



**ACADÉMIE
DE LILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023 -2024

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
La Délégation de région académique aux relations européennes
et internationales et à la coopération
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
École Académique de la Formation Continue
Division de l'organisation scolaire
Division des prestations aux personnels
Inspecteur santé et sécurité au travail
Les conseillers et les assistants de prévention
Médiateur académique
Service interacadémique des affaires juridiques
Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires
Pôle académique GRH de proximité
Bureau du recrutement
Équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille
Appui managérial d'accompagnement collectif
Psychologue 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 2025

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 Rapport Social Unique, qui intègre le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et le rapport annuel de prévention des risques professionnels, 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 RSU 2023-2024 comporte des données sexuées en plus grand nombre que ceux qui l'ont précédé en adéquation avec le plan égalité professionnelle 2025- 2028.

Il aborde des focus ciblés et corrélés avec les objectifs du projet académique et de la feuille de route RH. Les axes relatifs à la santé et sécurité au travail, à la qualité de vie et des conditions de travail et l'accompagnement collectif sont densifiés.

Ce rapport 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, 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 prévention des risques professionnels, à la diversité, aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement et à la lutte contre les discriminations.

Un travail conséquent associant le ministère et les académies est en cours pour construire le corpus d'indicateurs prévu dans l'arrêté BDS (base de données sociales) 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 de débat et d'évolution des politiques de Ressources Humaines.

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 et le service statistique de région académique 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	8
Périmètre et date d'observation.....	8
Les systèmes d'information.....	8
Contribution des services.....	8
Emploi	10
Présentation de l'académie	13
Profils démographique, territorial et économique.....	14
Les populations scolaire et universitaire.....	14
1 Les effectifs d'élèves et d'étudiants.....	14
2 Le contexte social.....	15
3 L'éducation prioritaire.....	15
Synthèse générale des effectifs.....	16
Les plafonds d'emploi.....	18
Les enseignants du public.....	18
1 Les enseignants du premier degré public.....	18
2 Les enseignants du second degré public.....	20
Les enseignants du privé.....	20
1 Les enseignants du premier degré privé.....	20
2 Les enseignants du second degré privé.....	21
Focus sur les enseignants non titulaires.....	22
Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers	22
Les personnels non enseignants.....	23
1 Les personnels d'encadrement.....	23
2 Les personnels d'éducation.....	25
3 Les personnels ASS et les ITRF.....	25
4 Les accompagnants d'élèves en situation de handicap.....	28
5 Les assistants d'éducation.....	31
6 Les apprentis et le service civique universel.....	32
7 Les disponibilités.....	34
Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé.....	37
Rémunérations	40
1 Les rémunérations des personnels de l'académie de Lille.....	42
2 Les rémunérations des enseignants du secteur public.....	43
3 Zoom sur les Pactes dans l'enseignement des premier et second degrés publics.....	45
4 Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public.....	48
5 Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat.....	49
6 Les rémunérations des personnels non enseignants.....	51

Recrutement	53
1 Le recrutement des enseignants du 1 ^{er} degré	55
2 Le recrutement des enseignants du second degré	58
3 Le recrutement des personnels de direction et d'inspection	64
4 Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	65
5 Le recrutement des personnels ATSS.....	66
6 Le bureau du recrutement	68
Parcours professionnel	73
Les missions	75
1 Les enseignants du premier degré public.....	75
2 Les enseignants du second degré public	75
3 Les enseignants du premier degré privé	76
4 Les enseignants du second degré privé	76
Le service partagé.....	77
Les enseignants du public en éducation prioritaire	77
1 Les enseignants du premier degré en éducation prioritaire.....	77
2 Les enseignants du second degré en éducation prioritaire.....	78
Les promotions.....	79
1. Les promotions des enseignants du premier degré	79
2. Les promotions des enseignants du second degré	80
3. Les promotions des personnels de direction et d'inspection	82
4. Les promotions des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	83
5. Les promotions des personnels ATSS	83
Les départs	85
1 Les départs à la retraite	85
2 Les ruptures conventionnelles	87
3 Les démissions de stagiaires.....	89
La mobilité géographique	91
1 Le mouvement des personnels enseignants du premier degré public.....	91
2 Le mouvement des personnels enseignants du second degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale.....	95
3 Le mouvement des personnels de direction.....	100
4 Le mouvement des personnels d'inspection	101
5 Le mouvement des personnels ATSS	102
Les détachements	105
1 Les détachements de personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale	105
2. Les détachements de personnels administratifs, sociaux et de santé	109
3 Les détachements de personnels ingénieurs ou techniciens de la filière ITRF en France	111
4. Les détachements de personnels de direction et d'inspection.....	112
Les mobilités formatrices à l'étranger	113

Le pôle académique GRH de proximité	115
1 Le déploiement des permanences locales	115
2 Les caractéristiques des agents reçus en entretien	115
3 Les attentes et besoins exprimés	118
Organisation du travail et temps de travail.....	119
Le temps partiel.....	121
Le télétravail.....	125
Les cumuls d'activités	126
Les comptes épargne-temps	127
Les congés pour raison de santé	127
1 L'évolution du nombre de congés pour raison de santé.....	128
2. Les congés selon le type de personnels, le sexe et l'âge	128
Les congés liés à la parentalité	132
Les jours de carence	134
Santé et sécurité au travail	135
Les accidents du travail et maladies professionnelles	137
1. Les accidents du travail	137
2 Les maladies professionnelles	140
3 Les actes de violence physique déclarés en accidents de service	140
L'accompagnement de la difficulté professionnelle.....	141
1 L'accompagnement des enseignants du second degré	141
2 L'accompagnement des enseignants du premier degré en difficulté professionnelle.....	145
La politique académique de prévention des risques professionnels	146
1 L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST)	146
2 Le document unique d'évaluation des risques professionnels	147
3 Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) dématérialisé	148
4 Les conseillers et les assistants de prévention	152
5 Le service de médecine de prévention.....	165
La politique académique de prévention des risques psychosociaux.....	168
1 RPS.....	168
2 Le dispositif de signalement de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA)	169
3 La psychologue du pôle RH de proximité	173
4 Le développement professionnel en mode coaching (DPMC)	174
5 Les interventions des chargés d'appui managérial d'accompagnement collectif (AMAC).....	175
L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	177
1 La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).....	177
2 L'équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille (EDATAL)	179
La politique académique du handicap	181

1	Les aménagements et adaptations du poste de travail	181
2	Le recensement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	183
3	Le recrutement par la voie contractuelle	184
4	La coordination de la politique académique en matière de handicap	185
	Les postes adaptés et les allègements de service	188
1	Le dispositif des postes adaptés	188
2	Le dispositif des allègements de service	190
	Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute	193
	La médiation académique	195
1	L'origine des réclamations	195
2	La nature des réclamations	196
3	Les délais de traitement.....	197
4	Les résultats de l'intervention des médiateurs	198
	La protection juridique des fonctionnaires et le contentieux.....	199
1	La protection juridique des personnels.....	199
2	Le contentieux des personnels.....	203
	Formation	205
	La formation continue dans le premier degré	207
	La formation continue des personnels du second degré et ATSS	208
1	Le programme académique de formation.....	208
2	Focus sur les préparations au concours.....	215
3	Focus sur la formation des personnels Accompagnants des élèves en situation de Handicap (AESH) 217	
4	Focus sur la formation des volontaires du service civique universel.....	218
5	Focus sur la mise en œuvre des Plans mathématiques et français.....	218
6	Focus sur les priorités nationales	219
7	Focus sur les formations « Valeurs de la République »	219
8	Focus sur les formations au numérique éducatif.....	220
	Les congés de formation professionnelle	220
1	Les congés de formation professionnelle des enseignants du premier degré	220
2	Les congés de formation professionnelle des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale.....	221
3	Les congés de formation professionnelle des personnels ATSS	222
	Le compte personnel de formation	223
	Action sociale et protection sociale	228
	Les dépenses d'action sociale.....	230
	L'activité du service social.....	231
1	Les demandes prises en charge par le service social.....	231
2	Les motifs d'intervention du service social	232
	Dialogue social	234

Chiffres clés 2023-2024 du BDSI	236
Le dialogue social par le BDSI	237
Les groupes de travail	238
Les instances académiques	241
1 Les comités sociaux d'administration de proximité (CSA de proximité).....	241
2 Le comité social d'administration spécial académique (CSA spécial académique).....	243
3 Le conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes.....	244
4 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier.....	245
5 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) enseignement supérieur.....	245
6 La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)....	246
7 La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) de proximité	246
8 La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) spéciale académique	248
9 La commission académique de l'action sociale (CAAS)	249
10 Le conseil académique de la formation (CAF)	249
11 Le conseil académique des langues régionales (CALR).....	250
12 Le conseil régional de l'UNSS (CRUNSS)	250
13 La commission consultative mixte académique	251
14 La commission consultative mixte interdépartementale	251
Discipline	253
Annexes	255
Glossaire	273
Notes.....	278

Présentation et sources

Périmètre et date d'observation

Le rapport social unique 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 2023-2024.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle Enseignement scolaire (MIES) du budget de l'État, hors personnels de

l'enseignement technique agricole et personnels exerçant des missions jeunesse et sport.

Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce rapport social unique 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. Les effectifs sont comptabilisés par corps et par filières.

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, EPP, RENOIRH 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 du département 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 premier degré public, du département des personnels enseignants (DPE) pour les enseignants du second degré public et les personnels d'éducation et d'orientation, du département 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 premier 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 à la politique académique de prévention des risques professionnels proviennent de la Conseillère technique du Recteur et des conseillers de prévention départementaux.

- Les données relatives aux relations professionnelles sont établies par le Bureau du dialogue social et des instances (BDSI), le DEPA, le département de l'enseignement privé (DEP), le DPE, la division de l'organisation scolaire (DOS), le service interacadémique des affaires juridiques (SIAJ), le Bureau d'analyse et traitement des dossiers disciplinaires (BATDD) 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.

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 et anticiper les besoins auxquels nous ferons face dans les années à venir.

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, quels que soient vos emplois et statuts, que la Direction des Ressources Humaines se mobilise pour l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Synthèse générale des effectifs	16
Les plafonds d'emploi.....	18
Les enseignants du public.....	18
Les enseignants du privé	20
Focus sur les enseignants non titulaires.....	22
Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers.....	22
Les personnels non enseignants.....	23
Les pyramides des âges des personnels secteur public et privé	37

CHIFFRES-CLES 2023-2024

81 261 personnels en activité et affectés

Dont **58 110** enseignants (**45,3 %** dans le premier degré et **54,7 %** dans le second degré)

46 411 personnels dans l'enseignement public, soit **57,1 %** de l'ensemble des personnels

44,1 ans en moyenne

70,1 % de femmes

11 699 personnels dans l'enseignement privé sous contrat, soit **14,4 %** de l'ensemble des personnels

46,0 ans en moyenne

72,8 % de femmes

21 886 personnels non enseignants, soit **26,9 %** de l'ensemble des personnels

42,1 ans en moyenne

80,5 % de femmes

20 717 non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)

1 265 étudiants en préprofessionnalisation, assistants étrangers et apprentis

CHIFFRES-CLES 2023-2024

4,07 millions d'habitants

64 % des habitants dans le Nord

36 % des habitants dans le Pas-de-Calais

965 701 élèves et étudiants

405 679 élèves dans 3 094 écoles du premier degré

359 778 élèves dans 671 établissements du second degré

200 244 étudiants en études supérieures

43,8 % d'élèves d'origine sociale défavorisée dans les collèges, tous secteurs d'enseignement confondus

105 400 écoliers et 53 282 collégiens scolarisés en éducation prioritaire

726 écoles, dont 447 en REP et 279 en REP+

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

Profils démographique, territorial et économique

Au 1^{er} janvier 2024, l'académie de Lille compte 4,07 millions d'habitants, soit 6,2 % 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.

Tous deux connaissent une stabilité démographique entre 2016 et 2022 à comparer à la progression nationale (France métropolitaine) de 0,4 % l'an. Seul le département du Nord affiche encore un solde naturel positif tandis que le Pas-de-Calais équilibre naissances et décès. Tous deux pâtissent d'un solde migratoire négatif. S'ils restent des départements caractérisés par la jeunesse de leur population, avec des parts de jeunes âgés de 0 à 24 ans de 30,9 % pour le Pas-de-Calais et de 33,0 % pour le Nord (moyenne nationale : 29,4 %), tous deux connaissent désormais la même tendance que le niveau national à la baisse de la fécondité avec des taux atteignant en 2023 : 1,74 enfant par femme pour le Pas-de-Calais et 1,66 enfant par femme pour le Nord (1,64 en moyenne nationale).

Les deux départements cumulent des indicateurs socio-économiques défavorables :

- **Médiane du revenu disponible par UC** inférieure à la moyenne nationale de 10 % pour le Pas-de-Calais et de 7 % pour le Nord (en 2020)

- **Taux de chômage** supérieur à la moyenne nationale de 1,2 point pour le Pas-de-Calais et de 2,2 points dans le Nord (à respectivement 8,3 % et 9,3 % en 2022)

- **Taux de pauvreté** supérieur à la moyenne nationale de 3,4 points dans le Pas-de-Calais et de 4 points pour le Nord (à respectivement 17,8 % et 18,4 % en 2020).

Les deux départements sont caractérisés par l'importance de leurs espaces urbains (qui regroupent 74 % des habitants du Pas-de-Calais et 85 % des habitants du Nord). L'académie connaît également des disparités territoriales, sa métropole est très ségréguée, ses couronnes périurbaines favorisées, les agglomérations du littoral, son ancien bassin minier et sidérurgique ou ses espaces ruraux généralement défavorisés.

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 2023, 405 679 élèves sont inscrits dans les 3 094 écoles du premier degré public ou privé sous contrat. L'enseignement privé représente 18,6 % des effectifs, soit 4,8 points de plus qu'en France. Comparé à la rentrée 2022, le nombre d'élèves a diminué de 2,3 %.

Le second degré (hors post-bac) compte 359 778 élèves dans 671 établissements du public ou du privé sous contrat (438 collèges, 227 lycées et

lycées professionnels, et 6 EREA). L'enseignement du second degré privé représente 27,0 % des élèves contre 21,7 % en France.

À la rentrée 2023, 200 244 étudiants suivent des études supérieures. Les formations post-bac dans les lycées publics ou privés sous contrat rassemblent 30 960 étudiants dont 26 122 en STS et assimilés (y compris STS en apprentissage) et 4 838 en CPGE. Les universités de l'académie accueillent 102 558 étudiants.

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 secteur d'enseignement : la part d'élèves défavorisés dans les collèges, tous secteurs confondus, s'élève à 44,7 % soit 10,6 points de plus qu'en France métropolitaine. Elle est supérieure dans les collèges publics (53,3 % soit 14,2 points de plus qu'au plan national). Les lycées professionnels (LP) publics accueillent, quant à eux, 67,4 % d'élèves défavorisés soit 13,8 points de plus qu'en

France métropolitaine. Cette proportion n'atteint que 38,9 % dans les lycées généraux et technologiques publics, soit tout de même 9,7 points de plus qu'en France métropolitaine.

Pour les établissements du privé sous contrat, cette part est plus faible mais toutefois reste supérieure au niveau national : respectivement elle est de 22,0 % en collèges (+ 5,2 points de plus qu'en France métropolitaine), 41,9 % en lycées professionnels (+10,8 points par rapport à la France métropolitaine) et 18 % dans les lycées généraux et technologiques (+7,4 points par rapport au national).

3 L'éducation prioritaire

À la rentrée 2023, 726 écoles sont classées en éducation prioritaire. Elles sont, en proportion, près de deux fois plus nombreuses qu'en France métropolitaine. 447 écoles de l'académie sont classées en REP, 279 en REP+. Ces écoles accueillent 105 400 élèves, soit 25,9 % des écoliers de l'académie. En comparaison, en France métropolitaine, 938 780 écoliers relèvent de l'éducation prioritaire, soit 15,4 % de la population du 1er 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 35,5 % et 28,7 %). Ces collèges scolarisent 52 843 élèves à la rentrée 2023, soit près d'un collégien de l'académie sur quatre.

Synthèse générale des effectifs

En 2023-2024, 81 261 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, 71,5 % sont des enseignants (45,3 % dans le premier degré et 54,7 % dans le second degré).

Les personnels du département du Nord représentent 63,8 % 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 (+0,9 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 43,5 ans et 44,2 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 (+1,9 point) tandis que les plus de 50 ans le sont moins (-2,5 points).

L'effectif des personnels de l'académie a très légèrement augmenté entre le 30 novembre 2022 et le 30 novembre 2023 de 0,3 %. Une augmentation du

nombre des étudiants en préprofessionnalisation et des apprentis (+2,2 %) et une augmentation des personnels d'assistance éducative (+3,9 %) ont conduit à ce résultat tandis que le nombre d'enseignants est stable. Le solde des entrées et sorties provisoires est de -287 agents, inférieur à celui des 12 mois précédents (-396 agents) (**Tableau 3**).

La grande majorité des agents (hors apprentis) de l'académie est composée de titulaires (75,6 %), dans une proportion plus forte pour les hommes que pour les femmes (80,1 % contre 73,9 % pour les femmes) (**Figure 2**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94,0 % contre 90,1 % chez les enseignants), les tendances sont les mêmes au niveau national (92,4 % et 87,9 % respectivement). Chez les personnels non enseignants en revanche, 30 % des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (40,4 %) que les femmes (27,0 %). 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 88 %) comme au plan national.

En moyenne, 5,8 % des agents sont à temps partiel : 6,6 % des enseignants et 3,5 % 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.

