à la rentrée 2022
	Pour information	/
30 mars 2022	Pour approbation	/
	Pour consultation	<p>1. Mesures d'emplois pour les personnels ATSS à la rentrée 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnels infirmiers et sociaux (BOP 230)</li> <li>• Administratifs et de laboratoire (BOP 141)</li> </ul>
	Pour information	<p>2. Mesures d'emplois pour les personnels administratifs à la rentrée 2022 (BOP 214)</p> <p>3. Barème de répartition des postes infirmiers</p> <p>4. Circulaire relative au compte personnel de formation Campagne 2022- 2023</p> <p>5. Bilan social académique 2021-2022</p>

		6. Présentation des axes du Schéma Directeur de la Formation Continue 2022- 2025 : Modalités de mise en œuvre d'un PAF "en continu"
23 mai 2022 (exceptionnel élections professionnelles)	Pour approbation	1. PV du CTA du 30 mars 2022
	Pour consultation	/
	Pour information	2. Élections professionnelles 2022 : Projet d'arrêtés relatifs aux effectifs d'électeurs, à la répartition femmes/hommes et au nombre de représentants titulaires/suppléants au sein des instances
27 juin 2022	Pour approbation	1. PV du CTA exceptionnel du 24 février 2022
	Pour consultation	2. Revalorisation indemnitaire des INFENES 3. Revalorisation indemnitaire des personnels administratifs de catégorie C
	Pour information	4. Répartition des emplois d'AED à la rentrée 2022 5. Plan de requalification pluriannuel de la filière administrative 6. Mise en place d'un enseignement de mathématiques dans le tronc commun de 1 <sup>ère</sup> 7. Carte des PIAL 8. Projet académique

Rappel 2020-2021 : 12 CTA  
Rappel 2018-2019 : 7 CTA

## 2 Le comité technique spécial académique (CTSA)

Les attributions du CTSA sont définies aux articles 34 à 36 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

A l'issue des élections professionnelles de 2018, les sièges se répartissent ainsi : FSU (4), UNSA (4), SGEN-CFDT (1) et SNPTES (1).

**Tableau 111 : Liste des réunions du CTSA en 2021-2022 (4 réunions)**

18 novembre 2021	Pour approbation	1. PV du CTSA exceptionnel du 18 février 2021
	Pour consultation	/
	Pour information	2. Bilan des LDG mobilité et promotions pour les personnels ATSS 3. Plan de requalification de la filière administrative : Bilan de la rentrée 2021 4. Convergence indemnitaire Lille-Amiens pour les personnels administratifs et IRTF 5. Bilan de la mise en place du télétravail au sein des services académiques 6. État d'avancement des travaux de la nouvelle cité administrative 7. État d'avancement des travaux au sein des locaux DSI
8 avril 2022	Pour approbation	1. Procès-verbal du CTSA du 8 avril 2021

	Pour consultation	2. Répartition des mesures d'emploi au titre du BOP 214
	Pour information	3. Bilan du télétravail renforcé au sein des services académiques 4. Information relative à la prise en charge de l'indemnité forfaitaire de télétravail 5. Augmentation des tarifs de la restauration de l'hôtel académique 6. Etat d'avancement des travaux au sein de l'hôtel académique (infiltration du 3 <sup>e</sup> étage) 7. Etat d'avancement des travaux au sein de la nouvelle cité administrative 8. Etat d'avancement des travaux au sein de la DSI
26 avril 2022 (repli du 8 avril, suite à vote défavorable unanime)	Pour approbation	/
	Pour consultation	1. Répartition des mesures d'emploi au titre du BOP 214
	Pour information	/
16 juin 2022	Pour approbation	1. PV des CTSA des 9 avril et 12 novembre 2020
	Pour consultation	/
	Pour information	2. Plan de requalification pluriannuel de la filière administrative 3. Point d'étape concernant les travaux du site Lillois de la DRASI 4. Organisation de la politique immobilière

Rappel 2020-2021 : 6 CTSA  
Rappel 2019-2020 : 4 CTSA

### 3 Le conseil consultatif académique de la formation continue des adultes

Le conseil consultatif académique de la formation continue des adultes (CCAFCA) a été créé par l'arrêté du 8 octobre 2014 dans le cadre de la réorganisation du réseau des Greta, inscrite dans la loi d'orientation et de programmation pour l'école.

Avec la création de la région académique, les CCAFCA des académies d'Amiens et de Lille disparaissent au profit d'un CCRAFCA (Arrêté du 29 juillet 2020 relatif au conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes).

Le CCRAFCA contribue au développement de la mission de formation continue des adultes exercée par le MENJS et aux autres missions exercées par les GRETA. Il se prononce ainsi sur l'offre de services et la stratégie régionale de développement des GRETA, sur les orientations du programme de formation continue des adultes et sur la déclinaison des conventions et partenariats nationaux et régionaux. Il veille également à la cohérence et à l'efficacité du réseau des groupements d'établissements. Le CCRAFCA est consulté sur différentes questions définies à l'article 6 de l'arrêté du 29 juillet 2020.

Le conseil comprend 10 membres titulaires représentant l'administration de l'éducation nationale, 10 membres titulaires représentant les personnels. Il est présidé par la rectrice de la région académique. Le recteur de l'académie d'Amiens est membre de droit ainsi que le DRAFPIC. Les autres membres de l'administration et des personnels sont nommés pour une durée de quatre ans par la rectrice de la région académique.

En 2021-2022, le CCRAFCA s'est tenu trois fois (Tableau 112).



**Tableau 112 : Liste des réunions du CCRAFCA en 2021-2022**

13 décembre 2021	Pour information	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approbation du procès-verbal de la séance du 9 juin 2021</li> <li>- Bilan de la Stratégie de Région Académique de Développement 2028/2021 et présentation de la SRAD 2022/2024</li> <li>- Point d'étape relatif à l'harmonisation de la gestion des CFC en région académique</li> <li>- Comparaison des prévisionnels d'activité des GRETA 2021/2022</li> </ul>
13 juin 2022	Pour information	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approbation des procès-verbaux des 9 juin et 13 décembre 2021</li> <li>- Activité et situation financière 2021 des GRETA Hauts-de-France</li> <li>- Activité Formation Continue dans l'Enseignement Supérieur</li> <li>- Développement de l'apprentissage ; Point de situation</li> <li>- Travaux relatifs à la grille des personnels de catégories B et C en région académique</li> </ul>

#### 4 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier

Les attributions du CAEN sont définies à l'article R234-10 du code de l'éducation.

Présidé par le préfet de région ou le président du conseil régional, le CAEN est une instance tripartite de 72 membres titulaires, et autant de suppléants : élus des collectivités territoriales, représentants des personnels de l'Etat et usagers.

**Tableau 113 : Liste des réunions du CAEN plénier en 2021-2022 (2 réunions)**

26 janvier 2022 (repli du 18 janvier, suite à absence de quorum)	Pour approbation	/
	Pour consultation	<p><u>Compétence Région :</u> 1. Orientation de la dotation de fonctionnement des lycées</p> <p><u>Compétence État :</u> 2. Demande de relabellisation du campus FIAEM (Ferroviaire, Industrie Automobile et Éco-Mobilité)</p>
	Pour information	<p>3. Constat et prévision des effectifs 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés publics</p> <p>4. Ajustement de l'offre de formation</p> <p>5. Bilan de l'orientation et de l'affectation</p> <p>6. Résultats aux examens 2021</p>
16 mars 2022	Pour approbation	/
	Pour consultation	<p><u>Compétence État/Région :</u> 1. Evolution de la carte des formations professionnelles pour la rentrée scolaire 2022</p> <p><u>Compétence État :</u> 2. Validation du label "Lycées des Métiers"</p>
	Pour information	<p><u>Compétence État :</u> 3. Lutte contre le décrochage scolaire : Bilan annuel et nouveau dispositif « obligation de formation des 16/18 ans »</p> <p>4. Evolution de l'offre de formation générale et technologique pour la rentrée 2022 (dont carte des langues)</p> <p>5. Répartition des moyens d'enseignement à la rentrée 2022</p>

Rappel 2020-2021 : 1 CAEN  
Rappel 2019-2020 : 2 CAEN

## 5 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) enseignement supérieur

La composition et les attributions de la section spécialisée du CAEN en matière d'enseignement supérieur sont définies respectivement aux articles R234-12 et R234-11 du code de l'éducation.