Tableau 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille par corps ou emploi en 2023-2024

	Académie					National
	Effectifs	Évolution	% non titulaires	Âge moyen	% femmes	% femmes
Enseignants premier degré(public)	22 418	-0,5	1,3	42,6	84,8	84,8
Enseignants second degré(public)	23 993	-0,6	8,0	45,4	56,3	58,5
Ensemble secteur public	46 411	-0,5	4,8	44,1	70,1	71,0
Enseignants premier degré(privé)	3 902	-0,9	13,2	44,8	91,7	91,6
Enseignants 2d degré (privé)	7 797	-0,3	18,2	46,6	63,3	65,3
Ensemble secteur privé	11 699	-0,5	16,6	46,0	72,8	73,9
Ensemble des enseignants	58 110	-0,5	7,1	44,5	70,6	71,5
Personnels de direction*	883	0,5	0	51,6	50,6	54,7
Personnels d'inspection*	211	4,5	0	52,7	47,4	54,3
Encadrement supérieur	38	-9,5	2,6	53,4	44,7	42,8
Personnels d'éducation	1 467	1,0	14,1	44,7	78,7	79,6
<i>dont CPE</i>	919	0,8	15,9	44,0	73,1	<i>n.d.</i>
<i>dont PsyEN</i>	548	1,3	11,1	45,8	88,0	<i>n.d.</i>
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	4 172	-0,8	14,7	47,3	83,3	85,9
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	611	2,7	12,1	47,1	49,9	53,6
Personnels d'assistance	14 503	3,9	100	39,4	83,5	83,3
<i>dont AESH</i>	10 287	4,8	100	43,8	94,5	93,4
<i>dont AED</i>	4 217	1,9	100	28,7	57,6	61,2
Ensemble des personnels non-enseignants	21 886	2,6	70,4	42,1	80,5	80,7
Étudiants en préprofessionnalisation, assistants étrangers et apprentis	1 265	2,2	100	22,3	81,9	77,1
Total général	81 261	0,3	25,5	43,5	73,4	73,9

Tableau 2 : Répartition des effectifs par corps ou emploi selon le département en 2023-2024

	Nord				Pas-de-Calais			
	Effectifs	% non titulaires	Âge moyen	% femmes	Effectifs	% non titulaires	Âge moyen	% femmes
Enseignants premier degré(public)	13 906	1,4	42,6	85,1	8 512	1,1	42,6	84,3
Enseignants second degré(public)	14 673	8,7	45,5	56,2	9 320	6,7	45,3	56,5
Ensemble secteur public	28 579	5,2	44,1	70,2	17 832	4,1	44,0	69,8
Enseignants premier degré(privé)	2 968	13,6	44,5	91,1	934	12,0	45,6	93,4
Enseignants 2d degré (privé)	6 155	18,8	46,6	62,5	1 642	16,1	46,9	66,4
Ensemble secteur privé	9 123	17,1	45,9	71,8	2 576	14,6	46,4	76,2
Ensemble des enseignants	37 702	8,1	44,5	70,6	20 408	5,4	44,3	70,6
Personnels de direction*	536	0,0	51,8	50,9	347	0,0	51,3	50,1
Personnels d'inspection*	174	0,0	52,6	46,0	37	0,0	53,3	54,1
Encadrement supérieur	30	0,0	53,3	40,0	8	0,0	53,8	62,5
Personnels d'éducation	917	15,3	44,1	78,6	550	12,2	45,6	78,7
<i>dont CPE</i>	568	16,9	43,6	73,2	351	14,2	44,5	72,9
<i>dont PsyEN</i>	349	12,6	44,8	87,4	199	8,5	47,5	88,9
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	2 739	14,7	47,5	82,5	1 433	14,7	47,3	84,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	469	13,0	47,0	42,4	142	9,2	48,0	74,6
Personnels d'assistance éducative	8 439	100	39,7	82,1	6 065	100	39,1	85,4
<i>dont AESH</i>	5 862	100	44,5	93,5	4 424	100	43	95,7
<i>dont AED</i>	2 576	100	28,8	56,1	1 641	100	28,5	57,6
Ensemble des personnels non-enseignants	13 304	68,0	42,5	78,7	8 582	74,1	41,6	83,1
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis	878	100	22,4	82,0	387	100	22,1	81,7
Total général	51 884	24,8	43,6	72,9	29 377	26,7	43,2	74,4

* Hors faisant fonction.

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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Figure 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2023-2024 selon le genre

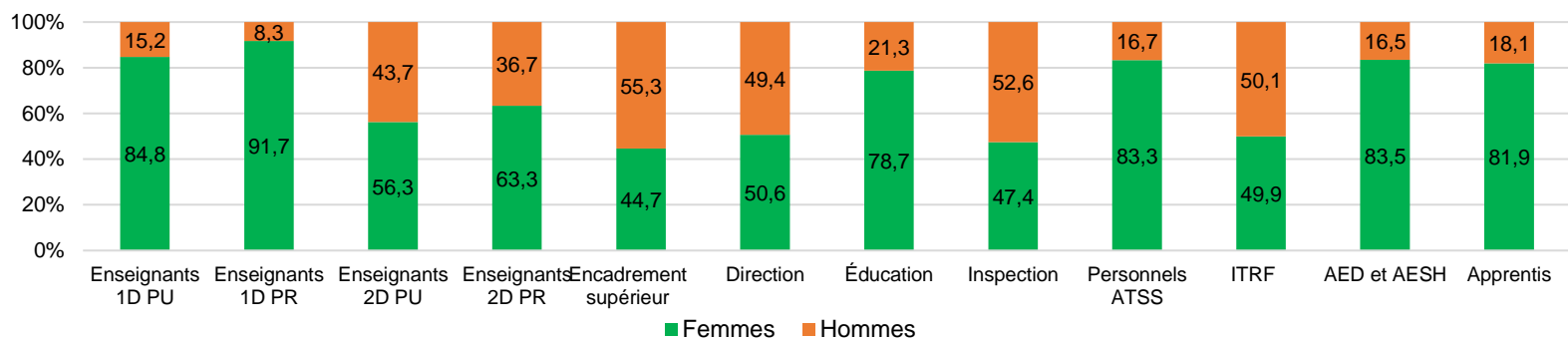
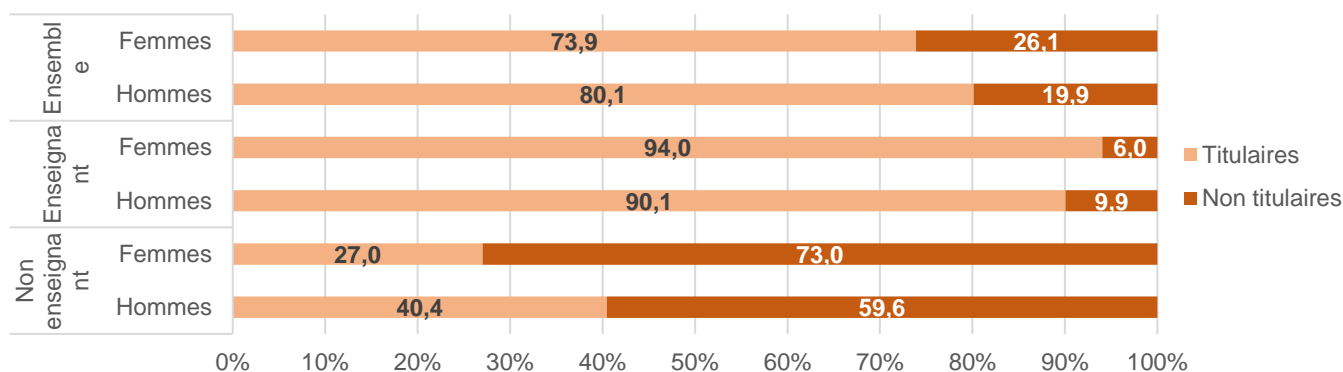


Figure 2 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2023-2024 selon le statut (hors apprentis)



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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 3 : Flux des entrées et sorties provisoires des personnels en activité à la rentrée 2023

	Réintégrations			Sorties		
	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé	Ensemble
Enseignants premier degré	164	27	191	266	57	323
Enseignants second degré	164	36	200	251	60	311
Personnels ATSS	0	///	0	44	///	44
Total	328	63	391	561	117	678

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

Champ : secteurs public et privé sous contrat. Réintégrations observées entre le 02/09/2022 et le 02/09/2023. Départs observés entre le 01/09/2022 et le 01/09/2023.

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

Les plafonds d'emploi

Au 1er septembre 2023, le plafond d'emploi de l'académie de Lille s'élève à 69 397 équivalents temps plein (ETP). Ce plafond d'emploi a augmenté de 3,5 % par rapport à l'an dernier (**Tableau 4**).

Cette augmentation n'est pas identique selon le Budget opérationnel de programme (BOP). Le BOP vie de l'élève

est en augmentation (+64,3 % en un an), ainsi que le BOP soutien (+ 3,4 %) Les BOP premier degré public, enseignement privé et second degré public ont diminué respectivement de (- 0,9 %, -1,1 %, et -0,5 %).

Tableau 4 : Évolution des plafonds des BOP* académiques de 2018 à 2023

	sept-18	sept-19	sept-20	sept-21	sept-22	1 ^{er} septembre 2023	
	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	% du total
BOP premier degré public	21 935,0	21 975,0	21 847,5	21 996,5	21 855,5	21 660,0	31,2%
BOP second degré public	29 205,0	28 851,0	28 523,5	28 424,0	28 336,0	28 180,5	40,6%
BOP Vie de l'élève	4 051,7	4 147,7	4 147,7	4 308,7	4 356,3	7 156,5	10,3%
BOP Soutien	1 327,3	1 314,8	1 314,8	1 364,8	1 343,7	1 388,8	2,0%
BOP Enseignement privé	11 346,7	11 321,7	11 283,9	11 196,8	11 138,3	11 011,3	15,9%
Ensemble	67 865,7	67 610,2	65 802,6	67 290,8	67 029,8	69 397,0	100,0%

*Budget opérationnel de programme.

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

Les enseignants du public

En 2023-2024, 46 667 enseignants relèvent du secteur public dans l'académie de Lille, dont 48,3 % dans le premier degré et 51,7 % dans le second

degré. Cet effectif est en baisse par rapport à l'an dernier (-0,5 %).

1 Les enseignants du premier degré public

Le premier degré de l'enseignement public compte 22 418 enseignants (**Tableau 5**) : 62,0 % d'entre eux exercent dans le département du Nord et 38,0 % dans le département du Pas-de-Calais. Les professeurs des écoles représentent la quasi-totalité de ces enseignants (98,6 %). Leur part est plus élevée qu'en France (97,3 %).

L'âge moyen des enseignants de l'académie est un peu inférieur à celui du niveau national (42,6 ans contre 43,5 ans).

Les moins de 35 ans représentent 22,7 % de l'ensemble des enseignants (contre 22,4 % en France) et les plus de 50 ans, 26,1 % (27,4 % au niveau national). (Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 5).

Les femmes représentent 84,8 % des enseignants du premier degré public. Cette part est presque identique à la part nationale (84,8 %).

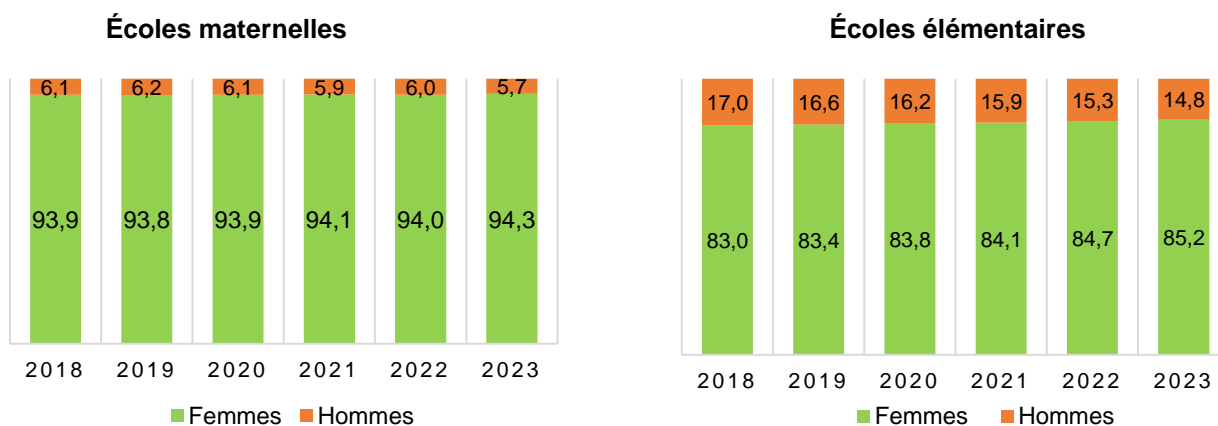
Entre 2018 et 2023, la part des hommes exerçant dans une école maternelle a légèrement baissé (-0,4 point) et elle régresse dans les écoles élémentaires de 2,2 points (**Figure 3**).

Tableau 5 : Répartition des effectifs d'enseignants du premier degré public par corps et département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs des écoles	13 692	42,8	85,0	8 412	42,8	84,3	22 104	42,8	84,8
Instituteurs	15	57,1	86,7	3	55,3	66,7	18	56,8	83,3
Instituteurs auxiliaire suppléant	0	///	///	4	52,5	100	4	52,5	100
Intervenants langue primaire	1	c	c	0	///	///	1	c	c
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	2	c	c	0	///	///	2	c	c
Agent contractuel 1 ^{er} degré	196	29,2	85,7	93	27,7	89,2	289	28,7	86,9
Ensemble	13 906	42,6	85,1	8 512	42,6	84,3	22 418	42,6	84,8

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Figure 3 : Évolution de la part des femmes et des hommes parmi les professeurs des écoles du secteur public par type d'école de 2018 à 2023



Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

2 Les enseignants du second degré public

Le second degré public compte 23 993 enseignants : 61,2 % sont affectés dans le Nord et 38,8 % dans le Pas-de-Calais (**Tableau 6**).

Les professeurs certifiés, les professeurs agrégés et les professeurs de lycée professionnel représentent respectivement 57,5 %, 10,2 % et 16,3 % de l'ensemble des enseignants du second degré public. L'âge moyen de l'ensemble des enseignants est très peu inférieur à celui du niveau national (45,4 ans contre 45,6 ans). La part des enseignants de moins de 35 ans est de 19,2 % (contre 20,9 % en France) et les plus de 50 ans représentent 40,7 % des effectifs (39,0 %

au niveau national) (*Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 6*).

Les femmes sont moins représentées dans l'académie parmi les enseignants du second degré qu'en France : leur part est de 56,3 % pour 58,5 % en France. Leur répartition par corps diffère de la répartition nationale : 64,2 % sont des professeures certifiées, 14,1 % des professeures de lycées professionnels et 8,9 % des professeures agrégées (pour respectivement 60,5 %, 11,8 % et 12,6 % au niveau national). Ces proportions sont respectivement de 48,8 %, 19,2 % et 11,9 % chez les hommes dans l'académie

Tableau 6 : Répartition des effectifs d'enseignants du second degré public par corps et département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs de chaires supérieures	90	53,7	36,7	9	52,6	66,7	99	53,6	39,4
Professeurs agrégés	1 676	46,6	49,5	779	45,6	48,5	2 455	46,3	49,2
Professeurs certifiés	8 272	45,1	62,8	5 515	44,8	62,9	13 787	45,0	62,9
Professeurs de lycée professionnel	2 248	53,7	49,9	1 667	49,5	47,0	3 915	49,6	48,6
Professeurs d'éducation physique et sportive	1 088	41,5	40,0	715	42,4	39,7	1 803	41,9	39,9
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive	7	61,4	71,4	4	62,0	50,0	11	61,6	63,6
Professeurs d'enseignement général de collège	8	62,3	62,5	2	c	c	10	62,1	60,0
Professeur associé	4	c	25,0	1	///	///	5	c	20,0
Professeur de sport	1	c	100,0	0	///	///	1	c	c
Contractuels	1 279	41,6	48,4	628	41,3	53,7	1 907	41,5	50,1
Ensemble	14 673	45,5	56,2	9 320	45,3	56,5	23 993	45,4	56,3

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Les enseignants du privé

En 2023-2024, 11 699 enseignants relèvent du secteur privé sous contrat, soit 20,1 % de l'ensemble des enseignants de l'académie de Lille : 33,4 % exercent dans le premier degré et 66,6 %

dans le second degré. Par rapport à l'an dernier, les effectifs d'enseignants du privé sont en baisse (-0,5 % sur un an).

1 Les enseignants du premier degré privé

Le premier degré privé compte 3 902 enseignants, dont 76,1% dans le département du Nord et 23,9 % dans le département du Pas-de-Calais (**Tableau 7**). Les professeurs des écoles représentent la part la plus importante de ces enseignants (86,8 % contre 83,8 % en France).

L'âge moyen est presque identique au niveau national (44,8 ans et 44,9 ans respectivement). La structure par âge est proche de celle observée au niveau national : les moins de 35 ans représentent 17,7 % (-0,1 point) et les plus de 50 ans 36,1 % (-0,4 point). (*Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 7*)

Tableau 7 : Répartition des effectifs d'enseignant du premier degré privé par corps et département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs des écoles	2 564	45,7	91,6	821	46,6	93,7	3 385	46,0	92,1
Maîtres délégués du 1D privé	403	36,5	88,3	112	38,4	91,1	515	36,9	88,9
Instituteurs	1	c	c	1	c	c	2	c	c
Ensemble	2 968	44,5	91,1	934	45,6	93,4	3 902	44,8	91,7

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

2 Les enseignants du second degré privé

Le second degré privé compte 7 797 enseignants (**Tableau 8**), dont 78,9 % dans le département du Nord et 21,1 % dans le département du Pas-de-Calais.

Les professeurs certifiés, les maîtres délégués du second degré privé, les professeurs de lycées professionnels représentent respectivement 57,7 %, 18,2 %, 12,6 % 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 46,6 ans et 46,3 ans). Les moins de 35 ans représentent 15,1 % et les plus de 50 ans 45,8 %

(respectivement 15,4 % et 45,3 % au niveau national). (Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 8).