**Tableau 114 : Liste des réunions du CAEN enseignement supérieur en 2021-2022 (1 réunion)**

25 mai 2022	Pour approbation	1. Installation de l'instance dans sa nouvelle composition et approbation du règlement intérieur
	Pour information	2. Bilan Parcoursup 2021 et fonctionnement de la CRAES 3. Bilan du Portail Master 2021 4. Bilan des inscriptions rentrée 2021 5. Accompagnement des étudiants par le CROUS 6. Contrat de Plan État Région 2021 – 2027 : volet enseignement supérieur, recherche et innovation et Plan de Relance

*Rappel 2020-2021 : 0 CAEN sup'*

*Rappel 2019-2020 : 0 CAEN sup'*

## 6 La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

La composition et les attributions de la CAELVE sont définies respectivement aux articles D312-25 et D312-24 du code de l'éducation.

**Tableau 115 : Liste des réunions de la CAELVE en 2021-2022 (1 réunion)**

22 février 2022	Pour approbation	1. Procès-verbal de la CAELVE du 14 janvier 2021
	Pour information	2. Diversité linguistique 3. Ressources humaines 4. Les sections linguistiques a- les sections bilangues b- les sections européennes ou de langue orientale c- les sections binationales d- les sections internationales  5. L'école européenne 6. Les mobilités formatrices 7. Les territoires bilingues

*Rappel 2020-2021 : 1 CAELVE*

*Rappel 2019-2020 : 1 CAELVE*

## 7 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCT-A)

Les attributions du CHSCT-A sont définies à l'article 5 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

A l'issue des élections professionnelles de 2018, les sièges se répartissent ainsi : UNSA (3), FSU (3), SNALC SNE SPLEN SUP (1).

**Tableau 116 : Liste des réunions du CHSCT-A en 2021-2022 (5 réunions)**

8 septembre 2021 (exceptionnel)	Pour approbation	/
	Pour consultation	/
	Pour information	- Situation sanitaire et conditions de rentrée
9 décembre 2021	Pour approbation	/
	Pour consultation	1. Rapport annuel de prévention 2020-2021 2. Programme annuel de prévention 2021-2022 3. Plan académique de prévention des RPS 2021-2024
	Pour information	4. Plan académique relatif à l'égalité professionnelle – axe 5 5. Retour d'expérience sur la crise sanitaire : 5.1. Adaptation des locaux 5.2. Évolution des outils numériques 6. Modalités d'intervention des inspecteurs santé et sécurité au travail dans les DRAJES 7. Conclusions de l'enquête sur le RSST dématérialisé et perspectives de déploiement 8. Instruction des saisines du CHSCT-A par des personnels pour la période du 1er trimestre 2021-2022
4 janvier 2022 (exceptionnel COVID)	Pour approbation	1. PV du CHSCT-A du 17 février 2021
	Pour consultation	/
	Pour information	2. Situation sanitaire 3. Modalités d'intervention des inspecteurs santé et sécurité au travail dans les DRAJES 4. Conclusions de l'enquête sur le RSST dématérialisé et perspectives de déploiement 5. Enquête de climat social
1 <sup>er</sup> mars 2022	Pour approbation	1. PV des CHSCT-A du 17 février 2021 et du 3 juin 2021
	Pour consultation	/
	Pour information	2. Dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles 3. Questionnaire relatif à l'égalité professionnelle 4. Suivi de la réponse aux avis précédemment déposés 5. Point d'étape sur les GT inter-CHSCT : Handicap, RSST dématérialisé, AT-MP
27 avril 2022 (exceptionnel COVID)	Pour approbation	/
	Pour consultation	/
	Pour information	1. Situation sanitaire

Rappel 2020-2021 : 9 CHSCT-A  
Rappel 2019-2020 : 9 CHSCT-A

**Tableau 117 : Liste des groupes de travail du CHSCT-A en 2021-2022 (10 réunions)**

Depuis le CHSCT-A du 5 février 2015, au cours duquel la procédure d'organisation des groupes de travail à l'initiative des représentants des personnels a été présentée et validée, des groupes de travail portant sur les champs de compétences du CHSCT-A se tiennent à intervalles réguliers :

Date	Inscrits	% présents	Thématique
16 septembre 2021	19	18 (soit 95%)	RSST / numérique
21 octobre 2021	21	16 (soit 76%)	École inclusive / point sanitaire
18 novembre 2021	16	11 (soit 69%)	FSST / contrats alternants
16 décembre 2021	22	15 (soit 68%)	Handicap / ISST
20 janvier 2022	5	NC	Numérique
24 février 2022	21	17 (soit 80%)	AT-MP / RSST
31 mars 2022			Rédaction du rapport des visites
28 avril 2022	20	11 (soit 55%)	FSST
5 mai 2022			Rédaction du rapport des visites
19 mai 2022	24	14 (soit 58%)	Calendrier / Bilan des travaux

Rappel 2020-2021 : 8 GT  
Rappel 2019-2020 : 12 GT

## 8 Le comité hygiène sécurité et conditions de travail spécial de services (CHSCT-S)

La création du CHSCT-S est définie à l'article 9 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

A l'issue des élections professionnelles de 2018, les sièges se répartissent ainsi : UNSA (3), FSU (2) SNPTES (1) SGEN CFDT (1)

**Tableau 118 : Liste des réunions du CHSCT-S en 2021-2022 (3 réunions)**

23 novembre 2021	Pour approbation	1. PV du CHSCT- S du 9 février 2021 et du CHSCT-S exceptionnel du 26 mai 2021
	Pour information	2. Aménagements de poste mis en place pour des agents exerçant dans les services académiques depuis 2019-2020 3. Bilan de la mise en place du télétravail au sein des services académiques 4. Accès au document unique des services académiques 5. Situation sanitaire et obligation vaccinale 6. État d'avancement des travaux de la nouvelle cité administrative 7. État d'avancement des travaux de la DSI 8. Situation du SAB 9. Enquête de climat social

8 mars 2022	Pour approbation	1. PV du CHSCT-S du 17 juin 2021
	Pour information	2. Bilan du télétravail renforcé au sein des services académiques 3. Information relative à la prise en charge de l'indemnité forfaitaire de télétravail 4. Augmentation des tarifs de la restauration de l'hôtel académique 5. Etat d'avancement des travaux au sein de l'hôtel académique (infiltration du 3 <sup>e</sup> étage) 6. Etat d'avancement des travaux au sein de la nouvelle cité administrative 7. Etat d'avancement des travaux au sein de la DSI (et information suite à la réunion avec la MEL relatives aux problèmes de voirie et d'éclairage)
7 juillet 2022	Pour approbation	/
	Pour information	1. Bilan du télétravail pour l'année scolaire 2021-2022 et mise en place de la campagne 2022-2023 2. Point d'étape sur l'étude des fiches RSST 3. Etat d'avancement des travaux au sein de l'hôtel académique (infiltration du 3 <sup>e</sup> étage + problématique de VMC) 4. Etat d'avancement des travaux au sein du site Lillois de la DRASI 5. Etat d'avancement des travaux au sein des CIO de Lille et de Bruay la-Buissière

Rappel 2020-2021 : 6 CHSCT-S  
Rappel 2019-2020 : 7 CHSCT-S

## 9 La commission académique de l'action sociale (CAAS)

Le rôle et la composition de la commission académique d'action sociale sont définis au titre III de l'arrêté ministériel de l'éducation nationale du 7 mars 2013.