Les femmes représentent 63,3 % des enseignants du second degré privé. Cette part est inférieure à la moyenne nationale (65,3 %). Parmi elles, 63,7 % sont des professeures certifiées, 3,7 % des professeures d'éducation physique et sportive et 2,6 % des professeures agrégées (pour respectivement 68,4 %, 4,2 % et 3,4 % au niveau national). Ces proportions sont respectivement de 47,1 %, 12,4 % et 3,9 % chez les hommes dans l'académie.

Tableau 8 : Répartition des effectifs du second degré privé par corps et département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeuses de chaires supérieures	3	c	c		///	///	3	c	c
Professeurs agrégés	203	50,4	49,8	38	46,5	73,7	241	49,1	53,5
Professeurs certifiés	3 457	47,6	69,5	1 038	48,2	71,6	4 495	47,7	70,0
Professeurs de LP	838	50,3	62,9	148	51,5	73,0	986	50,5	64,4
Professeurs éducation physique et sportive enseignement privé	406	46,1	35,2	131	46,2	30,5	537	46,1	34,1
Adjoint d'enseignement enseignement privé	44	56,8	63,6	11	56,4	81,8	55	56,7	67,3
Maîtres délégués du 2D privé	1 154	39,7	53,2	265	39,0	59,2	1 419	39,6	54,3
MACD	47	54,1	59,6	11	51,4	54,5	58	53,6	58,6
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	3	c	c	0	c	c	3	c	c
Ensemble	6 155	46,6	62,5	1 642	46,9	66,4	7 797	46,6	63,3

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Focus sur les enseignants non titulaires

Tableau 9 : Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2023-2024

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Âge moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein
Secteur public	CDD	F	879	21,2		54,6	9,0	34,8	0,1	18,9	81,0
		H	697	16,8		43,0	21,1	38,8	0,0	17,1	82,9
		Ensemble	1 576	38,1	55,8	49,5	14,3	36,5	0,1	18,1	81,9
	CDI	F	335	8,1		10,4	45,1	47,3	3,0	6,3	90,7
		H	292	7,1		5,5	48,3	48,9	0,3	5,1	94,5
		Ensemble	627	15,2	53,4	8,1	46,6	48,0	1,8	5,7	92,5
	Non titulaires	F	1 214	29,3		42,4	18,9	38,2	0,9	15,4	83,7
		H	989	23,9		32,0	29,1	41,8	0,1	13,5	86,3
		Ensemble	2 203	53,2	55,1	37,7	23,5	39,8	0,5	14,6	84,9
Secteur privé	CDD	F	869	21,0		50,1	11,6	36,1	0,1	31,1	68,8
		H	483	11,7		53,2	14,7	36,6	0,0	24,0	76,0
		Ensemble	1 352	32,7	64,3	51,2	12,7	36,3	0,1	28,6	71,4
	CDI	F	360	8,7		12,8	28,3	44,5	3,9	23,3	72,8
		H	223	5,4		11,7	36,3	45,5	0,4	17,5	82,1
		Ensemble	583	14,1	61,7	12,3	31,4	44,9	2,6	21,1	76,3
	Maîtres délégués	F	1 229	29,7		39,1	16,5	38,5	1,2	28,8	70,0
		H	706	17,1		40,1	21,5	39,4	0,1	22,0	77,9
		Ensemble	1 935	46,8	63,5	39,5	18,3	38,9	0,8	26,3	72,9
Ensemble des enseignants non titulaires	F	2 443	59,0		40,8	17,7	38,4	1,1	22,1	76,8	
	H	1 695	41,0		35,3	26,0	40,8	0,1	17,1	82,8	
	Ensemble	4 138	100,0	59,0	38,5	21,1	39,4	0,7	20,1	79,3	

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers

Tableau 10 : Effectifs des étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers en 2023-2024

	Effectifs	Part des femmes en %	Âge moyen
AED en préprofessionnalisation Master 1 premier degré	43	88,4	21,7
AED en préprofessionnalisation Master 1 second degré	4	100,0	21,5
AED en préprofessionnalisation Niveau L2 premier degré	317	87,7	20,4
AED en préprofessionnalisation Niveau L2 second degré	60	50,0	20,8
AED en préprofessionnalisation Niveau L3 premier degré	81	85,2	20,7
AED en préprofessionnalisation Niveau L3 second degré	16	68,8	21,3
Apprentis administratifs	16	75,0	21,8
Assistants étrangers du second degré	186	76,9	24,2
Enseignant contractuel alternant premier degré	440	88,0	25,0
Enseignant contractuel alternant second degré	95	61,1	23,3
CPE contractuel alternant	7	85,7	23,1
Total général	1 265	81,9	22,3

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Les personnels non enseignants

1 Les personnels d'encadrement

L'académie de Lille compte 883 personnels de direction d'établissements (**Tableau 11**). Le Nord représente 60,7 % de ces personnels. Au niveau académique, leur moyenne d'âge est de 52,6 ans, proche du niveau national (52,0 ans). Les moins de 35 ans représentent 1,1 % des effectifs et les plus de 50 ans 64,6 % (respectivement 0,9 % et 66,3 % au niveau national) (*Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 9*).

La part des femmes parmi ces personnels est, quant à elle, inférieure de 4,1 points au niveau national (50,6 % dans l'académie contre 54,7 % en France). Par ailleurs, il existe 64 intérimaires de personnels de direction, dont 73 % des femmes. Leur moyenne d'âge est de 45,5 ans.

Tableau 11 : Répartition des personnels de direction par corps ou emploi par département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Proviseur LEGT	56	56,8	35,7	30	56,4	26,7	86	56,7	32,6	33,9
Proviseur LP	33	54,4	39,4	24	54,4	29,2	57	54,4	35,1	45,4
Principal	180	54,3	64,6	123	54,3	40,7	303	54,3	40,6	51,4
Total chefs d'établissement	269	54,8	39,4	177	54,7	36,7	446	54,8	38,3	n.d.
Proviseurs adjoints LGT & LP	96	50,0	64,6	60	48,4	58,3	156	49,4	62,2	61,8
Principal adjoint collège	166	47,7	62,0	107	47,5	66,4	273	47,6	63,7	65,2
Total adjoints	262	48,5	63,0	167	47,8	63,5	429	48,3	63,2	n.d.
Autres pers. titulaires de direction	5	56,8	40,0	3	49,3	100,0	8	54,0	62,5	51,5
Ensemble	536	51,8	50,9	347	51,3	50,1	883	51,6	50,6	54,7

Champ : secteur public. Personnels des corps de direction, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 11-2 : Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2023-2024

Corps		Effectifs	1re catégorie	2e catégorie	3e catégorie	4e catégorie	4e catégorie exceptionnelle	Autres*	Total
Proviseurs LGT	Femmes	25	28	3,6	10,7	10,7	46,4	25,0	3,6
	Hommes	61	58	0,0	6,9	10,3	55,2	27,6	0,0
	Ensemble	86	86	1,2	8,1	10,5	52,3	26,7	1,2
Proviseurs LP	Femmes	20	20	5,0	30,0	25,0	40,0	0,0	0,0
	Hommes	37	37	18,9	24,3	27,0	24,3	5,4	0,0
	Ensemble	57	57	14,0	26,3	26,3	29,8	3,5	0,0
Principal collègue	Femmes	122	123	9,8	39,8	34,1	16,3	0,0	0,0
	Hommes	184	180	7,2	27,8	50,0	15,0	0,0	0,0
	Ensemble	306	303	8,3	32,7	43,6	15,5	0,0	0,0
Total Chefs		449	446	7,6	27,1	35,0	24,4	5,6	0,2
Proviseurs adjoints LGT & LP	Femmes	92	97	2,1	8,2	13,4	52,6	22,7	1,0
	Hommes	64	59	0,0	5,1	20,3	44,1	27,1	3,4
	Ensemble	156	156	1,3	7,1	16,0	49,4	24,4	1,9
Principal adjoint collègue	Femmes	171	174	1,1	31,0	51,1	16,7	0,0	0,0
	Hommes	92	99	2,0	32,3	48,5	17,2	0,0	0,0
	Ensemble	263	273	1,5	31,5	50,2	16,8	0,0	0,0

		419	429	1,4	22,6	37,8	28,7	8,9	0,7
Total Adjoints									
Autres pers. titulaires de direction	Femmes	6	5	0,0	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0
	Hommes	5	3	0,0	33,3	33,3	0,0	0,0	33,3
	Ensemble	11	8	0,0	62,5	25,0	0,0	0,0	12,5
Ensemble des personnels de direction	Femmes	436	447	4,0	27,7	34,2	27,1	6,5	0,4
	Hommes	443	436	5,0	22,7	38,3	25,5	7,8	0,7
	Ensemble	879	883	4,5	25,3	36,2	26,3	7,1	0,6

*Autres : comprend les « non classés » et les « sans objet ».

Champ : secteur public. Personnels des corps de direction, en activité et affectés au 30 novembre.

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

L'académie de Lille compte 211 personnels d'inspection (**Tableau 12**) dont 82,5 % 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 52,9 ans. Elle est très proche de la moyenne nationale (53,1 ans). Les moins de 35 ans représentent 0,0 % des effectifs et les plus de 50 ans 67,3 % (respectivement 0,2 % et 71,3 % au

niveau national). (*Voir les données par tranche d'âge et le sexe dans les annexes 10*). Les femmes représentent 47,4 % de ces personnels, soit 7 points de moins qu'en France.

Dans l'académie, il existe 12 personnels d'inspection intérimaires dont 50 % sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 45,7 ans.

Tableau 12 : Répartition des personnels d'inspection par corps ou emploi par département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
IA-IPR	76	52,3	39,5	0	///	///	76	52,3	39,5	50,0
IEN premier degré	63	53,0	54,0	35	53,1	54,3	98	53,0	54,1	
IEN ET-EG	31	52,6	45,2	0	///	///	31	52,6	45,2	57,1
IEN IO	3	c	c	2	c	c	5	51,6	60,0	
Inspecteur JS	1	c	c	0	///	///	1	c	c	
Ensemble*	174	52,6	46,0	37	53,3	54,1	211	52,9	47,4	54,4

* Hors faisant fonction.

Champ : secteur public. Personnels des corps d'inspection, en activité et affectés au 30 novembre. Hors faisant fonction.

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

L'académie de Lille compte 38 personnels d'encadrement supérieur (**Tableau 13**). La moyenne d'âge des personnels d'encadrement supérieur est de 53,4 ans. Elle est identique à la

moyenne nationale (53,4 ans). Les femmes représentent 44,7 % de ces personnels, soit 1,6 point de plus qu'en France.

Tableau 13 : Répartition des personnels d'encadrement supérieur par corps ou emploi 2023-2024

	Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Recteurs, conseillers recteurs, SGA	13	54,8	30,8	41,0
DASEN/DASEN adjoint	13	53,5	46,2	42,1
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	12	51,8	58,3	46,6
Ensemble	38	53,4	44,7	43,1

Champ : secteur public. Personnels des corps d'encadrement supérieur en activité et affectés au 30 novembre.

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

2 Les personnels d'éducation

L'académie compte 773 conseillers principaux d'éducation (CPE) : 61,1 % exercent dans le Nord et 38,9 % dans le Pas-de-Calais (**Tableau 14**). La moyenne d'âge de ces personnels d'éducation est inférieure au niveau France (44,8 ans contre 45,8 ans). Les moins de 35 ans représentent 21,7 % des effectifs et les plus de 50 ans 41,0 % (respectivement 19,4 % et 43,7 % au niveau national). La part des femmes parmi ces emplois est moins élevée qu'au niveau national (72,2 % contre 75,6 %).

Les personnels psychologues de l'Éducation nationale sont au nombre de 487, dont 62,6 % dans le Nord et 37,4 % dans le Pas-de-Calais. Cette filière professionnelle est fortement

féminisée. La part de femmes est de 88 % au niveau académique et national. L'âge moyen dans l'académie est de 47,1 ans, il est inférieur à la moyenne nationale : 48,8 ans. Les moins de 35 ans représentent 10,3 % des effectifs et les plus de 50 ans 45,8 % (respectivement 9,3 % et 54,0 % au niveau national) (*Voir les données par tranche d'âge et le sexe dans les annexes 11*).

Les non-titulaires, représentent 14,1 % des personnels d'éducation, soit +2,3 points par rapport à l'année précédente. La part de femmes est de 80,2 %, ce qui est plus élevé qu'au niveau national : 77,1 %. L'âge moyen est de 38,3 ans au niveau académique et de 37,9 ans au niveau national.

Tableau 14 : Répartition des personnels d'éducation par corps ou emploi par département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Conseillers principaux d'éducation	472	44,5	72,0	301	45,4	72,4	773	44,8	72,2	75,6
Psychologues de l'Éducation nationale	305	46,4	87,9	182	48,2	89,0	487	47,1	88,3	88,2
Personnels d'éducation non titulaires	140	37,9	80,7	67	39,4	79,1	207	38,3	80,2	77,1
Ensemble	917	44,1	78,6	550	45,6	78,7	1 467	44,7	78,7	79,6

Champ : secteur public. Personnels d'éducation en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

3 Les personnels ASS et les ITRF

L'académie compte 4 783 personnels ASS et ITRF, soit -0,4 % par rapport à l'année dernière. La filière administrative et technique représente 67,4 % des effectifs (3 225 personnes), la filière médico-sociale 19,8 % (947 personnes) et les ITRF 12,8 % (611 personnes). 4 172 agents exercent des fonctions dans les filières administrative et technique ou sociale et de santé.

La filière administrative et technique est la plus importante (3 225 agents, soit 77,3 %, des ASS).

15,5 % 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 (47,7 ans contre 48,1 ans) (**Tableau 15**).

Les moins de 35 ans représentent 11,5 % et les plus de 50 ans 50,2 % (respectivement 11,3 % et 51,1 % au niveau national). (*Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 12*).

Tableau 15 : Répartition des personnels ASS en 2023-2024 - filière administrative et technique par département

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			Nationa l
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	414	48,4	56,8	191	48,3	60,2	605	48,4	57,9	66,9
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	651	48,3	80,2	269	47,8	82,9	920	48,2	81,0	85,2
Catégorie C*	Adjointes administratifs /adjoints techniques	751	49,8	87,9	449	49,1	86,2	1 200	49,7	87,3	90,0
Ensemble titulaires		1 816	48,9	78,0	909	48,6	79,8	2 725	48,8	78,6	83,5
Ensemble non titulaires		330	41,4	83,9	170	43,0	90,0	500	41,9	86,0	84,9
Ensemble filière administrative et technique		2 146	47,8	78,9	1 079	47,7	81,4	3 225	47,7	79,8	83,7

* y compris les 4 personnes de la filière technique.

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affectés au 30 novembre.

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Plus d'un agent sur cinq ASS appartient à la filière sociale et de santé (947agents, soit 22,7 % des ASS) (**Tableau 16**). La part des non-titulaires est de 12 %. Dans la filière sociale et santé, l'âge moyen des agents est de 46,3 ans dans l'académie contre 47,8 ans au plan national. Les moins de 35 ans représentent 16,1 % et les plus de 50 ans, 39,9 % (respectivement 11,5 % et 46,8 % au niveau national). *(Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans l'annexe 13).*

Ces deux filières ASS sont très féminisées. La part de femmes de la filière administrative au niveau

académique est toutefois un peu inférieure à celle observée au national (78,7 % contre 79,6 %) et presque identique pour la filière sociale et santé (95,5 % pour Lille et 95,4 % pour la France).

Dans la filière administrative et technique, 44,0 % des agents titulaires appartiennent à un corps de catégorie C, 33,8 % à un corps de catégorie B et 22,2 % à un corps de catégorie A. Dans la filière sociale et santé, les titulaires relèvent quasi de la catégorie A.

Tableau 16 : Répartition des personnels ASS en 2023-2024 - 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
	Médecin	35	54,4	97,1	15	53,2	93,3	50	54,1	98,1	95,5
Catégorie A	Infirmier (e)	328	47,5	96,0	200	47,5	96,0	528	47,5	96,1	95,8
	Assistants de service social	145	44,7	97,2	92	44,4	95,7	237	44,6	96,2	95,4
	Conseillers techniques de service social	10	55,7	100,0	4	49,5	100,0	14	53,4	100,0	93,8
Ensemble catégorie A		518	47,4	96,5	311	46,9	95,8	829	47,2	96,3	95,7
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	2	c	c	2	c	c	4	51,3	100,0	100,0
Ensemble titulaires		520	47,4	96,5	313	46,7	95,8	833	47,2	96,3	95,7
Ensemble non titulaires		73	39,3	89,0	41	39,9	90,2	114	39,5	89,5	93,4
Ensemble filière sociale et santé		593	46,5	96,5	354	45,9	95,2	947	46,3	95,5	95,4

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affectés au 30 novembre.

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Les 611 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions dans l'académie de Lille (**Tableau 17**) sont majoritairement des titulaires (87,9 %, soit +5,2 points par rapport au plan national). La moyenne d'âge est de 47,2 ans contre 48,6 ans au niveau national. Les moins de 35 ans représentent 13,6 % et les plus de 50 ans, 50,2 % (respectivement 13,4 % et 52,4 % au niveau national). (*Voir les données par tranche d'âge et le sexe dans les annexes 14*).

La majorité des agents titulaires de la filière ITRF est en catégorie C (56,2 %), 25,5 % relèvent de la catégorie B et 18,2 % 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 2023-2024

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Catégorie A	Ingénieur de recherche	20	51,8	15,0	0	///	///	20	51,8	15,0	33,8
	Ingénieur d'études	55	47,6	32,7	0	///	///	55	47,6	32,7	39,5
	Assistant ingénieurs	22	48,6	27,3	1	c	c	23	48,9	30,4	32,7
Ensemble catégorie A		97	48,7	27,8	1	c	c	98	48,7	28,6	37,0
Catégorie B	Techniciens RF	112	46,6	25,9	25	50,0	56,0	137	47,2	31,4	44,4
Catégorie C	Adjoints techniques RF	199	49,5	54,8	103	48,3	77,7	302	49,1	62,6	63,6
Ensemble titulaires		408	48,5	40,4	129	48,6	73,6	537	48,6	48,4	54,3
Ensemble non titulaires		61	36,7	55,7	13	41,6	84,6	74	37,6	60,8	54,2
Ensemble ITRF		469	47,0	42,4	142	48,0	74,6	611	47,2	49,9	54,4

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ITRF, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

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 sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ou d'un baccalauréat (ou équivalent) 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 ou UEEA (aide collective).

Une CDIisation à l'issue d'un CDD de trois ans :

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'État 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.

Le décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023 modifiant le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap permet sa mise en œuvre effective dès le 1^{er} septembre 2023.

Ainsi plus de 4 400 agents ont obtenu un CDI dès la rentrée 2023. La proportion d'agents en CDI passe alors de 23 % en fin d'année scolaire 2022-2023 à 65 % en novembre 2023.

Des évolutions salariales :

→ Le décret n°2022-1534 du 8 décembre 2022 étend le périmètre des bénéficiaires du versement des indemnités de sujétions relatives à l'éducation prioritaire. Ainsi les AESH et les AED entrent dorénavant dans ce périmètre s'ils exercent dans une école ou un établissement inscrit dans un programme « réseau éducation prioritaire » (REP) ou « réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+). La mise en œuvre est effective au 1^{er} janvier 2023.

Le montant de l'indemnité est fixé à 1106€ par an pour l'indemnité REP et à 3263€ par an pour l'indemnité REP+.

→ Depuis le 1^{er} septembre 2023, chaque AESH bénéficie d'une indemnité de fonction. L'arrêté du 13 juillet 2023 fixe son montant à 1529€ brut annuel.

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.

L'académie de Lille a également fait le choix, dès 2023, de permettre à chaque PIAL de désigner un AESH-référent dont la mission repose sur tout ou partie des objectifs suivants :

- assurer un appui méthodologique aux AESH, à leur demande ou à la demande du pilote du PIAL. Cet appui méthodologique peut reposer sur le partage des gestes professionnels et donne lieu à des conseils personnalisés ainsi qu'à la diffusion d'outils ou à la participation de formation initiée localement ;
- apporter un soutien spécifique aux AESH nouvellement recrutés en vue de faciliter leur accueil, leur prise de fonction et leur appartenance à la communauté éducative.

Sa mission s'articule avec celle de l'AESH-référent de circonscription, le référent du PIAL étant le niveau 1 de réponse.

L'AESH-référent du PIAL est déchargé d'un nombre d'heures qui varie de 4h à 10h selon la taille du PIAL et bénéficie de l'indemnité spécifique de fonction dont le montant est déterminé par décret (660€ au 1^{er} septembre 2023).

L'académie bénéficie, pour chaque rentrée, de nouvelles dotations. À la rentrée 2023, près de 500 nouveaux AESH ont ainsi été recrutés.

L'évolution du marché du travail a pu occasionner des difficultés très localisées en matière de recrutement ou de changement d'orientation professionnelle. Le nombre de départs volontaires au cours de l'année 2023-2024 tend à diminuer mais tout en restant cohérent avec le profil des candidats recrutés. Ainsi, 450 départs, tous motifs confondus (retraite, démission, fin de période d'essai, déménagement...) ont été constatés au cours de l'année 2023-2024, soit 4,4 % de l'ensemble des AESH (500 en 2022-2023, soit 5 % de l'ensemble des AESH).

En 2023-2024, l'académie de Lille compte 10 286 AESH dont 57,0 % exercent dans le Nord

(**Tableau 18**). L'écrasante majorité des AESH sont des femmes elles représentent 94,5 % des effectifs. Leur moyenne d'âge est de 43,8 ans contre 45,3 ans au niveau national. Les moins de 35 ans représentent 18,0 % de l'ensemble des AESH et les plus de 50 ans 31,0 % (respectivement 16,2 % et 37,7 % au niveau national) ; 94,5 % sont des femmes.

En 2023-2024, au niveau national, 128 466 AESH interviennent auprès des élèves à besoins éducatifs particuliers. Les femmes représentent 93,4 % d'entre eux. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est presque équivalente au niveau national (62,6 % et 63,2 % respectivement) (**Tableau 18-1**).

Tableau 18 : Répartition des effectifs des AESH par département en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Accompagnement des élèves en situation de handicap	5 862	44,5	93,5	4 424	43,0	95,7	10 286	43,8	94,5	93,4
<i>Rappel 2022-2023</i>	<i>5 613</i>	<i>44,1</i>	<i>93,2</i>	<i>4 203</i>	<i>42,5</i>	<i>95,3</i>	<i>9 816</i>	<i>43,4</i>	<i>94,1</i>	<i>92,5</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>5 322</i>	<i>44,2</i>	<i>93,1</i>	<i>3 936</i>	<i>42,3</i>	<i>95,2</i>	<i>9 258</i>	<i>43,4</i>	<i>94,0</i>	<i>92,4</i>

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 18-1 : Répartition des effectifs des AESH par sexe en 2023-2024

		Effectifs	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Âge moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Nord	Femmes	5 482	16,2	34,6	44,7	62,6	3 430
	Hommes	380	28,4	27,1	41,3	64,3	244
	Ensemble	5 862	17,0	34,1	44,5	62,7	3 674
Pas-de-Calais	Femmes	4 235	19,0	27,2	43,1	62,5	2 645
	Hommes	189	25,9	22,2	40,9	64,5	122
	Ensemble	4 424	19,3	27,0	43,0	62,5	2 767
Académie	Femmes	9 717	17,4	31,4	44,0	62,5	6 075
	Hommes	569	27,6	25,5	41,2	64,4	366
	Ensemble	10 286	18,0	31,0	43,8	62,6	6 441
National	Femmes	119 979	15,6	37,8	45,4	63,1	75 668
	Hommes	8 487	27,1	33,7	43,1	64,8	5 496
	Ensemble	128 466	16,3	37,5	45,3	63,2	81 164

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 18-2 : Répartition des effectifs des AESH selon la quotité de travail et par sexe en 2023-2024

Quotité de travail en %	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
[25-50[1,3	1,4	1,3
[50-70[89,8	79,3	89,2
[70-80[7,0	13,5	7,4
[80-99]	1,3	3,9	1,5
100	0,6	1,9	0,7
	100,0	100,0	100,0

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

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 particulier 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 de l'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.

A la rentrée 2024, 600 assistants d'éducation bénéficient d'un CDI (400 en 2023).

En 2023-2024, l'académie de Lille compte 4 217 assistants d'éducation (AED), dont 61,1 % exercent dans le Nord. Leur moyenne d'âge est de 28,7 ans et 57,6 % sont des femmes (**Tableau 19**). C'est une population plus jeune et un peu moins féminisée qu'au niveau national. En effet, parmi les 63 296 assistants d'éducation intervenant dans les premier et second degrés en France, 61,3 % sont des femmes.

La quotité moyenne de temps de travail des AED au niveau académique est de 77,2 % contre 79,6 % au niveau national (**Tableau 19-1**).

Ils sont en moyenne 15,1 pour 1000 élèves (**Tableau 19-2**). Ce ratio varie selon le type d'établissement : 17,2 assistants d'éducation dans les collèges, 14,1 AED dans lycées professionnels et 11,8 AED dans les lycées.

Tableau 19 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation en 2023-2024

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Assistant d'éducation	2 576	28,8	56,1	1 641	28,5	57,6	4 217	28,7	57,6	61,2
<i>Rappel 2022-2023</i>	<i>2 544</i>	<i>27,8</i>	<i>55,8</i>	<i>1 595</i>	<i>27,3</i>	<i>58,1</i>	<i>4 139</i>	<i>27,6</i>	<i>56,7</i>	<i>60,7</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>2 666</i>	<i>27,8</i>	<i>55,9</i>	<i>1 645</i>	<i>27,3</i>	<i>57,0</i>	<i>4 311</i>	<i>27,6</i>	<i>56,3</i>	<i>60,0</i>

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 19-1 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation par sexe en 2023-2024

		Effectifs	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Âge moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Nord	Femmes	1 446	78,7	3,9	29,2	75,9	1 098
	Hommes	1 130	84,6	2,9	28,2	76,2	861
	Ensemble	2 576	81,3	3,5	28,8	76,1	1 959
Pas-de-Calais	Femmes	946	78,4	3,2	29,6	78,8	746
	Hommes	695	88,9	1,2	26,9	79,2	551
	Ensemble	1 641	82,9	2,3	28,5	79,0	1 296
Académie	Femmes	2 392	78,6	3,6	29,4	77,1	1 843
	Hommes	1 825	86,2	2,2	27,7	77,4	1 412
	Ensemble	4 217	81,9	3,0	28,7	77,2	3 255
National	Femmes	38 780	71,1	5,2	30,9	79,4	30 809
	Hommes	24 516	81,9	3,8	28,9	79,9	19 588
	Ensemble	63 296	75,3	4,7	30,1	79,6	50 397

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 19-2 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation selon la quotité de travail et par sexe en 2023-2024

Quotité de travail en %	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
<50	2,4	2,5	2,4
[50-80[52,1	50,1	51,3
[80-100[5,4	4,3	4,9
100	40,1	43,1	41,4
	100,0	100,0	100,0

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 19-3 Répartition des AED selon le type d'établissement et le ratio pour 1000 élèves

Type d'établissement	Effectifs	Ratio AED pour 1000 élèves
COLLEGE	2 669	17,2
LYCEE	1 001	11,8
LYCEE PROF	547	14,1
Total général	4 217	15,1

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023 et Système d'information Scolarité.

6 Les apprentis et le service civique universel

a. Les apprentis ATSS de la fonction publique

En 2023-2024, le contingent académique était de 16 apprentis. Les diplômés préparés sont de niveaux 5, 6 et 7 (**Tableau 20**).

Tableau 20 : Répartition des apprentis ATSS par diplôme préparé et structure d'accueil en 2023-2024

	Rectorat	GIP	DSDEN 59	DSDEN 62	EPLÉ	Total
Niveau 5 (BTS)	6	0	0	3	0	9
Niveau 6 (Licence)	2	0	1	0	1	4
Niveau 7 (Master)	3	0	0	0	0	3
Ensemble	11	0	1	3	1	16

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

b. 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 2023-2024 était 2 316 jeunes volontaires, soit + 58,6 % par rapport de l'année 2022-2023 (1 460 personnes).

Le **tableau 21** présente les missions de ces 2 316 volontaires ayant eu un contrat dont 1 933

femmes, soit 83,5 %. Ils sont majoritairement dans le premier degré (94 %) et sur la mission « Activités éducatives, pédagogiques et citoyennes de l'école primaire »

Tableau 21 : Nombre de volontaires ayant eu un contrat par type de mission en 2023-2024

		SCU en poste			
		Total	Nord	Pas-de-Calais	
Premier degré	Activités éducatives, pédagogiques et citoyennes de l'école primaire	Hommes	296	172	124
		Femmes	1 622	902	720
		Ensemble	1 918	1 074	844
	Contribuer à l'inclusion des élèves en situation de handicap	Hommes	37	23	14
		Femmes	178	89	89
		Ensemble	215	112	103
	Contribuer à la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire	Hommes	9	5	4
		Femmes	40	24	16
		Ensemble	49	29	20
	Total premier degré	Hommes	342	200	142
Femmes		1 840	1 015	825	
Ensemble		2 182	1 215	967	
Second degré	Accompagner des projets d'éducation à la citoyenneté	Hommes	7	2	5
		Femmes	17	8	9
		Ensemble	24	10	14
	Inclusion des élèves en situation de handicap	Hommes	1	0	1
		Femmes	4	0	4
		Ensemble	5	0	5
	Activités éducatives, pédagogiques et citoyennes de l'école primaire	Hommes	2	0	2
		Femmes	4	1	3
		Ensemble	6	1	5
	Éducation artistique, culturelle et sport	Hommes	6	3	3
Femmes		6	3	3	
Ensemble		12	6	6	
Développement durable	Hommes	3	2	1	

	Femmes	4	3	1
	Ensemble	7	5	2
Lutte contre le décrochage scolaire	Hommes	11	6	5
	Femmes	31	14	17
	Ensemble	42	20	22
Animation de la vie Lycéenne	Hommes	5	2	3
	Femmes	9	3	6
	Ensemble	14	5	9
Temps libres des internes	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
	Ensemble	0	0	0
Participer à une meilleure orientation - parcours d'excellence	Hommes	2	2	0
	Femmes	7	5	2
	Ensemble	9	7	2
Sensibilisation champ de la santé	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
	Ensemble	0	0	0
Contribuer à la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire	Hommes	4	2	2
	Femmes	11	8	3
	Ensemble	15	10	5
Total second degré	Hommes	41	19	22
	Femmes	93	45	48
	Ensemble	134	64	70
Ensemble	Hommes	383	219	164
	Femmes	1 933	1060	873
	Ensemble	2 316	1 279	1037

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

7 Les disponibilités

En 2023-2024, 1 358 personnes en disponibilité, soit + 19 personnes par rapport à l'année précédente. Cela représente 1,7 % de la totalité des personnels de l'académie de Lille (**Tableau 22**).

Tableau 22 : Répartition des effectifs en disponibilité par corps en 2023-2024

		Effectifs	% du total	% de l'ensemble des personnels
Personnels 1^{er} degré	Femmes	470	34,6	2,1
	Hommes	63	4,6	1,8
	Ensemble	533	39,2	2,0
Personnels second degré	Femmes	497	36,6	1,6
	Hommes	195	14,4	1,2
	Ensemble	692	51,0	2,0
Personnes I ATSS	Femmes	114	8,4	2,1
	Hommes	19	1,4	1,0
	Ensemble	133	9,8	1,8
Total général		1 358	100,0	1,7

*Personnels de direction, d'inspection, d'éducation, d'orientation et psychologues de l'Éducation nationale, personnels ATSS.

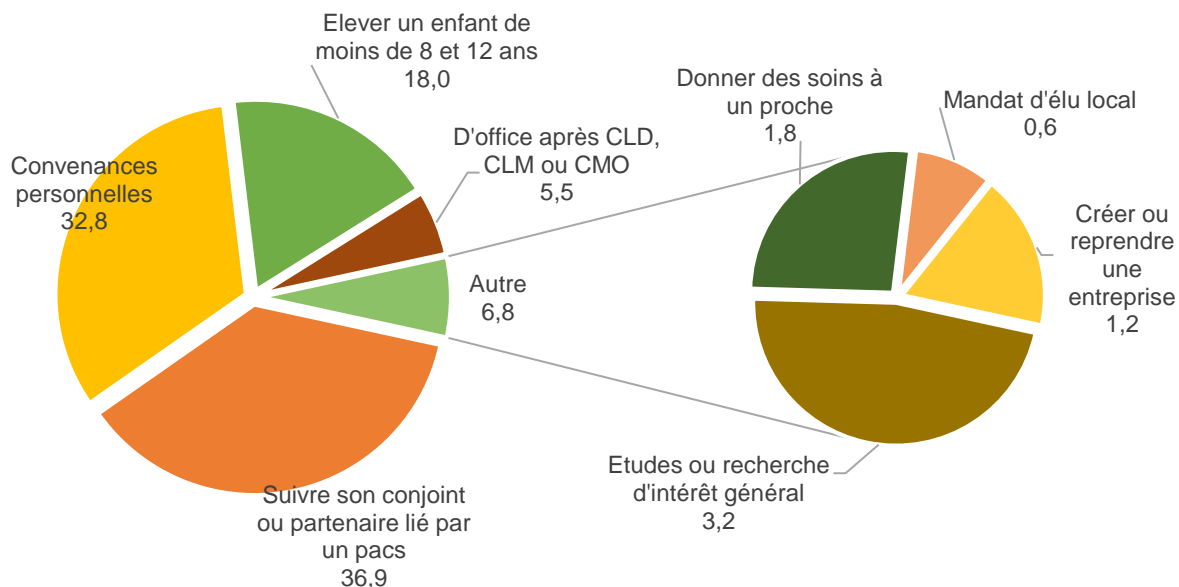
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2023.

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

La disponibilité recouvre différentes réalités. La disponibilité pour suivre son conjoint reste la plus représentée : 36,9 % de l'ensemble des disponibilités (et 38,1 %) (**Figure 4**), notamment chez les enseignants (39,2 % chez les enseignants du premier degré et 37,6 % chez les enseignants du second degré) (**Tableau 22-1**).

La disponibilité pour convenance personnelle est le deuxième motif (32,8 %) : ce motif est surreprésenté chez les personnels non enseignants (54,1 %) (**Tableau 22-1**). Toutefois, chez les hommes, ces deux motifs principaux sont inversés (**Figures 5, 5-1**).