A l'issue des élections professionnelles de 2018, les sièges se répartissent ainsi ; UNSA (3), FSU (3), SNALC SNE SPLEN SUP (1).

**Tableau 119 : Liste des réunions de la CAAS en 2021-2022 (2 réunions)**

5 avril 2022	Pour approbation	1. Approbation du PV de la CAAS du 29 juin 2021
	Pour information	2. Situation de l'académie au regard du bilan ministériel 2020 3. Bilan des secours et prêts sociaux 2020 4. Les interventions du service social en faveur du personnel 5. Point sur la mesure logement 5. Présentation succincte du bilan académique des DSDEN du Nord et du Pas-de-Calais 2021 7. Groupe de travail ASIA 8. Réseau PAS
30 juin 2022	Pour approbation	/
	Pour consultation	1. Renouvellement des conventions Conseiller en Économie Sociale et Familiale (CESF)
	Pour information	2. Retour sur la journée d'action sociale et du forum de la fonction publique 3. Point sur le logement réservataire

		4. État des travaux sur l'ASIA autonomie et frais de santé 5. Nouveaux partenariats : Groupe Mutualiste Français (GMF), Banque Française Mutualiste (BFM) 6. Politique de communication sur l'action sociale à la rentrée 2022-2023
--	--	---

Rappel 2020-2021 : 3 CAAS  
 Rappel 2019-2020 : 2 CAAS

## 10 Le conseil académique de la formation (CAF)

Le conseil académique de la formation, institué lors de l'année scolaire 2020-2021, vise à apporter un éclairage spécifique sur la formation des personnels.

**Tableau 120 : Liste des réunions du CAF en 2021-2022 (1 réunion)**

29 avril 2022	Pour approbation	/
	Pour information	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouverture par Madame la Rectrice</li> <li>- Point d'étape du PAF 2021-2022</li> <li>- Présentation des propositions des GT catégoriels sur les besoins de formation et les priorités de formation</li> <li>- Campagne d'inscription aux prépa-concours</li> <li>- Point sur l'élaboration du PAF 2022-2023, offre 1</li> </ul>

Rappel 2020-2021 : 1 CAF

## 11 Le conseil académique des langues régionales (CALR)

Le conseil académique des langues régionales, tel qu'il est prévu par le code de l'éducation, a été installé pour la première fois dans l'académie à compter de cette année scolaire. Il participe à la définition et à l'actualisation régulière de la carte académique des langues, et veille à la diversité des modes d'enseignement des langues et cultures régionales, tant en termes de sites d'enseignement sur un même territoire que de continuité, de l'école primaire au lycée.

**Tableau 121 : Liste des réunions du CALR en 2021-2022 (1 réunion)**

28 juin 2022	Pour approbation	/
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Installation de l'instance</li> <li>2. Plan de développement de l'enseignement du Flamand Occidental</li> <li>3. Plan de développement de l'enseignement du Picard</li> </ol>

## 12 Les instances informelles de dialogue social

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, un dialogue social dense a été mis en place pour partager de manière régulière avec les partenaires sociaux sur la mise en œuvre des mesures de gestion de la crise sanitaire dans les écoles et établissements scolaires.

Des réunions académiques associant les organisations syndicales élues en CTA, à raison de deux représentants par fédération, ainsi qu'un représentant de l'ARS et les IA-DASEN de l'académie, ont donc été mises en œuvre de manière bimensuelle.

En complément de ces réunions, des points d'information entre ces organisations syndicales et le cabinet du Recteur, portant sur la situation sanitaire, les évolutions des indicateurs du MENJS, l'actualité de la semaine et les éventuelles remontées de terrain, se sont déroulées les 23 février et 9 mars 2022.

**Tableau 122 : Liste des instances informelles de dialogue social en 2021-2022 (4 réunions)**

31 janvier 2022	Pour approbation	/
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point de situation générale</li> <li>2. Point de situation en milieu scolaire</li> <li>3. Recommandations des autorités sanitaires et connaissances scientifiques</li> <li>4. Points d'actualité et suivi opérationnel (équipements, renforcements RH, évolutions du protocole, etc..)</li> <li>5. Points proposés par les organisations syndicales</li> </ol>
21 février 2022	Pour approbation	/
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point de situation générale</li> <li>2. Point de situation en milieu scolaire</li> <li>3. Recommandations des autorités sanitaires et connaissances scientifiques</li> <li>4. Points d'actualité et suivi opérationnel (équipements, renforcements RH, évolutions du protocole, etc..)</li> <li>5. Points proposés par les organisations syndicales</li> </ol>
10 mars 2022	Pour approbation	/
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point de situation générale</li> <li>2. Point de situation en milieu scolaire</li> <li>3. Recommandations des autorités sanitaires et connaissances scientifiques</li> <li>4. Points d'actualité et suivi opérationnel (équipements, renforcements RH, évolutions du protocole, etc..)</li> <li>5. Points proposés par les organisations syndicales</li> </ol>
18 mars 2022	Pour approbation	/
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Point de situation générale</li> <li>2. Point de situation en milieu scolaire</li> <li>3. Recommandations des autorités sanitaires et connaissances scientifiques</li> <li>4. Points d'actualité et suivi opérationnel (équipements, renforcements RH, évolutions du protocole, etc..)</li> <li>5. Points proposés par les organisations syndicales</li> </ol>

### 13 La commission consultative mixte académique

La commission consultative mixte académique (CCMA) est l'instance représentative des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat du second degré. Elle traite des actes collectifs intéressant les maîtres et documentalistes contractuels ou agréés du second degré.

Présidée par le recteur, la CCMA est composée en nombre égal par les représentants du personnel et par ceux de l'administration. La CCMA comprend également des représentants des chefs des établissements d'enseignement privés sous contrat avec voix consultative (sauf lorsqu'elle est réunie en formation disciplinaire).

Sa consultation est obligatoire pour les affectations, les classements, les promotions, les listes d'aptitude et tableaux d'avancement, les congés de formation professionnelle, les recours contre la notation administrative et les appréciations finales des rendez-vous de carrière, les sanctions disciplinaires.

Elle s'est réunie 8 fois en 2021-2022.

**Tableau 123 : Liste des réunions des CCMA en 2021-2022**

10 novembre 2021	Examen des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS, PLP et agrégés – année scolaire 2021-2022.
16 décembre 2021	Examen des tableaux d'avancement à la hors classe des certifiés, PEPS, PLP et agrégés - année scolaire 2021-2022.
27 janvier 2022	Examen de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP – année scolaire 2021-2022.
31 mars 2022	Examen des recours de l'appréciation finale dans le cadre de la campagne des rendez-vous de carrière - année 2020-2021. Examen des listes d'aptitude d'intégration pour l'accès aux échelles de rémunération des certifiés, PEPS et PLP - année scolaire 2022-2023. Examen de la liste d'aptitude au tour extérieur pour l'accès à l'échelle de rémunération des agrégés - année scolaire 2022-2023.
1 <sup>er</sup> juin 2022	Examen de l'avancement d'échelon au choix des maîtres auxiliaires - année scolaire 2021-2022. Examen de l'avancement accéléré aux 7 <sup>ème</sup> et 9 <sup>ème</sup> échelons des adjoints d'enseignement, certifiés, PEPS, PLP et agrégés – année scolaire 2021-2022. Examen des demandes de Congés de Formation Professionnelle – année scolaire 2022-2023.
22 juin 2022	Opérations du mouvement des maîtres au titre de la rentrée 2022.
4 juillet 2022	Examen de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP – année scolaire 2022-2023. Examen des tableaux d'avancement à la hors classe des certifiés, PEPS, PLP et agrégés - année scolaire 2022-2023. Examen du tableau d'avancement à l'échelle de rémunération des professeurs de chaire supérieure – année scolaire 2022-2023. Opérations du mouvement des maîtres au titre de la rentrée 2022.
18 août 2022	Examen des contestations de note administrative des maîtres auxiliaires au titre de l'année scolaire 2021-2022. Opérations du mouvement des maîtres au titre de la rentrée 2022.