Figure 4 : Répartition des agents en disponibilité selon les motifs en 2023-2024



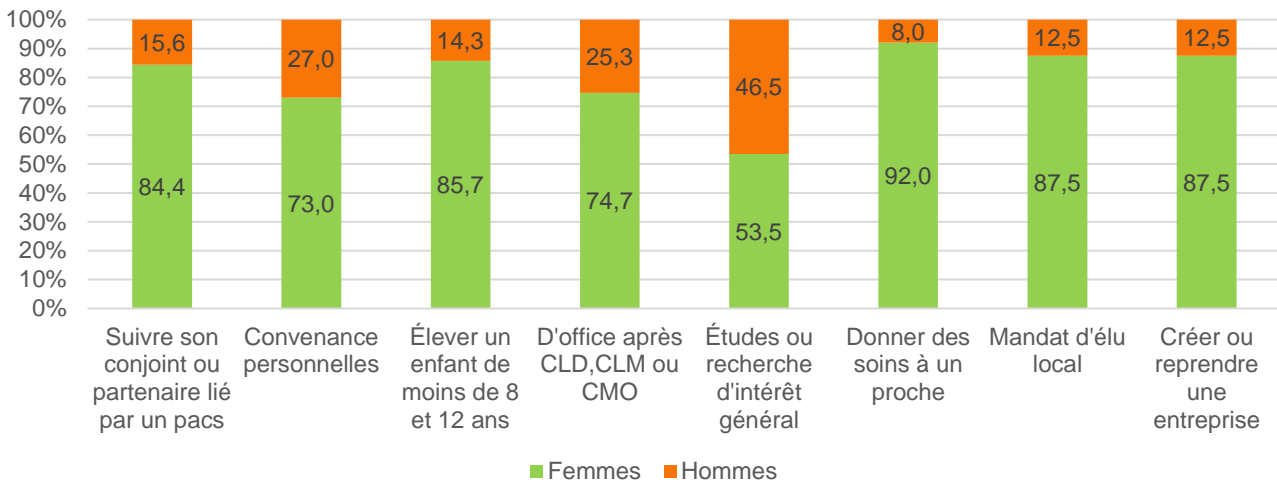
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2023.
Source : MEN-MESR, Base Statistique des Agents (BSA).

Tableau 22-1 : Répartition des effectifs en disponibilité par motifs selon le corps en 2023-2024 (en %)

Motif	Personnel 1 ^{er} degré	Personnel second degré	Personnel ATSS	Total général
Suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	39,2	37,6	24,1	36,9
Convenances personnelles	25,1	34,5	54,1	32,8
Elever un enfant de moins de 8 et 12 ans	26,6	13,0	9,8	18,0
D'office après CLD, CLM ou CMO	3,2	6,9	7,5	5,5
Etudes ou recherche d'intérêt général	0,9	5,5	0,0	3,2
Donner des soins à un proche	2,8	1,0	2,3	1,8
Mandat d'élu local	0,8	0,6	0,0	0,6
Créer ou reprendre une entreprise	1,3	0,9	2,3	1,2
	100,0	100,0	100,0	100,0

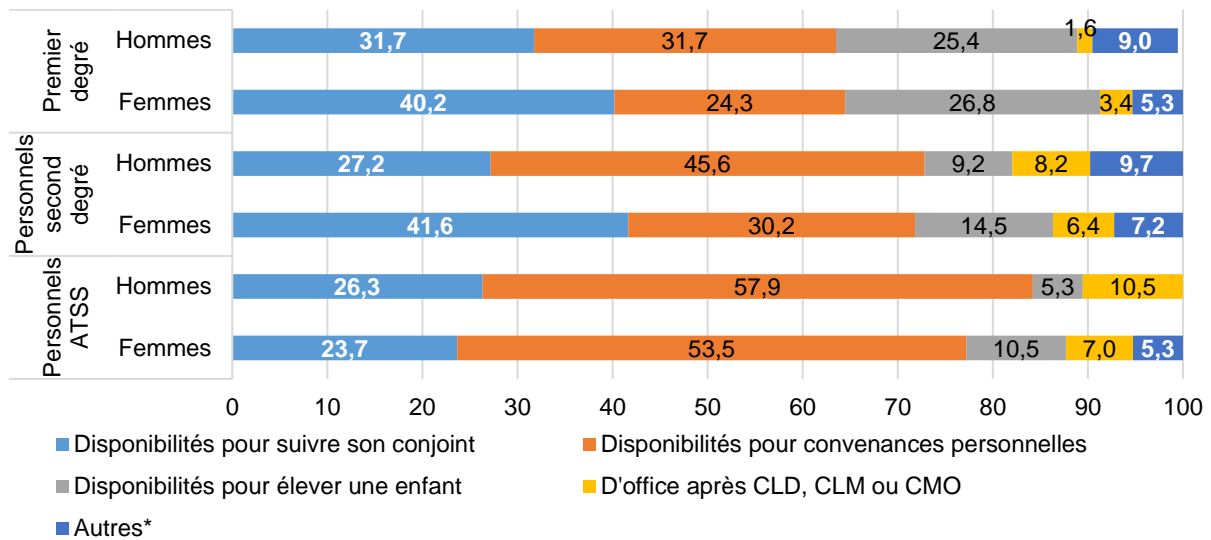
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2023.
Source : MEN-MESR, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 5 : Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le sexe en 2023-2024 (en %)



Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2023.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA).

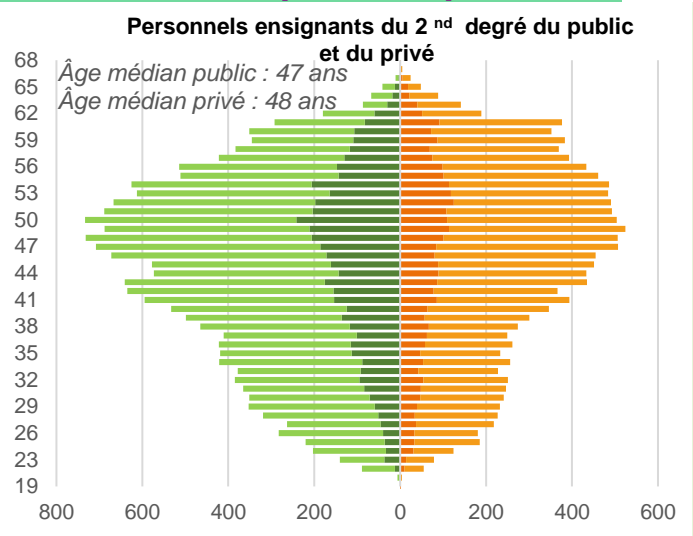
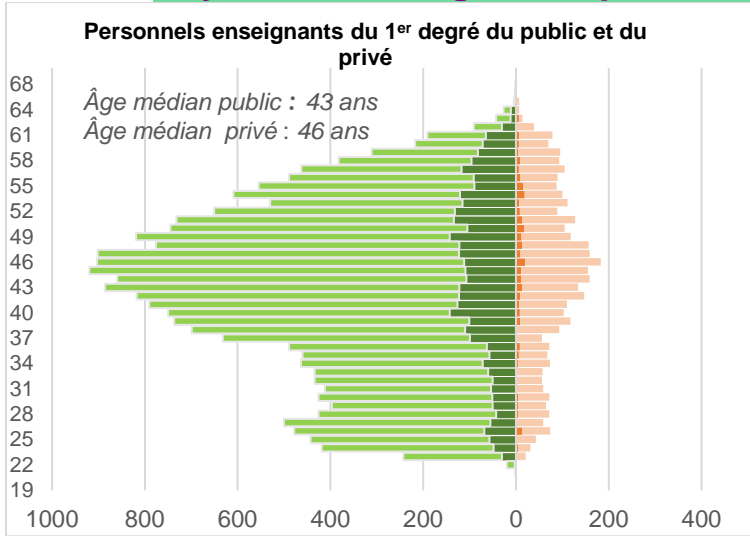
Figure 5-1 : Répartition des agents en disponibilité par corps selon le motif et le sexe en 2023-2024 (en %)



*Autres : Études ou recherche d'intérêt général, donner des soins à un proche, mandat d'élu local, créer ou reprendre une entreprise.

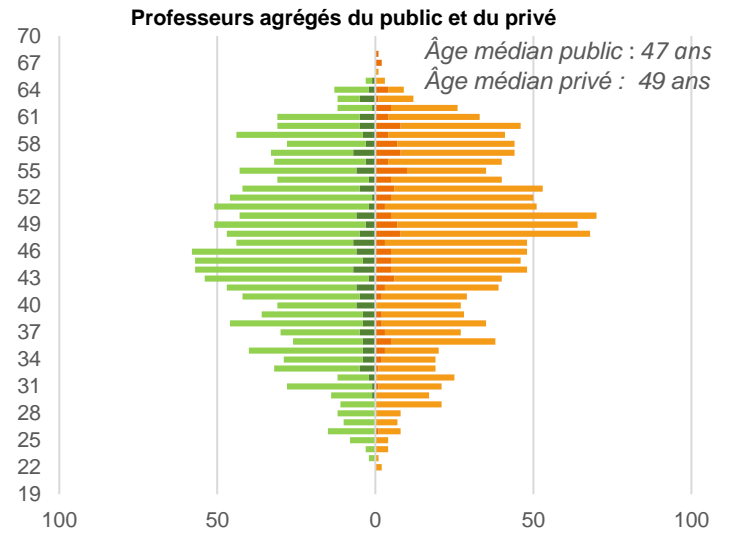
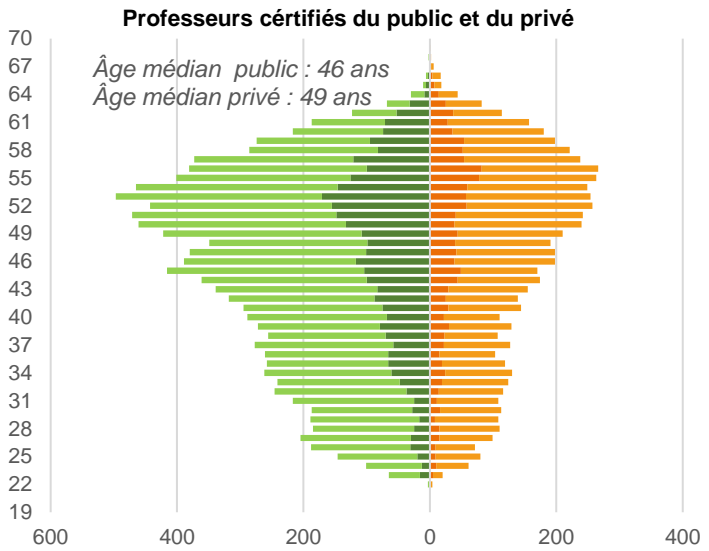
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2023.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA).

Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé

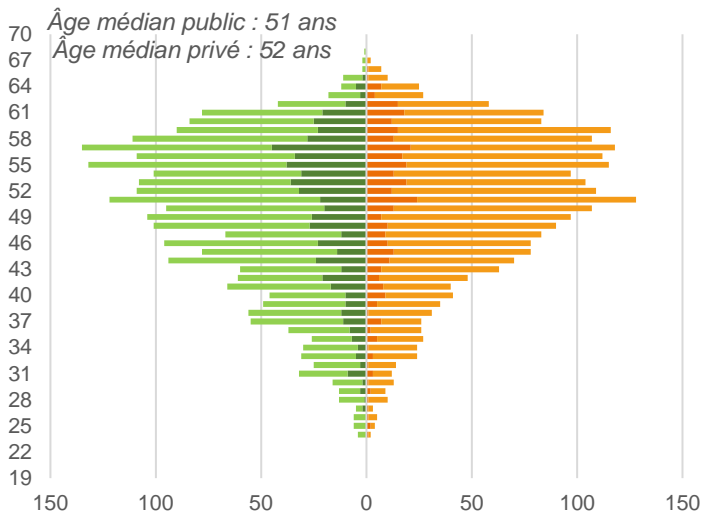


■ Femmes ■ Hommes

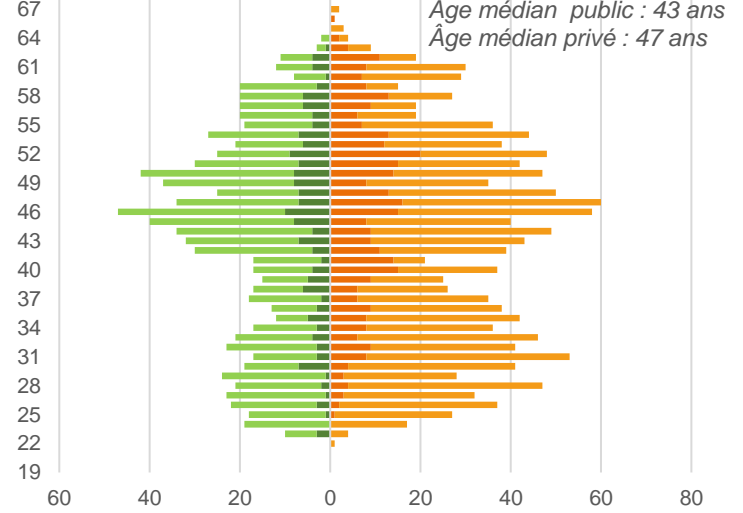
■ Femmes ■ Hommes



Professeurs de lycée professionnel du public et du privé

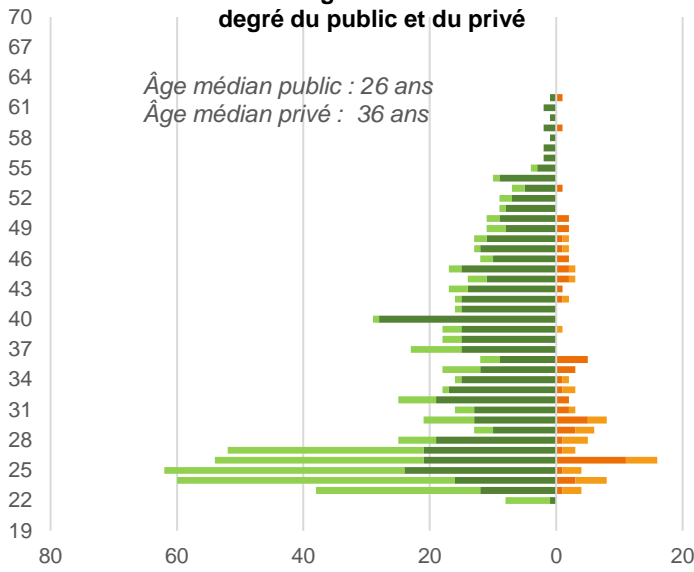


Professeurs d'éducation physique et sportive du public et du privé

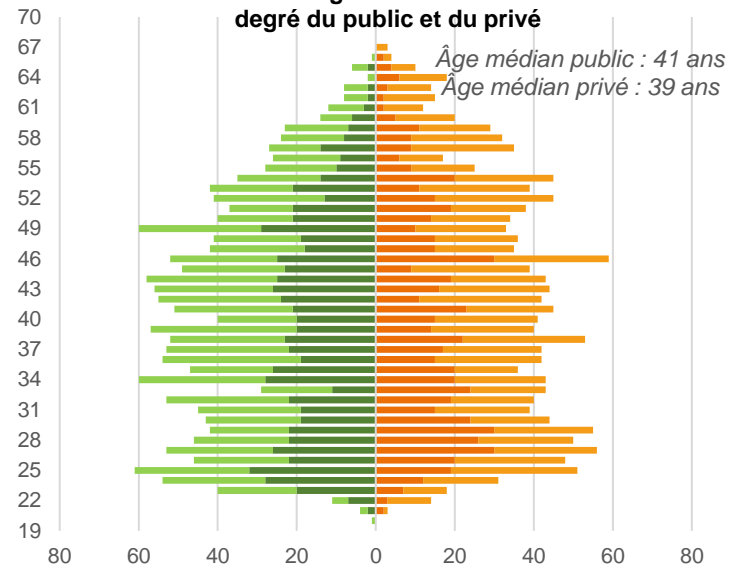


Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé

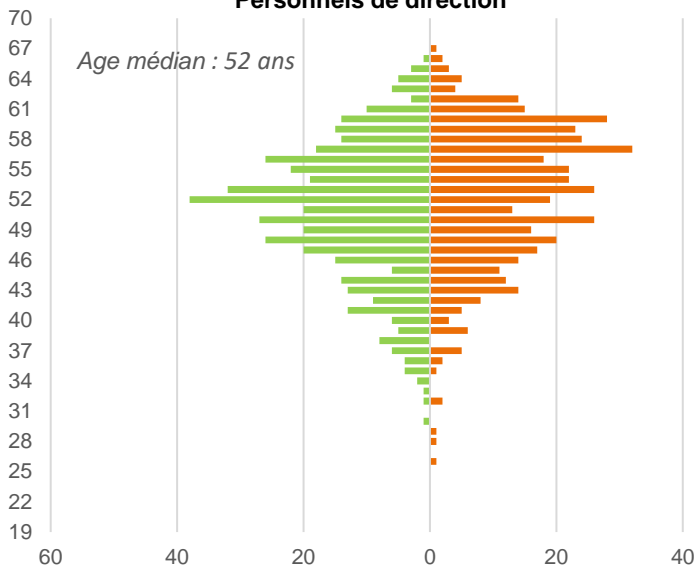
Personnels enseignants non titulaires du 1^{er} degré du public et du privé



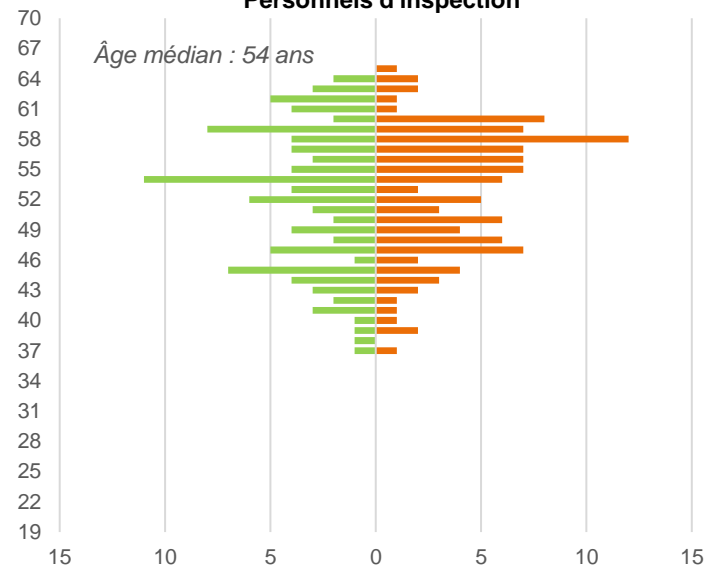
Personnels enseignants non titulaires du 2nd degré du public et du privé



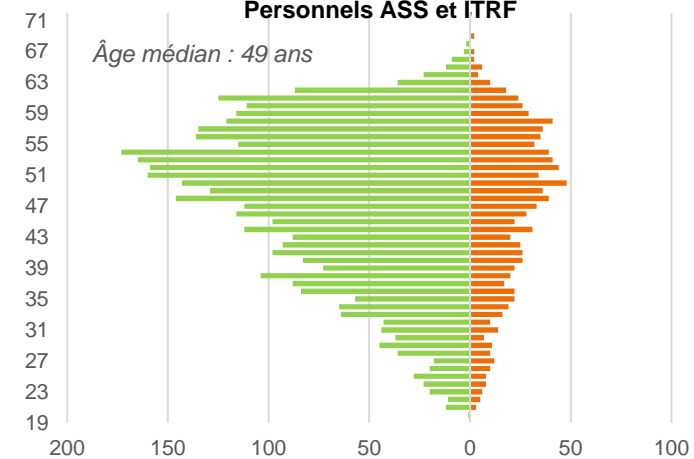
Personnels de direction



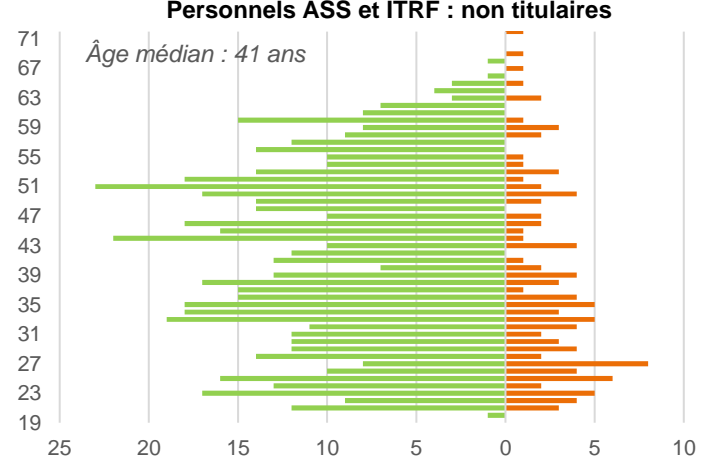
Personnels d'inspection



Personnels ASS et ITRF



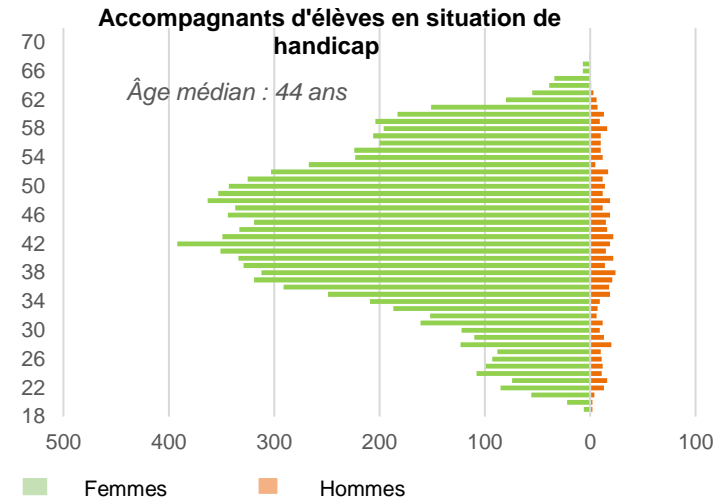
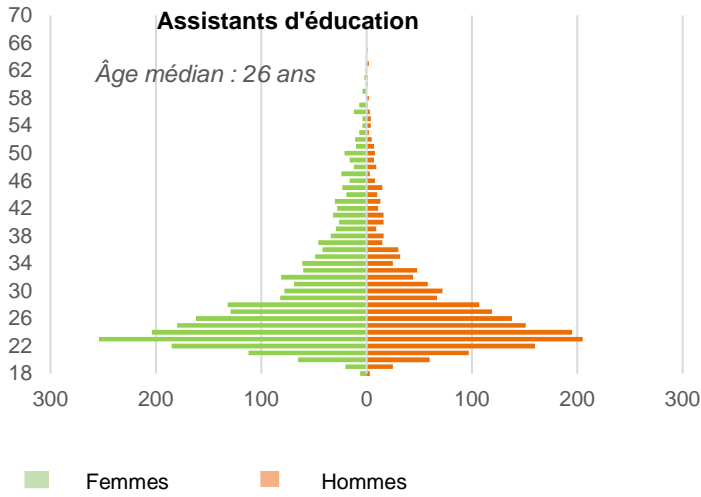
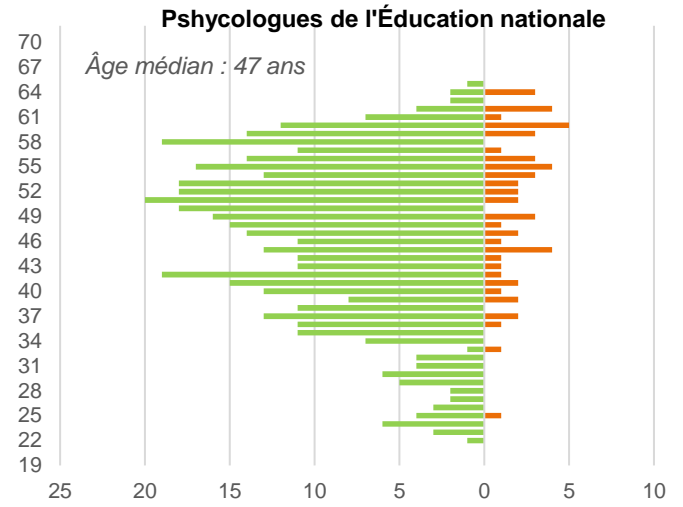
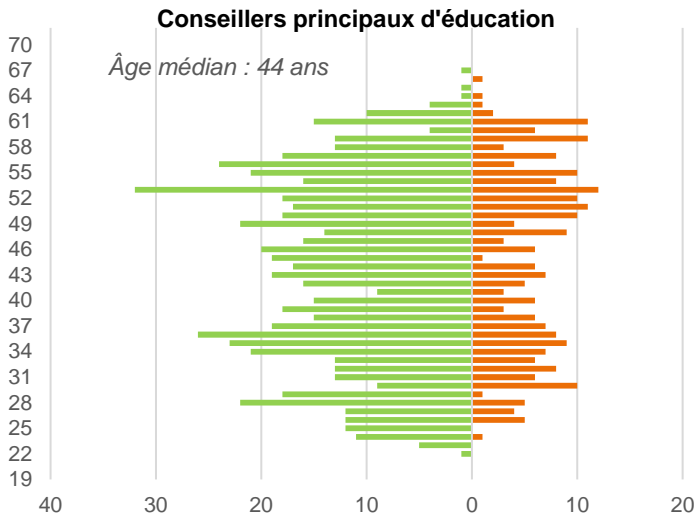
Personnels ASS et ITRF : non titulaires



■ Femmes ■ Hommes

■ Femmes ■ Hommes

Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé



Rémunérations

L'observation des rémunérations est un indicateur important des conditions d'emploi des professionnels de notre académie. Grâce à cette observation annuelle, nous pouvons en mesurer les évolutions et observer les données genrées en matière de rémunération.

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers pour l'éducation nationale

L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés « familiaux », etc.

Une attention particulière est ainsi portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L.132-10 du code général de la fonction publique (CGFP).

Les rémunérations des personnels de l'académie de Lille	42
Les rémunérations des enseignants du secteur public.....	43
Zoom sur les Pactes dans l'enseignement des premier et second degrés publics.....	45
Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public.....	48
Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat.....	49
Les rémunérations des personnels non enseignants	51

1 Les rémunérations des personnels de l'académie de Lille

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.

Des changements dans le système d'information (*description et impact dans les données diffusées*) :

Jusqu'au millésime 2021 inclus, Siasp était produit, pour le ministère, à partir des données de paye (pour la plupart générées par la Dgfp) : les données de paye alimentant le SI et les chaînes de traitement permettaient de produire non seulement les salaires bruts et nets mais également les décompositions de salaire en traitement et primes pour l'ensemble des agents, quel que soit leur statut (fonctionnaires, assimilés-titulaires, contractuels).

La production du millésime 2022 des données Siasp repose désormais sur une nouvelle source : **la déclaration sociale nominative (DSN)**. Bien que la DSN émane des fiches de paye, la norme sur laquelle elle repose fixe les éléments retenus : pour la paye ce sont essentiellement des éléments de nature sociale et fiscale. L'Insee s'est saisi de ce changement de source pour engager une refonte des traitements statistiques réalisés sur les rémunérations des agents et en ajuster les concepts. Dans cette nouvelle chaîne de production, la décomposition du salaire en traitement et primes est générée pour les fonctionnaires. Pour les autres statuts (assimilés titulaires du privé sous contrat et contractuels), la Depp a instruit une méthode de calcul pour maintenir une décomposition pour eux : les expertises menées ont rendu possible cette décomposition du salaire brut pour les enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat. Par contre, ce calcul n'est pas opérationnel pour l'ensemble des contractuels.

En outre, avec l'entrée en DSN, Siasp récupère désormais les déclarations du privé. Ainsi, par exemple, les primes de direction dans le premier degré privé, versées par les diocèses, figurent désormais dans le salaire des professeurs des écoles du privé.

Avertissement dans l'utilisation et la lecture des résultats :

Du fait de changements déclaratifs, applicatifs et de concepts dans la source SIASP produite par l'Insee, les niveaux de salaires ne sont pas comparables à ceux des tableaux académiques transmis sur les millésimes antérieurs. Toutefois, les données de l'année 2021 ont été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les années 2021 et 2022 sur les grands ensembles sans permettre le calcul d'évolutions à un niveau fin comme les années précédentes.

Rappel : dans le cas d'effectifs trop petits (moins de 20 agents dans une case), le respect du secret statistique impose la non-communication de certains résultats.

Tableau 23 : Salaires bruts et nets mensuels moyens des personnels de l'académie de Lille

	Salaire brut	Salaire net			Salaire net eqtp
		Moyen	Médian	Ration F/H	
Ensemble des personnels titulaires et assimilés	3 428	2 751	2 663	0,87	2 808
Enseignants titulaires (public)	3 441	2 771	2 709	0,89	2 818
<i>Premier degré</i>	3 183	2 545	2 521	0,92	2 595
<i>Second degré</i>	3 700	2 998	2 964	0,93	3 039
Enseignants titulaires et assimilés (privé)	3 338	2 609	2 512	0,86	2 715
<i>Premier degré</i>	3 006	2 329	2 254	0,89	2 451
<i>Second degré</i>	3 524	2 767	2 677	0,91	2 858
Non-enseignants	3 456	2 799	2 489	0,79	2 859
<i>Catégorie A</i>	4 108	3 326	3 150	0,79	3 382
<i>Catégorie B</i>	2 795	2 276	2 246	0,98	2 332
<i>Catégorie C</i>	2 277	1 839	1 831	0,99	1 889
Ensemble des personnels contractuels	1 528	1 231	934	0,76	1 594
Enseignants du public et du privé	2 558	2 066	1 995	0,94	2 126
Non-enseignants	1 237	994	877	0,90	1 413
<i>dont AED-AESH</i>	1 172	942	871	0,89	1 388

En 2022, dans l'académie de Lille, les personnels titulaires et assimilés ont en moyenne perçu un salaire net de 2 751 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 428 euros.

Les personnels non titulaires perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues

titulaires. 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 qui exercent à temps partiel ou à temps incomplet. (Tableau 23).

2 Les rémunérations des enseignants du secteur public

Tableau 24 : Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignantes titulaires du secteur public en 2022

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022
Enseignants (public)	3 441	2 917	465	2 771	2 709	2 818
Femmes	3 323	2 848	415	2 671	2 618	2 726
Hommes	3 723	3 079	585	3 010	2 965	3 034
<i>Ratio F/H</i>	0,89	0,93	0,71	0,89	0,88	0,90
Moins de 30 ans	2 549	2 080	451	2 041	2 024	2 089
50 ans et plus	4 034	3 532	462	3 244	3 246	3 276
Professeurs des écoles	3 184	2 784	337	2 545	2 522	2 595
Femmes	3 141	2 755	323	2 512	2 502	2 568
Hommes	3 406	2 938	409	2 722	2 670	2 737
<i>Ratio F/H</i>	0,92	0,94	0,79	0,92	0,94	0,94
Moins de 30 ans	2 453	2 058	377	1 955	1 974	2 004
50 ans et plus	3 750	3 406	308	2 994	3 002	3 015
Enseignants du second degré public	3 700	3 050	594	2 998	2 964	3 039
Femmes	3 593	2 988	552	2 907	2 870	2 959
Hommes	3 840	3 131	650	3 117	3 094	3 143
<i>Ratio F/H</i>	0,94	0,95	0,85	0,93	0,93	0,94
Moins de 30 ans	2 672	2 109	546	2 152	2 144	2 195
50 ans et plus	4 227	3 620	564	3 413	3 415	3 452

	6 939	4 419	2 436	5 840	5 641	5 840
Professeurs de chaire supérieure						
Femmes	6 580	4 395	2 120	5 503	5 307	5 497
Hommes	7 170	4 434	2 640	6 056	5 902	6 062
<i>Ratio F/H</i>	0,92	0,99	0,80	0,91	0,90	0,91
50 ans et plus	7 137	4 601	2 472	5 993	5 875	5 997
Professeurs agrégés	4 587	3 667	848	3 740	3 749	3 793
Femmes	4 424	3 604	750	3 597	3 642	3 665
Hommes	4 743	3 726	942	3 876	3 870	3 913
<i>Ratio F/H</i>	0,93	0,97	0,80	0,93	0,94	0,94
Moins de 30 ans	2 999	2 365	614	2 443	2 383	2 558
50 ans et plus	5 178	4 294	833	4 202	4 229	4 241
Professeurs certifiés	3 529	2 941	538	2 854	2 831	2 898
Femmes	3 452	2 887	514	2 789	2 769	2 843
Hommes	3 659	3 030	578	2 962	2 966	2 990
<i>Ratio F/H</i>	0,94	0,95	0,89	0,94	0,93	0,95
Moins de 30 ans	2 639	2 088	535	2 122	2 122	2 161
50 ans et plus	4 099	3 557	501	3 304	3 366	3 345
Professeurs d'EPS	3 506	2 877	569	2 836	2 832	2 868
Femmes	3 496	2 923	516	2 820	2 812	2 866
Hommes	3 513	2 846	605	2 846	2 839	2 870
<i>Ratio F/H</i>	1,00	1,03	0,85	0,99	0,99	1,00
Moins de 30 ans	2 701	2 111	571	2 173	2 216	2 221
50 ans et plus	4 146	3 612	490	3 339	3 395	3 374
Professeurs de lycée professionnel	3 767	3 097	608	3 056	3 071	3 081
Femmes	3 700	3 055	590	3 000	3 020	3 034
Hommes	3 829	3 137	625	3 109	3 116	3 125
<i>Ratio F/H</i>	0,97	0,97	0,94	0,96	0,97	0,97
Moins de 30 ans	2 643	2 091	532	2 158	2 075	2 182
50 ans et plus	4 074	3 465	567	3 291	3 353	3 322

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.

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, public.

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

Les enseignants des corps du premier degré public ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 545 euros contre 2 998 euros pour ceux du second degré, soit une différence 453 euros.

Bien que rémunérés sur les mêmes grilles indiciaires, les professeurs des écoles gagnent, en net mensuel, environ 308 euros de moins que les professeurs certifiés, 290 euros de moins que les professeurs d'EPS et 510 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 (**Tableau 24**).

Les enseignants de 50 ans et plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans. Ainsi, ils gagnent en moyenne en net 53,0 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 58,6 % de plus dans le second degré.

Les salaires varient également selon le sexe. Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 7,7 % à celui des hommes et de 6,7 % 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.

3 Zoom sur les Pactes dans l'enseignement des premier et second degrés publics

- La circulaire Pacte du 20 juillet 2023 parue au BO n°30 du 27 juillet.
- Le décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)
- L'arrêté du 20 juillet 2023 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle de ces deux indemnités

Le Pacte est mis en œuvre depuis la rentrée scolaire 2023 par les chefs d'établissements et les inspecteurs de l'Éducation nationale, au plus près des équipes pédagogiques et des besoins. Il

consiste à effectuer des missions complémentaires rémunérées, qui reposent sur le volontariat de l'ensemble des personnels enseignants, CPE et PsyEN.

a. Les Pactes dans le premier degré

Les missions dans le premier degré concernent les missions d'enseignement comme le « soutien ou approfondissement en mathématiques et en français en classe de 6^e », l'« intervention dans le dispositif Devoirs faits en classe de 6^e », les « "stages de réussite" et "École ouverte" », le « soutien aux élèves rencontrant des difficultés dans les savoirs fondamentaux » ou les missions à caractère pédagogique assurées en présence des élèves et les missions d'accompagnement des élèves ou encore les missions d'innovation pédagogique effectuées au cours de l'année scolaire comme la « Coordination et prise en

charge des projets d'innovation pédagogique » et l'« Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers ».

En 2023-2024, dans le premier degré les femmes représentent 83,4 % des adhérents au Pacte et leur part est de 84,8 % sur l'ensemble des corps concernés. Le nombre moyen de parts des femmes est un peu inférieur à celui des hommes (1,5 et 1,9 respectivement) (**Tableau 25**).

Parmi l'ensemble des enseignantes du premier degré 33,4 % ont adhéré au Pacte.

Tableau 25 : Répartition des adhérents au Pacte selon sexe dans le premier degré en 2023-2024

	Répartition des adhérents (en %)	Nombre moyen de parts par adhérent
Femmes	83,4	1,5
Hommes	16,6	1,9
Ensemble	100,0	1,6

Source : AGAPE.