## 14 La commission consultative mixte interdépartementale

La commission consultative mixte Interdépartementale (CCMI) est l'instance représentative des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat du premier degré. Elle traite des actes collectifs intéressant les maîtres contractuels ou agréés du premier degré.

Présidée par le recteur, la CCMI est composée en nombre égal par les représentants du personnel et par ceux de l'administration. La CCMI comprend également des représentants des chefs des établissements d'enseignement privé sous contrat avec voix consultative (sauf lorsqu'elle est réunie en formation disciplinaire).

Sa consultation est obligatoire pour les affectations, les classements, les promotions, les listes d'aptitude et tableaux d'avancement, les congés de formation professionnelle, les recours contre les appréciations finales des rendez-vous de carrière, les sanctions disciplinaires.

Elle s'est réunie 6 fois en 2021-2022.

**Tableau 124 : Liste des réunions des CCMI en 2021-2022**

15 décembre 2021	Examen du tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles – année scolaire 2021-2022. Examen du tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – année scolaire 2021-2022.
26 janvier 2022	Examen de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles – année scolaire 2021-2022.
29 mars 2022	Examen des recours de l'appréciation finale dans le cadre de la campagne des rendez-vous de carrière - année 2020-2021.
1 <sup>er</sup> juin 2022	Examen de l'avancement accéléré aux 7 <sup>ème</sup> et 9 <sup>ème</sup> échelons des professeurs des écoles – année scolaire 2021-2022. Examen de la liste d'aptitude d'accès à l'échelle de rémunération de professeur des écoles – année scolaire 2022-2023. Examen des demandes de Congés de Formation Professionnelle – année scolaire 2022-2023.
28 juin 2022	Examen de l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles – année scolaire 2022-2023. Examen du tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – année scolaire 2022-2023. Opérations du mouvement des maîtres au titre de la rentrée 2022.
24 août 2022	Opérations du mouvement des maîtres au titre de la rentrée 2022.

### Les instances académiques réunies conjointement

#### 1 Le comité technique académique (CTA) conjoint

Les attributions du CTA sont définies aux articles 34 à 36 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

A l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, les sièges se répartissent ainsi : FSU (4), UNSA (4), SGEN-CFDT (1) et SNALC SNE SPLEN-SUP (1).

**Tableau 125 : liste des réunions du CTA conjoint en 2021-2022 (5 réunions)**

7 décembre 2021	Pour approbation	/
	Pour consultation	- Création d'un service inter-académique des affaires juridiques (SIAJ) - Création d'un centre de service partagé inter-académique (CSP-IA)
	Pour information	/
24 janvier 2022 (boycotté)	Pour approbation	- PV du CTA conjoint du 29 mars 2021
	Pour consultation	- Création d'une direction de région académique du système d'information (DRASI) - Présentation de la carte des formations professionnelles pour la rentrée 2022
	Pour information	/
31 janvier 2022 (repli du 24 janvier)	Pour approbation	- PV du CTA conjoint du 29 mars 2021
	Pour consultation	- Création d'une direction de région académique du système d'information (DRASI) - Présentation de la carte des formations professionnelles pour la rentrée 2022
	Pour information	/
29 mars 2022	Pour approbation	- PV du CTA conjoint du 16 mars 2021
	Pour consultation	- Mesures d'emploi BOP 214 rentrée 2022
	Pour information	/
5 avril 2022	Pour approbation	/
	Pour consultation	- Les mesures d'emploi du BOP 214 au titre de la rentrée de septembre 2022
	Pour information	/

*Rappel 2020-2021 : 5 CTA conjoints*

*Rappel 2019-2020 : 2 CTA conjoints*

## **2 Le comité technique spécial académique (CTSA) conjoint**

Les attributions du CTSA sont définies aux articles 34 à 36 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

A l'issue des élections professionnelles de 2018, les sièges se répartissent ainsi : FSU (4), UNSA (4), SGEN-CFDT (1) et SNPTES (1).

**Tableau 126 : Liste des réunions du CTSA conjoint en 2021-2022 (2 réunions)**

29 novembre 2021	Pour approbation	/
	Pour consultation	- Création d'un service inter-académique des affaires juridiques (SIAJ) - Création d'un centre de service partagé inter-académique (CSP-IA)
	Pour information	/
20 janvier 2022	Pour approbation	/
	Pour consultation	- Création d'une direction de région académique du système d'information (DRASI)
	Pour information	/

*Rappel 2020-2021 : 2 CTSA conjoints  
Rappel 2019-2020 : 1 CTSA conjoint*

## Discipline

23 sanctions disciplinaires ont été prises en 2021-2022, contre 29 l'année scolaire dernière : 10 sanctions dans le 1<sup>er</sup> degré (public et privé), 9 sanctions dans le 2<sup>nd</sup> degré (public et privé), 3 sanctions chez les personnels ATSS et 1 sanction chez les personnels de direction.

Les sanctions du groupe 1 demeurent largement majoritaires, représentant 61 % du total des sanctions disciplinaires prises.

Toutes sanctions confondues, les femmes représentent 47,8 % et les hommes : 52,2 %.

**Tableau 127 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels et le groupe en 2021-2022**

	Personnels du 1 <sup>er</sup> degré		Personnels du 2 <sup>nd</sup> degré		Personnels ATSS	Personnels d'encadrement	Total
	Public	Privé	Public	Privé			
<b>Groupe 1</b>	9 (8 F + 1 H)	0	5 (H)	0	0	0	<b>14</b>
<b>Groupe 2</b>	0	1 (F)	0	0	2 (H)	0	<b>3</b>
<b>Groupe 3</b>	0	0	0	2 (1 H + 1 F)	1 (F)	1 (H)	<b>4</b>
<b>Groupe 4</b>	0	0	1 (H)	1 (H)	0	0	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille (SIAJ Lille), DSDEN du Nord et du Pas-de-Calais.

**Tableau 128 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels et de fautes en 2021-2022**

	Personnels du 1 <sup>er</sup> degré		Personnels du 2 <sup>nd</sup> degré		Personnels ATSS	Personnels d'encadrement	Total
	Public	Privé	Public	Privé			
<b>Mauvais service</b>	4 (3 F + 1 H)	0	2 (H)	2 (H)	1	0	<b>9</b>
<b>Mœurs</b>	0	0	2 (H)	0	0	0	<b>2</b>
<b>Incorrections, violences, insultes</b>	2 (F)	1 (F)	0	1 (F)	0	0	<b>4</b>
<b>Malversation, falsification</b>	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>
<b>Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale</b>			1 (H)		1		<b>2</b>
<b>Violences sexuelles et sexistes</b>	2 (F)		1 (H)			1	<b>4</b>
<b>Manquement à l'obligation de réserve</b>	1 (F)						<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

Source : Rectorat de l'académie de Lille (SIAJ Lille), DSDEN du Nord et du Pas-de-Calais.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, le service interacadémique des affaires juridiques n'est plus en charge du traitement disciplinaire des personnels au bénéfice d'un nouveau bureau dédié, le Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires.