Les femmes se sont plus souvent engagées dans les missions à 24h comme « Devoirs faits », "stages de réussite" et "École ouverte" et « Soutien aux élèves rencontrant des difficultés dans les savoirs fondamentaux » (60,8 % pour les

femmes et 54,3 % pour les hommes). Les hommes quant à eux, adhèrent plus souvent aux Pactes correspondant à des missions de soutien ou d'approfondissement en mathématiques et en français en classe de 6^e (17,2 %, soit +4,5 points par rapport aux femmes) (**Tableau 26**).

Tableau 26 : Répartition des parts fonctionnelles dans le premier degré selon le type et le sexe

Types part fonctionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble
Part fonctionnelle : 18h	12,7	17,2	13,5
Part fonctionnelle : 24h	60,8	54,3	59,7
Part fonctionnelle : engagement annuel-forfaitaire	26,4	28,5	26,8
	100,0	100,0	100,0

Source : AGAPE.

Près de 87 % de l'ensemble des personnes impliquées dans différentes missions ont de moins de 2 parts. En ce qui concerne le nombre de Pactes de moins de 1 part les femmes sont plus

nombreuses (+7,5 points) par rapport aux hommes et pour les parts plus élevés, les hommes sont plus nombreux (+0.3 point) (**Tableau 27**).

Tableau 27 : Nombre de parts de pacte par adhérents dans le premier degré selon le sexe

Nombre de parts	Femmes	Hommes	Ensemble
< de 1 part	27,5	20,0	26,2
[1- 2 [60,4	63,5	61,0
[2 - 3[9,9	12,4	10,3
[3 - 4[1,7	3,2	2,0
4 parts et plus	0,5	0,8	0,6
	100,0	100,0	100,0

Source : AGAPE.

b. Les Pactes dans le second degré

Les missions du second degré concernent les personnels exerçant en collège, lycée général et technologique, établissement et structure de l'enseignement spécialisé et adapté et lycée professionnel, comme le remplacement de courte durée, l'intervention dans le dispositif « Devoirs faits au collège », la coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique, l'accompagnement des élèves en difficulté, les missions « voie professionnelle », « découverte des métiers » et les stages de réussite.

En 2023-2024, les femmes représentent 55,8 % parmi les adhérents au Pacte alors que leur part est de 57,9 % sur l'ensemble des corps concernés. Le nombre moyen de parts des femmes est comme dans le premier degré un peu inférieur à celui des hommes, avec un écart un peu moindre (2,1 parts en moyenne et 2,4 respectivement) (**Tableau 28, Figures 6 et 7**).

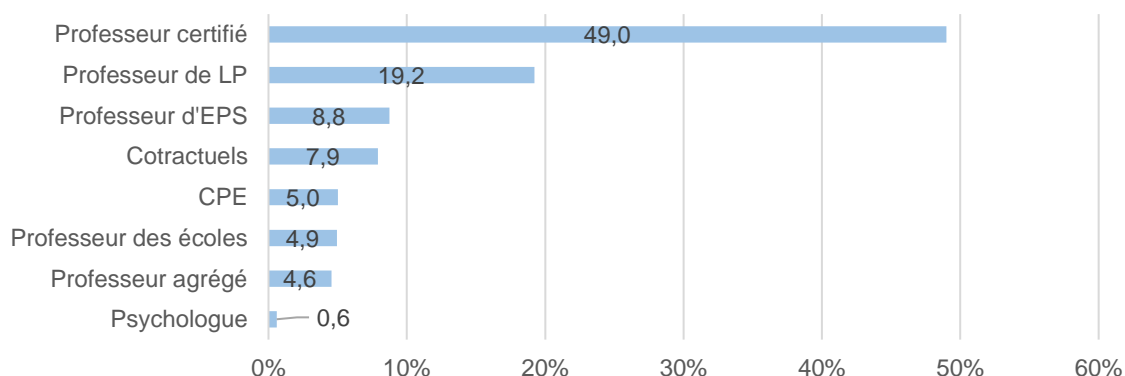
33,9 % des femmes parmi l'ensemble des enseignantes du secondaire ont adhéré au Pacte.

Tableau 28 : Répartition des adhérents au Pacte selon sexe dans le second degré en 2023-2024

	Répartition des adhérents (en %)	Nombre moyen de parts par adhérent
Femmes	55,8	2,1
Hommes	44,2	2,4
Ensemble	100,0	2,2

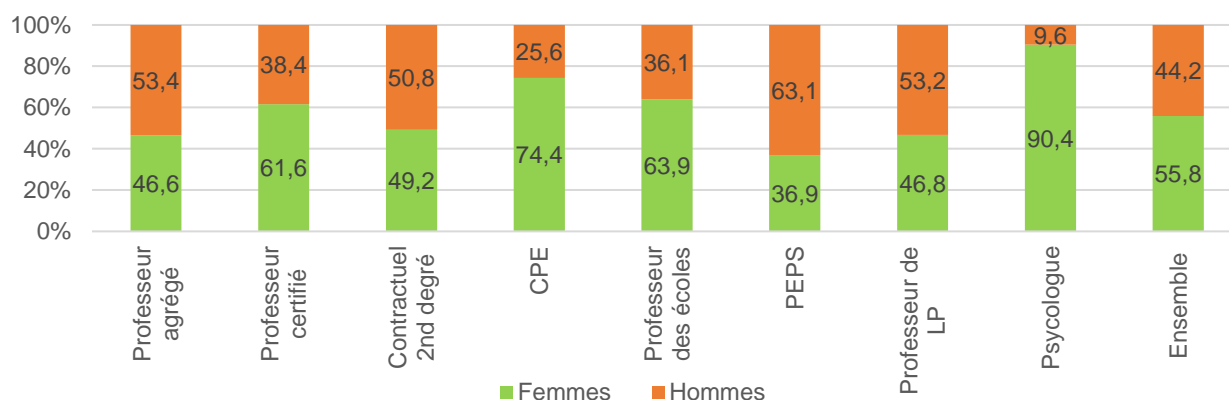
Source : EPP, Adhérents hors doublons, une personne ayant plusieurs attributions est décompté une seule fois.

Figure 6 : Répartition des adhérents au Pacte dans le second degré selon le corps en 2023-2024



Source : EPP, Adhérents hors doublons, une personne ayant plusieurs attributions est décompté une seule fois.

Figure 7 : Répartition des adhérents au Pacte dans le second degré par le corps selon le sexe en 2023-2024



Source : EPP.

Les femmes sont plus souvent en engagement annuel-forfaitaire (36,4 %) que les hommes (29,3 %) : ce sont des missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves ou missions d'innovation pédagogique effectuées au

cours de l'année scolaire et moins souvent dans les missions de remplacement de courte durée (27,5 % contre 35 % pour les hommes) (**Tableau 29**).

Tableau 29 : Répartition des parts fonctionnelles dans le second degré selon le type et le sexe

Types part fonctionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble
Part fonctionnelle : 18h	27,5	35,0	31,0
Part fonctionnelle : 24h	36,0	35,7	35,9
Part fonctionnelle : engagement annuel-forfaitaire	36,4	29,3	33,2
	100,0	100,0	100,0

Source : EPP.

Près de 70 % de l'ensemble des personnes impliquées dans différentes missions se situent dans la tranche de 1 à 3 parts. En ce qui concerne

les adhésions aux nombres de parts les plus élevés, les hommes dépassent légèrement les femmes (**Tableau 30**).

Tableau 30 : Nombre de parts de pacte par adhérents dans second degré selon le sexe

Nombre de parts	Femmes	Hommes	Ensemble
< de 1 part	1,8	1,8	1,8
[1- 2 [43,9	37,8	41,2
[2 - 3[26,8	26,3	26,6
[3 - 4[14,7	15,8	15,2
[4 - 5[7,0	8,6	7,7
[5 - 6[3,3	5,2	4,1
[6 - 7[2,0	3,4	2,6
> de 7 parts	0,5	1,2	0,8
	100,0	100,0	100,0

Source : EPP.

4 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, mise en place à la rentrée 2015. C'est une indemnité 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 2023-2024, le nombre de bénéficiaires d'une IMP s'élève à 9 102 en baisse de 3,8 % par rapport l'année précédente, pour un nombre d'IMP stable (+0,05 %) (**Tableau 32**)

La part des femmes parmi les bénéficiaires diffère selon le taux. Elle est plus élevée pour les taux 1 à 3 IMP et progresse pour le taux 5 (+ 7,6 points) (**Tableau 31**). La part des femmes parmi les bénéficiaires des IMP reste stable (56,2 % en 2023), inférieure à leur représentation parmi les enseignants du secondaire public.

Tableau 31 : Répartition des bénéficiaires des indemnités de mission particulière selon le taux et par sexe

Taux annuel forfaitaire	2022/2023				2023/2024			
	Total	Part des femmes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total	Part des femmes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
1 = 312,50 €	2 671	59,1	1 579	1 092	2 340	58,8	1 375	965
2 = 625 €	3 770	57,2	2 157	1 613	3 532	57,9	2 046	1 486
3 = 1 250 €	2 642	53,6	1 416	1 226	2 844	53,7	1 528	1 316
4 = 2 500 €	334	44,9	150	184	343	44,6	153	190
5 = 3 750 €	48	25,0	12	36	43	32,6	14	29
TOTAL	9 465	56,1	5 314	4 151	9 102	56,2	5 116	3 986

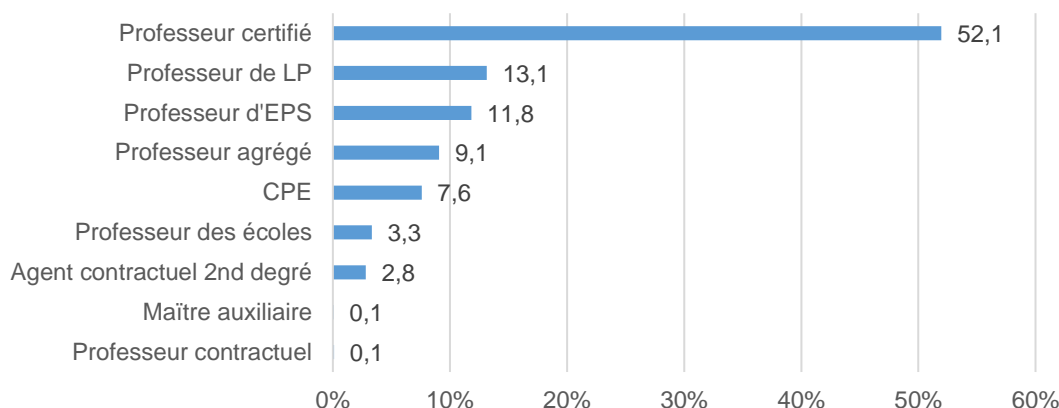
Source : EPP

Tableau 32 : Évolution du nombre de bénéficiaires et d'IMP par taux

Taux	2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP
1	2 420	605	2 558	640	2 671	668	2 340	585
	27%	10%	27%	11%	28%	11%	26	10
2	3 563	1 782	3 680	1 840	3 770	1 885	3 532	1 766
	40%	31%	40%	31%	40%	31%	39%	29%
3	2 611	2 611	2 702	2 702	2 642	2 642	2 844	2 844
	29%	45%	29%	45%	28%	44%	31%	47%
4	332	664	327	654	334	668	343	686
	4%	11%	4%	11%	4%	11%	4%	11%
5	42	126	47	141	48	144	43	129
	0,5%	2%	1%	2%	1%	2%	0%	2%
TOTAL	8 968	5 788	9 314	5 977	9 465	6 007	9 102	6 010

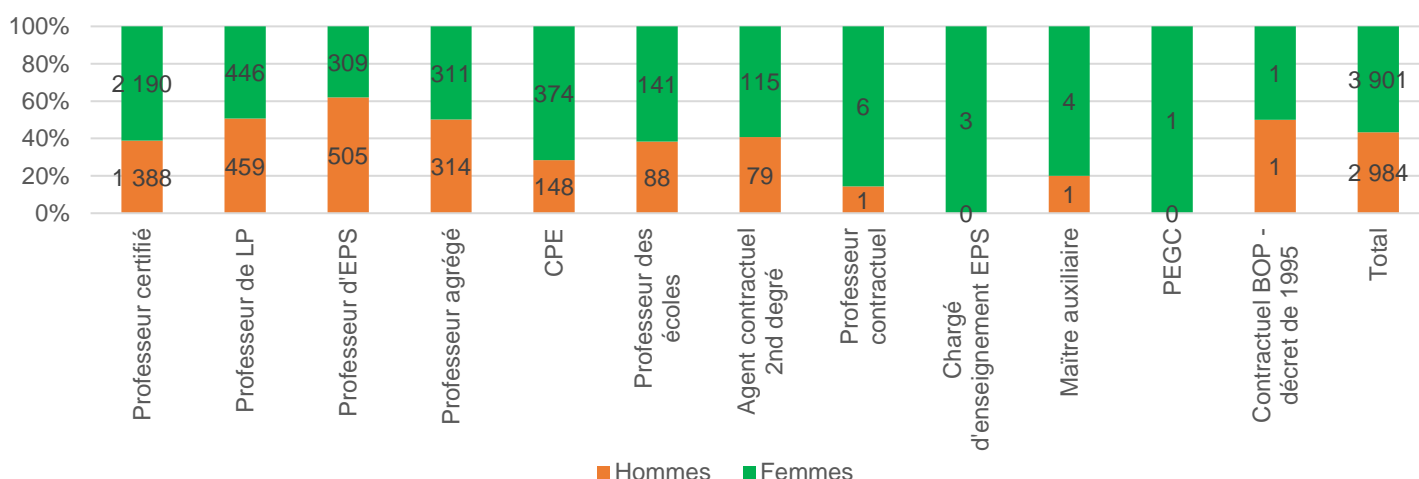
Source : EPP

Figure 8 : Répartition des bénéficiaires ayant eu au moins une IMP selon le corps en 2023-2024 (en %)



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

Figure 8-1 : Répartition des bénéficiaires ayant eu au moins une IMP par corps selon le sexe en 2023-2024



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

5 Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat

En 2022, dans l'académie de Lille, les enseignants dans le secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net de 2 609 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 338 euros. (Tableau 33).

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 partiel 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.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est plus important en moyenne dans le privé que dans le public. En effet, le salaire net des femmes est inférieur de 11,4 % à celui des hommes dans le premier degré privé et de 9,5 % dans le second degré privé.

Tableau 33 : Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignants titulaires du secteur privé sous contrat en 2022

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3) 2022
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	
Enseignants (privé sous contrat)	3 338	2 854	447	2 609	2 512	2 715
Femmes	3 221	2 805	378	2 512	2 444	2 626
Hommes	3 705	3 006	664	2 913	2 771	2 985
<i>Ratio F/H</i>	0,87	0,93	0,57	0,86	0,88	0,88
Moins de 30 ans	2 484	2 067	380	1 976	1 941	2 036
50 ans et plus	3 679	3 237	446	2 870	2 862	2 987
Enseignants du premier degré privé	3 006	2 716	244	2 329	2 254	2 451
Femmes	2 977	2 703	231	2 306	2 237	2 434
Hommes	3 351	2 881	402	2 604	2 402	2 651
<i>Ratio F/H</i>	0,89	0,94	0,57	0,89	0,93	0,92
Moins de 30 ans	2 297	2 012	232	1 813	1 912	1 885
50 ans et plus	3 396	3 139	273	2 627	2 635	2 754
Professeurs des écoles	3 007	2 718	244	2 330	2 255	2 452
Femmes	2 978	2 703	231	2 307	2 237	2 434
Hommes	3 360	2 888	404	2 611	2 404	2 653
<i>Ratio F/H</i>	0,89	0,94	0,57	0,88	0,93	0,92
Moins de 30 ans	2 297	2 012	232	1 813	1 912	1 885
50 ans et plus	3 400	3 143	273	2 630	2 636	2 755
Enseignants du second degré privé	3 524	2 931	561	2 767	2 677	2 858
Femmes	3 410	2 885	493	2 673	2 622	2 771
Hommes	3 751	3 022	698	2 953	2 808	3 029
<i>Ratio F/H</i>	0,91	0,95	0,71	0,91	0,93	0,91
Moins de 30 ans	2 692	2 129	545	2 158	2 199	2 198
50 ans et plus	3 806	3 281	524	2 980	3 003	3 089
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 891	3 746	1 088	3 880	3 824	3 993
Femmes	4 456	3 602	777	3 515	3 515	3 639
Hommes	5 342	3 896	1 411	4 260	4 230	4 363
<i>Ratio F/H</i>	0,83	0,92	0,55	0,83	0,83	0,83
50 ans et plus	5 282	4 194	1 092	4 188	4 203	4 346
Professeurs certifiés	3 466	2 896	539	2 719	2 640	2 817
Femmes	3 366	2 860	476	2 637	2 586	2 740
Hommes	3 710	2 984	695	2 919	2 801	3 004
<i>Ratio F/H</i>	0,91	0,96	0,68	0,90	0,92	0,91
Moins de 30 ans	2 669	2 113	538	2 140	2 184	2 185
50 ans et plus	3 770	3 267	502	2 949	2 973	3 063
Professeurs d'EPS	3 478	2 928	506	2 728	2 630	2 759
Femmes	3 376	2 912	405	2 642	2 622	2 675
Hommes	3 532	2 936	559	2 773	2 631	2 803
<i>Ratio F/H</i>	0,96	0,99	0,72	0,95	1,00	0,95
Moins de 30 ans	2 757	2 197	542	2 205	2 223	2 215
50 ans et plus	3 930	3 440	472	3 072	3 084	3 118
Professeurs de lycée professionnel	3 616	2 990	597	2 839	2 800	2 919
Femmes	3 568	2 961	576	2 801	2 742	2 881
Hommes	3 709	3 048	637	2 914	2 883	2 994
<i>Ratio F/H</i>	0,96	0,97	0,90	0,96	0,95	0,96

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.

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 sous contrat.