## Annexe 1 : Répartition des enseignants du 1er degré public par corps ou emploi selon la mission

	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus
<b>Professeurs des écoles de l'Education Nationale</b>	<b>22 745</b>	83,9%	21,6%	25,0%
Mission administration, logistique, sante et social	62	85,5%	0,0%	0,1%
Mission d'animation pédagogique	462	67,1%	0,0%	0,9%
Mission de direction	306	53,3%	0,0%	0,8%
Mission d'éducation	58	63,8%	0,1%	0,1%
Mission d'enseignement	21 580	84,8%	21,4%	22,4%
Mission d'inspection	3	c	c	c
Sans affectation (1)	274	82,5%	0,1%	0,7%
<b>Instituteurs de l'Education Nationale</b>	<b>32</b>	81,3%	0,0%	0,1%
Mission d'enseignement	29	79,3%	0,0%	0,1%
Sans affectation	3	100,0%	0,0%	0,0%
agent contractuel premier degré	6	66,7%	0,0%	0,0%
Mission d'enseignement	6	66,7%	0,0%	0,0%
<b>Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi</b>	<b>2</b>	c	c	c
Mission d'enseignement	2	100,0%	0,0%	0,0%
<b>instituteur auxiliaire suppléant</b>	<b>4</b>	100,0%	0,0%	0,0%
Mission de soutien a l'enseignement	4	100,0%	0,0%	0,0%
<b>intervenant langue primaire</b>	<b>2</b>	c	c	c
Mission de soutien a l'enseignement	2	c	c	c
<b>Ensemble</b>	<b>22 791</b>	<b>83,9%</b>	<b>21,6%</b>	<b>25,2%</b>

(1): personnes en congé de longue durée, par exemple.

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

## Annexe 2 : Répartition des enseignants du 2nd degré public par corps ou emploi selon la mission

	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus
<b>PROFESSEURS AGREGES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC</b>	<b>2 425</b>	<b>47,6%</b>	<b>14,6%</b>	<b>36,5%</b>
ADFPT ou DDFPT	17	5,9%	0,0%	94,1%
COORDONNATEUR PEDAGOGIQUE EN CFA	1	100,0%	0,0%	0,0%
DOCUMENTATION	1	100,0%	0,0%	0,0%
ENSEIGNEMENT	2 382	47,8%	14,7%	36,0%
INSPECTION	1	0,0%	0,0%	0,0%
READAPTATION	3	33,3%	33,3%	66,7%
SANS OBJET (1)	20	60,0%	20,0%	40,0%
<b>PROFESSEURS CERTIFIES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC</b>	<b>14 395</b>	<b>62,4%</b>	<b>22,3%</b>	<b>35,9%</b>
ADMINISTRATION	1	0,0%	0,0%	100,0%
ADFPT ou DDFPT	44	29,5%	0,0%	79,5%
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	16	62,5%	0,0%	62,5%
COORDINATION INSERTION JEUNES	8	100,0%	0,0%	62,5%
DIRECTION	1	0,0%	0,0%	100,0%
DOCUMENTATION	516	80,2%	14,7%	36,6%
ENSEIGNEMENT	13 575	61,8%	23,0%	35,0%
FORMATION CONTINUE DES ADULTES	1	100,0%	0,0%	100,0%
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	3	66,7%	0,0%	66,7%
READAPTATION	42	64,3%	2,4%	76,2%
REEMPLOI AUPRES DU CNED	3	33,3%	0,0%	100,0%
SANS OBJET	185	61,6%	6,5%	71,4%
<b>PLP DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC</b>	<b>4 192</b>	<b>47,9%</b>	<b>6,7%</b>	<b>52,0%</b>
ADMINISTRATION	1	0,0%	0,0%	0,0%
APPRENTISSAGE	1	0,0%	0,0%	100,0%
ADFPT ou DDFPT	76	32,9%	0,0%	68,4%
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	11	72,7%	0,0%	72,7%
COORDINATION INSERTION JEUNES	18	66,7%	0,0%	94,4%
COORDONNATEUR PEDAGOGIQUE EN CFA	4	25,0%	0,0%	75,0%
DIRECTION	3	33,3%	0,0%	0,0%
DOCUMENTATION	22	90,9%	0,0%	81,8%
ENSEIGNEMENT	3 946	47,8%	7,1%	50,4%
FORMATION CONTINUE DES ADULTES	2	100,0%	0,0%	100,0%
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	1	0,0%	0,0%	100,0%
READAPTATION	27	44,4%	0,0%	70,4%
REEMPLOI AUPRES DU CNED	2	0,0%	0,0%	100,0%
SANS OBJET	78	56,4%	0,0%	85,9%
<b>PEPS DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC</b>	<b>1 857</b>	<b>40,4%</b>	<b>31,6%</b>	<b>24,3%</b>
ADMINISTRATION	7	28,6%	14,3%	57,1%
CONSEILLERS PEDAGOGIQUES (31.92)	2	100,0%	0,0%	100,0%
ENSEIGNEMENT	1 837	40,2%	31,9%	23,7%
SANS OBJET	11	63,6%	0,0%	90,9%
<b>PROFESSEURS DE CHAIRES SUPERIEURES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC</b>	<b>94</b>	<b>40,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>72,3%</b>
ENSEIGNEMENT	93	40,9%	0,0%	72,0%
SANS OBJET	1	0,0%	0,0%	100,0%
<b>PEGC DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC</b>	<b>59</b>	<b>62,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
ENSEIGNEMENT	52	57,7%	0,0%	100,0%
SANS OBJET	7	100,0%	0,0%	100,0%
<b>ENSEIGNANTS NON TITULAIRES DU 2ND DEGRE PUBLIC</b>	<b>1 725</b>	<b>51,4%</b>	<b>30,0%</b>	<b>27,1%</b>
APPRENTISSAGE	2	100,0%	0,0%	100,0%
ADFPT ou DDFPT	6	100,0%	16,7%	66,7%
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	42	78,6%	2,4%	57,1%
DOCUMENTATION	53	67,9%	24,5%	34,0%
ENSEIGNEMENT	1 621	49,9%	31,0%	25,8%
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	1	100,0%	0,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>24 747</b>	<b>56,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>37,5%</b>

(1): personnes en congé de longue durée, par exemple.

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

### Annexe 3 : Répartition des enseignants du 2nd degré public par structure d'affectation

	NORD				PAS-DE-CALAIS				PAS-DE-CALAIS			
	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans	50 ans et plus
Collèges y compris SEGPA	6581	62,2%	22,3%	30,4%	4 113	62,3%	21,0%	28,3%	10 694	62,2%	21,8%	29,6%
Lycées	3275	52,0%	12,8%	47,6%	1 670	54,9%	15,7%	43,5%	4 945	52,9%	13,8%	46,2%
Lycées professionnelles et EREA	2258	46,8%	11,2%	46,2%	1 766	47,2%	11,1%	47,1%	4 024	47,0%	11,2%	46,6%
Lycées polyvalents	1659	51,5%	15,7%	43,9%	1 281	49,5%	14,4%	47,2%	2 940	50,6%	15,1%	45,3%
DSDEN et Circonscription	1	100,0%	0,0%	100,0%	c	100,0%	0,0%	100,0%	c	100,0%	0,0%	100,0%
Rectorat et services rectoraux	94	60,6%	3,2%	62,8%	12	66,7%	0,0%	91,7%	106	61,3%	2,8%	66,0%
Zones de remplacement	964	55,0%	59,2%	14,7%	628	56,2%	72,9%	10,5%	1 592	55,5%	64,6%	13,1%
Autres	90	50,0%	1,1%	81,1%	52	57,7%	0,0%	73,1%	142	52,8%	0,7%	78,2%
Sans objet (1)	218	57,8%	6,0%	72,5%	84	69,0%	3,6%	79,8%	302	60,9%	5,3%	74,5%
<b>Total général</b>	<b>15 140</b>	<b>55,9%</b>	<b>19,8%</b>	<b>38,1%</b>	<b>9 607</b>	<b>56,2%</b>	<b>20,5%</b>	<b>36,5%</b>	<b>24 747</b>	<b>56,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>37,5%</b>

(1): personnes en congé de longue durée, par exemple.

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

## Annexe 4 : Répartition et caractéristiques sociodémographiques des enseignants par discipline

	Effectifs	Part de femmes	Moins de 35 ans	de 50 ans et plus
<b>Disciplines générales</b>	<b>21 311</b>	<b>63,7%</b>	<b>21,3%</b>	<b>34,9%</b>
Arts plastiques	567	67,9%	23,6%	31,7%
Biologie-Géologie	1 437	63,4%	23,2%	31,3%
Education musicale	542	54,1%	17,7%	36,2%
Histoire-Géographie	2 474	48,2%	25,5%	32,8%
Langues	4 870	80,6%	24,9%	32,1%
Lettres	4 987	80,2%	18,7%	36,6%
Mathématiques	3 982	46,7%	17,9%	36,8%
Philosophie	336	36,3%	28,0%	36,3%
Physique-Chimie	1 769	39,4%	16,6%	38,9%
Sciences économiques et sociales	347	52,2%	29,7%	39,8%
<b>Domaine de la production</b>	<b>4 086</b>	<b>28,5%</b>	<b>9,2%</b>	<b>52,6%</b>
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	174	67,8%	20,7%	39,7%
Biotechnologie-Santé-Environnement-Génie biologique	655	80,3%	15,9%	35,4%
Construction et réparation carrosserie	63	0,0%	6,3%	36,5%
Encadrement des ateliers : industrie	1	0,0%	0,0%	0,0%
Génie chimique	8	12,5%	0,0%	75,0%
Génie civil	291	8,2%	9,3%	51,2%
Génie électrique	78	5,1%	11,5%	53,8%
genie electrique option electrotechnique	218	1,8%	3,2%	66,5%
genie industriel textiles et cuirs	37	97,3%	5,4%	59,5%
Génie industriel	82	2,4%	9,8%	50,0%
Génie mécanique	140	16,4%	3,6%	50,7%
genie mecanique-maintenance vehicules	149	1,3%	7,4%	48,3%
genie mecanique productique	43	2,3%	0,0%	67,4%
genie industriel des structures metalliq	84	3,6%	8,3%	57,1%
g.meca maintenance syst meca et automat	87	2,3%	1,1%	63,2%
Génie thermique	96	1,0%	6,3%	44,8%
Hotellerie : techniques culinaires	157	14,6%	13,4%	44,6%
Métiers des arts appliqués	336	66,4%	12,5%	40,5%
Sciences techniques industrielles	24	12,5%	12,5%	45,8%
Technologie	1 323	12,3%	6,0%	65,2%
Autres disiplines -productions	40	15,0%	5,0%	55,0%
<b>Domaine des services</b>	<b>2 775</b>	<b>67,2%</b>	<b>11,9%</b>	<b>51,0%</b>
Autres activités : conduite, navigation	69	4,3%	5,8%	56,5%
cinema et photographie	6	16,7%	16,7%	33,3%
coiffure	21	76,2%	0,0%	42,9%
Economie et gestion	2 046	65,6%	11,5%	55,7%
EFS-Employé technique des collectivités	4	75,0%	25,0%	50,0%
esthetique cosmetique	35	100,0%	17,1%	20,0%
fleuriste	6	100,0%	0,0%	33,3%
Hotellerie : services, tourisme	117	47,0%	12,0%	46,2%
Industries graphiques	12	50,0%	0,0%	66,7%
Informatique-Télématique	4	50,0%	0,0%	50,0%
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	10	40,0%	10,0%	40,0%
numerique sciences informatiques	9	22,2%	66,7%	11,1%
prothese dentaire et prothese orthese	11	46,2%	45,5%	45,5%
Paramédical et social-Soins personnels	425	90,4%	13,2%	32,9%
Domaine du développement personnel	3 488	48,3%	24,9%	29,6%
Education physique et sportive	2 644	38,7%	28,7%	26,5%
Enseignement non spécialisé	844	78,3%	13,2%	39,7%
<b>Autres disciplines</b>	<b>951</b>	<b>48,3%</b>	<b>6,5%</b>	<b>64,4%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>32 611</b>	<b>57,7%</b>	<b>18,9%</b>	<b>38,8%</b>

Champ : secteurs public et privé sous contrat. Personnels appartenant à un corps enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENJ, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.



**Annexe 5 : Répartition des effectifs des personnels ATSS par catégorie, corps ou emploi et par structure d'affectation**

	Rectorat et services rectoraux	Service acad et CIO	DSDEN	Circo. IEN	EPLE	Autres	Total
<b>Filière administrative et technique</b>	<b>627</b>	<b>52</b>	<b>393</b>	<b>99</b>	<b>2 090</b>	<b>39</b>	<b>3 300</b>
<b>CAT. A</b>	<b>204</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>666</b>	<b>8</b>	<b>996</b>
Attachés d'administration de l'Etat	96	0	44	0	420	8	568
Agents contractuels	108	8	56	10	245	0	427
<b>CAT. B</b>	<b>208</b>	<b>19</b>	<b>126</b>	<b>43</b>	<b>499</b>	<b>17</b>	<b>912</b>
SAENES	208	17	126	43	496	17	907
Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		2			3	0	5
<b>CAT. C *</b>	<b>215</b>	<b>25</b>	<b>167</b>	<b>46</b>	<b>925</b>	<b>14</b>	<b>1 392</b>
Adjoint administratifs et Adjoint techniques	177	25	155	46	918	14	1 335
Agents contractuels	38	0	12	0	7	0	57
Filière santé et sociale	7		348		601	1	957
<b>CAT. A</b>	<b>7</b>		<b>337</b>		<b>596</b>	<b>1</b>	<b>941</b>
Assistants de service social des administrations de l'Etat			238		0	0	238
Médecins de l'Education Nationale			54		0	0	54
Médecins de l'Education Nationale - Conseillers techniques			2		0	0	2
Infirmiers de l'Education Nationale et de l'enseignement supérieur	2		3		523	1	529
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	1		15		0	0	16
Agents contractuels	4	0	25	0	73	0	102
<b>CAT. B</b>			<b>10</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
Infirmier(e) du ministère de l'Education Nationale					4	0	4
Assistante sociale contractuelle			10		0	0	10
<b>CAT. C</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi			1		1	0	2
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	220	4	18		359	2	603
<b>CAT. A</b>	<b>114</b>	<b>4</b>	<b>11</b>		<b>23</b>	<b>0</b>	<b>152</b>
Ingénieurs de recherche	15				0	0	15
Ingénieurs d'études	50				0	0	50
Assistants ingénieurs	14		1		2	0	17
Agents contractuels	35	4	10	0	21	0	70
<b>CAT. B</b>	<b>60</b>		<b>1</b>		<b>69</b>	<b>0</b>	<b>130</b>
Techniciens RF	60		1		69	0	130
<b>CAT. C</b>	<b>46</b>		<b>6</b>		<b>267</b>	<b>2</b>	<b>321</b>
Adjoint techniques RF	46		6		267	2	321
<b>Total général</b>	<b>854</b>	<b>55</b>	<b>760</b>	<b>99</b>	<b>3 050</b>	<b>42</b>	<b>4 860</b>

\* y compris les 4 personnes de la filière technique.

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affecté au 30 novembre.

Source : MENJ, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2021.

## Annexe 6 : Recrutement des personnels ATSS selon le sexe à la session 2022

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes	Liste complémentaire
AAE (1)	Interne	Femmes	157	79	50,3%			0,0%		
		Hommes	50	25	50,0%			0,0%		
		Ensemble	207	104	50,2%	20	8	7,7%	180	0
	Réservé	Femmes	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		Hommes	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		Ensemble	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0
ADJENES (2)	Réservé sans concours	Femmes	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		Hommes	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		Ensemble	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0
Adjoint commun	Interne	Femmes	461	308	66,8%	63	18	5,8%		
		Hommes	69	41	59,4%	8	2	4,9%		
		Ensemble	530	349	65,8%	71	20	5,7%	20	2
Adjoint commun	Externe	Femmes	748	381	50,9%	46	16	4,2%		
		Hommes	193	100	51,8%	16	6	6,0%		
		Ensemble	941	481	51,1%	62	20	4,2%	20	12
APAE (3)	Examen Pro	Femmes	22	nd	nd	22	7	nd		
		Hommes	26	nd	nd	26	8	nd		
		Ensemble	48	nd	nd	48	15	nd	194	0
ASSAE (4)	Interne	Femmes	7	nd	nd	7	3	nd		
		Hommes	0	nd	nd	0	0	nd		
		Ensemble	7	nd	nd	7	3	nd	7	0
	Externe	Femmes	44	nd	nd	44	5	nd		
		Hommes	0	nd	nd	4	0	nd		
		Ensemble	44	nd	nd	44	5	nd	5	10
Bibliothécaire	Interne	Femmes	9	3	33,3%	0	0	0,0%		
		Hommes	3	4	133,3%	0	0	0,0%		
		Ensemble	12	7	58,3%	0	0	0,0%	5	5
	Externe	Femmes	60	13	21,7%	0	0	0,0%		
		Hommes	16	8	50,0%	0	0	0,0%		
		Ensemble	76	21	27,6%	0	0	0,0%	13	10
Bibliothécaire Externe Spécial	Externe	Femmes	1	1	100,0%	nd	nd	nd		
		Hommes	1	0	0,0%	nd	nd	nd	1	2

		<b>Ensemble</b>	2	1	50,0%	1	0	0,0%	2	0
BIBAS (5) Classe Normale	<b>Interne</b>	<b>Femmes</b>	13	5	38,5%	1	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	3	1	33,3%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	16	6	37,5%	1	0	0,0%	10	19
	<b>Externe</b>	<b>Femmes</b>	61	22	36,1%	2	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	29	13	44,8%	2	2	15,4%		
		<b>Ensemble</b>	90	35	38,9%	4	2	5,7%	15	16
	<b>Réservé</b>	<b>Femmes</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0
BIBAS Classe Sup	<b>Interne</b>	<b>Femmes</b>	2	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	1	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	3	0	0,0%	0	0	0,0%	3	7
	<b>Externe</b>	<b>Femmes</b>	3	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	2	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	5	0	0,0%	0	0	0,0%	4	1
BIBAS avancement Classe Supérieure	<b>Examen Pro</b>	<b>Femmes</b>	3	3	100,0%	1	1	33,3%		
		<b>Hommes</b>	1	1	100,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	4	4	100,0%	1	1	25,0%	32	nd
BIBAS avancement Classe Exceptionnelle	<b>Examen Pro</b>	<b>Femmes</b>	4	4	100,0%	4	1	25,0%		
		<b>Hommes</b>	2	2	100,0%	2	1	50,0%		
		<b>Ensemble</b>	6	nd	nd	nd	nd	nd	33	nd
BIBAS avancement Hors classe	<b>Examen Pro</b>	<b>Femmes</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%	nd	nd
Conseiller Technique de Service social	<b>Interne</b>	<b>Femmes</b>	6	nd	nd	2	nd	nd		
		<b>Hommes</b>	2	nd	nd	0	nd	nd		
		<b>Ensemble</b>	8	nd	nd	2	nd	nd	nd	nd
Conservateur	<b>Interne</b>	<b>Femmes</b>	1	1	100,0%	1	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	1	1	100,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	2	2	100,0%	1	0	0,0%	3	1
	<b>Externe</b>	<b>Femmes</b>	8	2	25,0%	0	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	4	1	25,0%	0	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	12	3	25,0%	0	0	0,0%	10	2
Conservateur Externe Spécial	<b>Externe</b>	<b>Femmes</b>	0	0	0,0%	0	0	0,0%		
		<b>Hommes</b>	1	1	100,0%	1	0	0,0%		
		<b>Ensemble</b>	1	1	100,0%	1	0	0,0%	2	0

Infirmier	Unique	Femmes	167	103	61,7%	71	30	29,1%		
		Hommes	12	3	25,0%	1	0	0,0%		
		Ensemble	179	106	59,2%	72	30	28,3%	30	6
Magasinier	Interne	Femmes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Hommes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Ensemble	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	Externe	Femmes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Hommes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Ensemble	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	Réservé	Femmes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Hommes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Ensemble	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Médecin	Unique	Femmes	2	nd	nd	2	2	0,0%		
		Hommes	1	nd	nd	1	1	0,0%		
		Ensemble	3	3	100,0%	3	3	100,0%	54	0
SA (6) Concours Commun	Interne	Femmes	604	372	61,6%	67	25	6,7%		
		Hommes	105	73	69,5%	10	3	4,1%		
		Ensemble	709	445	62,8%	77	28	6,3%	28	18
	Externe	Femmes	651	276	42,4%	65	21	7,6%		
		Hommes	162	85	52,5%	17	8	9,4%		
		Ensemble	813	361	44,4%	82	29	8,0%	29	16
SAENES (7)	Réservé	Femmes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Hommes	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
		Ensemble	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
SAENES Classe Sup	Interne	Femmes	176	76	43,2%	35	9	11,8%		
		Hommes	33	17	51,5%	7	5	29,4%		
		Ensemble	209	93	44,5%	42	14	15,1%	14	3
	Externe	Femmes	166	45	27,1%	10	6	13,3%		
		Hommes	38	10	26,3%	3	2	20,0%		
		Ensemble	204	55	27,0%	13	8	14,5%	11	0
SAENES avancement Classe Supérieure	Examen Pro	Femmes	96	47	49,0%	22	14	29,8%		
		Hommes	20	12	60,0%	4	2	16,7%		
		Ensemble	116	59	50,9%	26	16	27,1%	38	0
SAENES avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	Femmes	53	40	75,5%	29	13	32,5%		
		Hommes	18	13	72,2%	11	3	23,1%		
		Ensemble	71	53	74,6%	40	16	30,2%	16	6

Champ : secteur public.  
Source : MENJ-MESR, Cyclades

## Glossaire

<b>AADM</b>	Adaptation à l'emploi des personnels administratifs.
<b>AAE</b>	Attaché d'administration de l'État.
<b>Adjenes</b>	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
<b>AE</b>	Adjoint d'enseignement.
<b>AED</b>	Assistant d'éducation.
<b>AENESR</b>	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
<b>AESH</b>	Accompagnants des élèves en situation de handicap.
<b>Agape</b>	Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles.
<b>Agora</b>	Aide à la gestion optimisée des ressources ASS.
<b>ANT</b>	Agents non titulaires.
<b>APAE</b>	Attaché principal d'administration de l'État.
<b>ASI</b>	Assistant ingénieur.
<b>ASIA</b>	Action sociale d'initiative académique.
<b>ASSAE</b>	Assistant de service social des administrations de l'État.
<b>AST</b>	Agent des services techniques.
<b>ATB</b>	Activités thérapeutiques bénévoles.
<b>ATRF</b>	Adjoint Technique de Recherche et de Formation.
<b>ATSS</b>	(personnels) Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.
<b>BDSI</b>	Bureau du dialogue social et des instances.
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé.
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme.
<b>BSA</b>	Base statistique des agents
<b>BSA</b>	Bilan social académique.
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur.
<b>CAAP</b>	Coordination Académique de l'Accompagnement Personnalisé.
<b>CAAS</b>	Commission académique d'action sociale.
<b>CAC CFC</b>	Commission académique consultative des Conseillers en Formation Continue.
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi.
<b>CAELVE</b>	Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères.
<b>CAEN</b>	Conseil académique de l'éducation nationale.
<b>CAER</b>	Concours d'accès à une échelle de rémunération.
<b>CAFEP</b>	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.
<b>Canopé</b>	Réseau de création et d'accompagnement pédagogique.

<b>CAPA</b>	Commission administrative paritaire académique.
<b>CAPD</b>	Commission administrative paritaire départementale.
<b>CAPE</b>	Certificat d'aptitude au professorat des écoles.
<b>CAPEPS</b>	Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.
<b>CAPES</b>	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.
<b>CAPET</b>	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.
<b>CAPLP</b>	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.
<b>CCRAFCA</b>	Conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes.
<b>CCMA</b>	Commission consultative mixte académique.
<b>CCMI</b>	Commission consultative mixte Interdépartementale.
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire.
<b>CDAS</b>	Commission départementale d'action sociale.
<b>CFA</b>	Centre de formation d'apprentis.
<b>CFC</b>	Conseiller en formation continue.
<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail.
<b>CFE-CGC</b>	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres.
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle.
<b>CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens.
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail.
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
<b>CIEP</b>	Centre international d'études pédagogiques.
<b>CIO</b>	Centre d'information et d'orientation.
<b>CLD</b>	Congé de longue durée.
<b>CLM</b>	Congé longue maladie.
<b>CMC</b>	Conseiller mobilité carrière.
<b>CMO</b>	Congé maladie ordinaire.
<b>Cned</b>	Centre national d'enseignement à distance.
<b>COSFB</b>	Conseils d'Orientation Scientifique de la Formation en Bassin
<b>CPA</b>	Conseiller de prévention académique.
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation.
<b>CPGE</b>	Classes préparatoires aux grandes écoles.
<b>CREP</b>	Compte-rendu d'entretien professionnel.
<b>CRPE</b>	Concours de recrutement des professeurs des écoles.
<b>CSEN-FGAF</b>	Confédération Syndicale de l'Éducation Nationale - Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires.
<b>CTA</b>	Comité technique académique.
<b>CTSA</b>	Comité technique spécial académique
<b>CTSS</b>	Conseiller technique de service social.
<b>CUI</b>	Contrat unique d'insertion.
<b>DAAE</b>	Dispositif d'accompagnement et d'adaptation à l'emploi

<b>DAASEN</b>	Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale.
<b>DAB</b>	Division des affaires budgétaires.
<b>DADS</b>	Déclaration annuelle de données sociales.
<b>DAFPE</b>	Délégué académique à la formation des personnels d'encadrement.
<b>DAPP</b>	Dispositif accompagnement pédagogique personnalisé
<b>DASEN</b>	Directeur académique des services de l'Éducation nationale.
<b>DCIO</b>	Directeur de centre d'information et d'orientation.
<b>DDFPT</b>	Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques.
<b>DEC</b>	Département examen et concours.
<b>DEP</b>	Département de l'enseignement privé.
<b>DEPA</b>	Division de l'encadrement et des personnels administratifs.
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration de la fonction publique.
<b>DIEO</b>	(personnel de) Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.
<b>DOETH</b>	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
<b>DOS</b>	Division de l'organisation scolaire.
<b>DPE</b>	Département des personnels enseignants.
<b>DPP</b>	Division des prestations aux personnels.
<b>DRAERIC</b>	Délégation de Région académique aux relations européennes internationales et à la coopération
<b>DRH</b>	Directeur des ressources humaines.
<b>DRONISEP</b>	Délégation régionale de l'office national d'information sur les enseignements et les professions
<b>DSDEN</b>	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale.
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels.
<b>EAE</b>	Espace accueil écoute
<b>EAE</b>	Entretien annuel d'échange.
<b>EAFC</b>	Ecole académique de la formation continue (ex DAFOP-DFP)
<b>EAP</b>	Étudiant apprenti professeur.
<b>EBEP</b>	Élèves à besoins éducatifs particuliers.
<b>EPLÉ</b>	Établissement public local d'enseignement.
<b>EPP</b>	Emploi-Poste-Personnel.
<b>EPS</b>	Éducation physique et sportive.
<b>EREA</b>	Établissement régional d'enseignement adapté.
<b>ERPD</b>	École régionale du premier degré.
<b>ESPÉ</b>	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation.
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein (annualisé).
<b>FF</b>	Faisant-fonction.
<b>FGAF</b>	Fédération générale autonome des fonctionnaires.
<b>FO</b>	Force ouvrière.
<b>FPMA</b>	Formation paritaire mixte académique.
<b>FSU</b>	Fédération syndicale unitaire.

<b>GAIA</b>	Gestion académique informatisée des actions de formations.
<b>GIP FCIP</b>	Groupement d'Intérêt Public Formation Continue Insertion Professionnelle.
<b>Greta</b>	Groupement d'établissements pour la formation continue des adultes.
<b>HC</b>	Hors classe.
<b>IA-IPR</b>	Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.
<b>IATSS</b>	(personnels) Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.
<b>IEN</b>	Inspecteur de l'Éducation nationale.
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études.
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche.
<b>IMP</b>	Indemnité pour mission particulière.
<b>INFENES</b>	Infirmier de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
<b>INSEE</b>	Institut national de la statistique et des études économiques.
<b>IR</b>	Indemnité de résidence.
<b>ISST</b>	Inspecteur santé et sécurité au travail.
<b>ITRF</b>	Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.
<b>JS</b>	Journée stagiaire.
<b>LA</b>	Liste d'aptitude.
<b>LP</b>	Lycée professionnel.
<b>MA</b>	Maître auxiliaire.
<b>MENJ- MESR</b>	Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse – Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche
<b>MGEN</b>	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale.
<b>Ocean</b>	Organisation des concours et examens, académiques et nationaux.
<b>SIAJ</b>	Service interacadémique des affaires juridiques
<b>PACD</b>	Poste adapté de courte durée.
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.
<b>PAF</b>	Plan académique de formation.
<b>PALD</b>	Poste adapté de longue durée.
<b>PAP</b>	Plan académique de prévention.
<b>PCS</b>	Professions et catégories socioprofessionnelles.
<b>PEGC</b>	Professeur d'enseignement général de collège.
<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive.
<b>PIAL</b>	Pôle Inclusifs d'accompagnement localisé
<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel.
<b>REP</b>	Réseau d'éducation prioritaire.
<b>REP+</b>	Réseau d'éducation prioritaire renforcé.
<b>RPS</b>	Risques psycho-sociaux.
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
<b>RSU</b>	Rapport social unique (ex BSA)
<b>SAENES</b>	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.



<b>SAGERE</b>	Service académique de recrutement et de gestion des AED, AESH et contrats aidés.
<b>SAIO</b>	Service académique d'information et d'orientation.
<b>SCAPPE</b>	Service commun d'appui aux politiques pédagogiques et éducatives.
<b>SCU</b>	Service civique universel.
<b>Segpa</b>	Section d'enseignement général et professionnel adapté.
<b>SGA</b>	Secrétaire général d'académie.
<b>SGEN- CFDT</b>	Syndicat général de l'éducation nationale – Confédération française démocratique du travail.
<b>SIASP</b>	Système d'information des agents du service public
<b>Sirhen</b>	Système d'information des ressources humaines de l'Éducation Nationale.
<b>SNPTES</b>	Syndicat national du personnel technique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
<b>SOP</b>	Stage d'observation professionnel.
<b>SRAES</b>	Servcice Régional académique des études et des statistiques (ex pasepa)
<b>SRIAS</b>	Section Régionale interministérielle d'action sociale.
<b>TA</b>	Tableau d'avancement.
<b>TRF</b>	Technicien de recherché et de formation.
<b>TZR</b>	Titulaire en zone de remplacement.
<b>ULIS</b>	Unité Locale d'Inclusion Sociale.
<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes.
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience.
<b>ZR</b>	Zone de remplacement.

## Notes