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

6 Les rémunérations des personnels non enseignants

En 2022, dans l'académie de Lille, les non-enseignants titulaires ont en moyenne perçu un salaire net de 2 799 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 456 euros

(Tableau 34). Les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel 44,7 % plus élevé que les personnels de catégorie C et 31,6 % que les personnels de catégorie B.

Tableau 34 : Salaires mensuels moyens des non-enseignants en 2022

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022
Non-enseignants titulaires	3 456	2 707	703	2 799	2 489	2 859
Femmes	3 222	2 549	629	2 607	2 363	2 679
Hommes	4 088	3 132	903	3 316	3 153	3 334
Ratio F/H	0,79	0,81	0,70	0,79	0,75	0,80
Moins de 30 ans	2 435	1 902	519	1 977	2 003	2 026
50 ans et plus	3 767	2 992	741	3 045	2 748	3 096
Personnels non enseignants de catégorie A	4 108	3 226	827	3 326	3 150	3 382
Femmes	3 807	3 033	722	3 078	2 899	3 152
Hommes	4 779	3 656	1 061	3 876	3 867	3 886
Ratio F/H	0,80	0,83	0,68	0,79	0,75	0,81
Moins de 30 ans	2 514	1 997	503	2 037	2 089	2 115
50 ans et plus	4 630	3 683	907	3 742	3 575	3 783
Personnels d'encadrement	5 502	4 301	1 133	4 450	4 364	4 446
Femmes	5 301	4 186	1 052	4 285	4 166	4 282
Hommes	5 689	4 408	1 207	4 603	4 519	4 599
Ratio F/H	0,93	0,95	0,87	0,93	0,92	0,93
50 ans et plus	5 809	4 538	1 221	4 695	4 610	4 692
CPE et Psy-EN	3 341	2 918	374	2 683	2 644	2 723
Femmes	3 304	2 891	364	2 652	2 615	2 699
Hommes	3 473	3 014	411	2 790	2 746	2 808
Ratio F/H	0,95	0,96	0,88	0,95	0,95	0,96
Moins de 30 ans	2 405	2 017	375	1 939	2 011	2 024
50 ans et plus	3 801	3 431	332	3 042	3 125	3 070
Personnels administratifs	4 434	2 936	1 450	3 643	3 525	3 672
Femmes	4 354	2 880	1 425	3 576	3 476	3 619
Hommes	4 537	3 007	1 482	3 728	3 605	3 739
Ratio F/H	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96	0,97
50 ans et plus	4 744	3 211	1 498	3 891	3 799	3 908
Personnels sociaux et de santé	3 204	2 498	657	2 594	2 524	2 729
Femmes	3 210	2 503	658	2 599	2 523	2 735
Hommes	3 052	2 370	629	2 467	2 527	2 561
Ratio F/H	1,05	1,06	1,05	1,05	1,00	1,07
Moins de 30 ans	2 625	1 945	666	2 138	2 160	2 202
50 ans et plus	3 510	2 806	677	2 835	2 733	2 954
Personnels ITRF	4 047	2 864	1 114	3 313	3 059	3 357
Femmes	€	€	€	€	€	€
Hommes	4 071	2 839	1 153	3 338	3 122	3 368

Tableau 34 (suite)

<i>Ratio F/H</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
50 ans et plus	4 496	3 314	1 128	3 664	3 552	3 699
Personnels non enseignants de catégorie B	2 795	2 076	682	2 276	2 246	2 332
Femmes	2 779	2 068	675	2 264	2 237	2 332
Hommes	2 837	2 098	703	2 311	2 269	2 333
Ratio F/H	0,98	0,99	0,96	0,98	0,99	1,00
Moins de 30 ans	2 398	1 652	737	1 972	1 945	1 925
50 ans et plus	2 951	2 238	687	2 398	2 367	2 436
Personnels administratifs	2 806	2 080	690	2 287	2 269	2 346
Femmes	2 788	2 067	684	2 272	2 260	2 341
Hommes	2 879	2 132	715	2 345	2 320	2 365
Ratio F/H	0,97	0,97	0,96	0,97	0,97	0,99
Moins de 30 ans	2 390	1 647	734	1 965	1 883	1 907
50 ans et plus	2 972	2 245	701	2 417	2 384	2 455
Personnels ITRF	2 717	2 046	629	2 208	2 200	2 245
Femmes	2 625	2 079	511	2 118	2 123	2 186
Hommes	2 756	2 031	679	2 246	2 222	2 270
Ratio F/H	0,95	1,02	0,75	0,94	0,96	0,96
50 ans et plus	2 788	2 179	575	2 255	2 228	2 292
Personnels non enseignants de catégorie C	2 277	1 833	414	1 839	1 831	1 889
Femmes	2 272	1 827	414	1 834	1 827	1 889
Hommes	2 302	1 860	413	1 858	1 856	1 888
Ratio F/H	0,99	0,98	1,00	0,99	0,98	1,00
Moins de 30 ans	2 072	1 679	374	1 673	1 671	1 686
50 ans et plus	2 334	1 899	414	1 883	1 887	1 931

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.

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.

ε 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).

Recrutement

Le recrutement est un réel enjeu pour notre académie.

Il s'opère par le biais des concours, mais également par des jurys, des entretiens, sur des postes ciblés.

Enseignants, AESH, personnels administratifs, infirmiers ou assistants sociaux, médecins de l'Éducation Nationale, il est parfois difficile de recruter afin de pouvoir répondre au besoin.

Aussi, l'académie a professionnalisé cette fonction grâce à une équipe renforcée et structurée, mobilisée auprès des services recruteurs mais également dans les salons de l'emploi, salons de l'étudiant.

Augmenter la participation à divers salons et forums renforce la visibilité et l'attractivité des métiers de l'Académie. Cela inclut les salons étudiants, les forums de reconversion, ainsi que les salons dédiés aux personnes en situation de handicap.

L'équipe recrutement et des services académiques présente nos métiers et en explique les conditions d'accès.

Notre stratégie est la déclinaison en territoires afin d'être au plus près des besoins locaux.

Une convention avec France Travail nous permet également de rencontrer de façon territorialisée des personnes intéressées par nos métiers, par notre environnement de travail.

Recrutement sans discriminer est un enjeu d'égalité des chances.

Recruter c'est également assurer le même traitement à chaque candidature, chaque candidat reçu en entretien.

Le recrutement des enseignants du premier degré.....	55
Le recrutement des enseignants du second degré	58
Le recrutement des personnels de direction et d'inspection.....	64
Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	65
Le recrutement des personnels ATSS	66
Le bureau de recrutement	68

1 Le recrutement des enseignants du premier degré

Tableau 35 : Recrutement des enseignants du premier degré à la session 2024

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes offerts	Liste complémentaire
CRPE* public	Externe	2 698	1 618	60,0	891	515	31,8	515	36
	3 ^e concours	844	291	34,5	68	30	10,3	30	11
	2 ^e concours	423	183	43,3	34	15	8,2	15	4
	Ensemble	3 965	2 092	52,8	993	560	26,8	560	51
CRPE* privé	Externe	592	240	40,5	131	70	29,2	70	10
	2 ^e concours	72	20	27,8	9	4	20,0	4	1
	Ensemble	664	260	39,2	140	74	28,5	74	11

*Concours de recrutement des professeurs des écoles

Champ : secteurs public et privé.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

Pour le recrutement de l'enseignement primaire public, le nombre d'inscrits à la session 2024 pour les différents concours connaît une légère baisse de -3,1 %. Celle-ci intervient après deux années impactées par les nouvelles conditions, plus restrictives, d'inscription au concours : baisse de 40% en 2022 puis hausse de 27% en 2023. Pour rappel : pour se présenter aux concours (les candidats doivent désormais pouvoir justifier du Master 2 ou être inscrits à un master MEEF, soit un bac +5, pour pouvoir s'inscrire au concours) au lieu du Master 1.

Pour le concours externe, 2 698 candidats sont inscrits en 2024 au lieu de 2 797 l'an dernier, soit une baisse de 3,5 % (**Tableau 35**). Le taux de présence est en hausse également : 60,0 % de présents contre 55,3 % l'an dernier. Le nombre d'admissibles est en légère baisse : 891 candidats en 2024 contre 912 en 2023, soit 21 candidats en moins. Le nombre des candidats admis est quant à lui, de 515 cette année contre 520 en 2023. Ce nombre est défini en fonction du nombre de postes à pourvoir défini par le ministère de l'Éducation

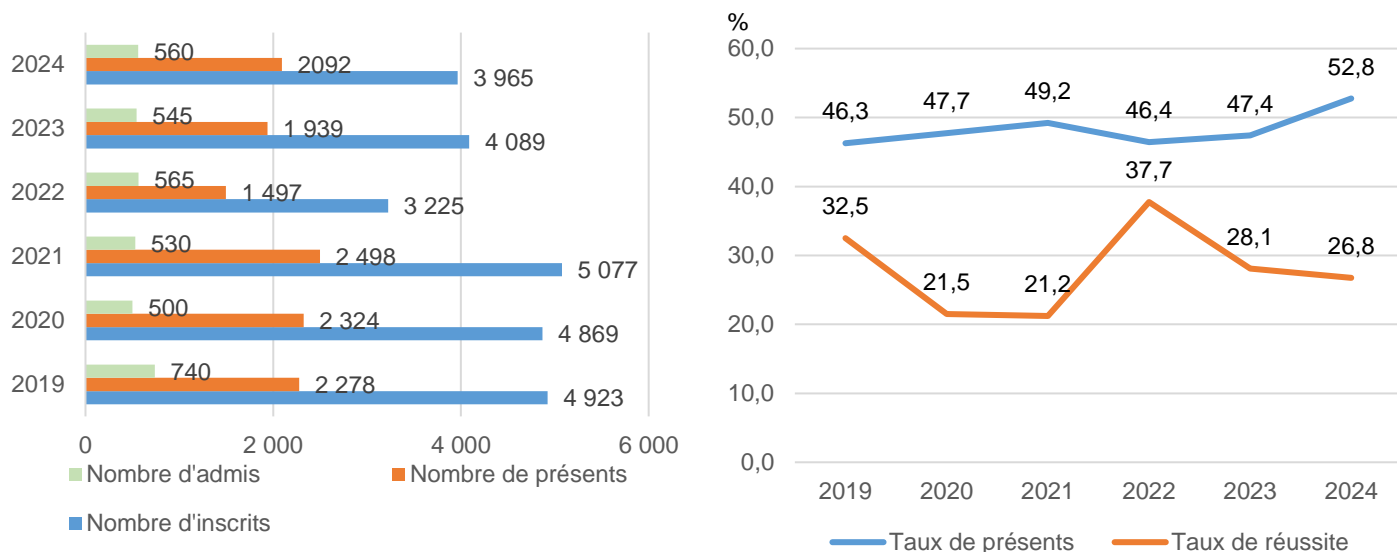
nationale. Après avoir chuté de 10,1 points (43,9 % en 2022 et 33,8 % en 2023). Il est situé désormais à 31,8 %, soit -2 points.

Pour l'ensemble des recrutements publics de professeur des écoles, le taux de présence est en augmentation : 52,8 % en 2024 contre 47,4 % en 2023, soit +5,4 points. Le taux de réussite global connaît une légère baisse (à 26,8% contre 28,1% en 2023). Ce pourcentage est le ratio des candidats reçus par rapport aux candidats présents aux épreuves.

Par ailleurs, le troisième concours connaît une hausse significative de +4,5 points (à 10,3% contre 5,8% en 2023). Quant au taux de réussite du deuxième concours, la hausse est de 1,1 point.

À noter la légère hausse (+2,8 %) constatée pour le nombre de postes offerts à l'ensemble des recrutements publics de professeur des écoles. 560 postes offerts en 2024 contre 545 postes en 2023. Ce nombre est toutefois inférieur aux 565 postes de la session 2022 (**Figure 9**).

Figure 9 : Évolution des nombres d'inscrits, de présents et d'admis et des taux de présence et de réussite aux concours de recrutement des professeurs des écoles du public



Champ : secteur public.
Source : MEN, Système d'information Cyclades.

Pour le recrutement privé, on remarque une relative stabilité du nombre de candidats inscrits au concours externe après une année de forte baisse en 2022. Le chiffre des inscrits a varié de 543 en 2022 à 612 en 2023 et 592 cette année en sachant que ce chiffre était de 847 inscrits en 2021 pour ce recrutement.

En 2024, le second concours interne privé a été ouvert à la demande du ministère pour permettre la titularisation éventuelle d'enseignants auxiliaires. 72 candidats se sont inscrits à cette voie de concours. On remarquera un taux de présence aux épreuves d'admissibilité plus faible que pour le second concours public : 27,8 % contre 43,3 % pour le second concours public. Le nombre d'admissibles était de 9 candidats et au final, 4 candidats ont été admis.

Le taux de présence de l'ensemble des concours connaît une légère augmentation : 39,2 % contre 37,3 % en 2023, soit +0,9 point, il reste toujours plus faible que celui du public. Le taux de réussite est en légère baisse, passant de 30,3 % en 2023

à 28,5 % en 2024 (-1,8 point), soit un candidat reçu pour trois candidats présents au concours.

Pour le recrutement public, le ratio femmes/hommes pour les candidats inscrits est toujours en faveur des femmes. Ce ratio reste stable : 84,0 % en 2024 et 84,3 % en 2023 (Tableau 36).

En 2024, le nombre de candidates admises s'élève à 494 contre 476 en 2023 (hausse de 3,8 %), quelle que soit la voie de recrutement public. Le pourcentage de réussite des femmes au CRPE externe est un peu plus faible cette année (-1,7 point à 32,7 %) tout comme pour les hommes (-2,8 points à 26,7 %).

Ce même déséquilibre femmes/hommes existe pour le recrutement privé. En 2024, 88,7 % des candidats inscrits au CRPE externe privé sont des femmes comme en 2023. Cet écart est encore plus fort en considérant les chiffres des admis. En effet, la part des femmes parmi les candidats admis est toujours très élevée, 94,6 % comme l'an dernier (94,2 % en 2023 et 95,6 % en 2022).

Tableau 36 : Répartition des recrutements d'enseignants du premier degré par concours et selon le sexe à la session 2024

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'inscrits sur liste complémentaire
CRPE* public	Externe	Femmes	2 281	1 386	60,8	768	453	32,7	26
		Hommes	417	232	55,6	123	62	26,7	10
		Ensemble	2 698	1 618	60,0	891	515	31,8	36
	3 ^e concours	Femmes	709	245	34,6	53	26	10,6	7
		Hommes	135	46	34,1	15	4	8,7	4
		Ensemble	844	291	34,5	68	30	10,3	11
	2 ^e concours	Femmes	340	149	43,8	29	15	10,1	2
		Hommes	83	34	41,0	5	0	0,0	2
		Ensemble	423	183	43,3	34	15	8,2	4
Public Ensemble		Femmes	3 330	1 780	53,5	850	494	27,8	
		Hommes	635	312	49,1	143	66	21,2	
		Ensemble	3 965	2 092	52,8	993	560	26,8	
CRPE* privé	Externe	Femmes	527	213	40,4	117	67	31,5	9
		Hommes	65	27	41,5	14	3	11,1	1
		Ensemble	592	240	40,5	131	70	29,2	10
	2 ^e concours	Femmes	62	18	29,0	8	3	16,7	1
		Hommes	10	2	20,0	1	1	50,0	0
		Ensemble	72	20	27,8	9	4	20,0	1
Privé Ensemble		Femmes	589	231	39,2	125	70	30,3	
		Hommes	75	29	39	15	4	14	
		Ensemble	664	260	39	140	74	28	

Champ : secteurs public et privé.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

Dans la composition des jurys des concours de recrutement des professeurs des écoles à la session 2024, 64 % des membres du CRPE public sont des femmes, tandis que le CRPE privé en

compte 50 %. Ces jurys sont présidés par 1 homme pour le CRPE public comme pour le CRPE privé (**Tableau 37**).

Tableau 37 : Répartition des jurys des concours de recrutement des professeurs des écoles à la session 2024

		Femmes	Hommes	Ensemble
CRPE public	Président	0	1	1
	Membre	422	236	658
CRPE privé	Président	0	1	1
	Membre	11	11	22

Champ : secteurs public et privé.

2 Le recrutement des enseignants du second degré

Évolution des inscrits

Le nombre des inscrits au recrutement public de **l'agrégation** externe est en baisse. Cette baisse de 3,0 % (941 inscrits au lieu de 971 l'an dernier) intervient en 2024 après une hausse de 8 % en 2023. En revanche, le nombre de candidats inscrits est en hausse pour l'agrégation interne (+ 2,4 %), passant de 828 candidats à 848 en 2024 (**Tableau 38**) sans toutefois être au niveau de 2022 (918 candidats).

Ce constat 2024 reflète dans l'ensemble de ce type de concours une stabilité par rapport à 2023 (1 842 candidats en 2023 au total pour l'agrégation contre 1 811).

Au **CAPES** externe, on constate une stabilité du nombre d'inscrits par rapport à 2023 : de 1 408 à 1 414 candidats, après avoir connu une augmentation du nombre de candidats plus forte par rapport à 2022, où l'on ne comptait que 1 212 candidats et ce, contrairement au concours interne pour lequel le nombre d'inscrits est en baisse (-44 candidats).

Évolution des taux de présence

Le pourcentage des candidats présents pour **l'agrégation** externe est de -5,5 points (49,9 % en 2023 et 44,4 % en 2024). Pour le recrutement de l'agrégation interne le taux de présence reste stable.

Pour les **CAPES**, le taux de présence global à ces concours reste en général relativement stable. Au CAPES externe, il est en 56,7 % au lieu de 61,8 % des inscrits l'an dernier, soit -5,1 points. Pour le CAPES interne, le taux de présence est en légère hausse. Il était de 57,3 % en 2023 contre 59,3 % en 2024.

Pour le **CAPEPS**, le taux de présence reste élevé pour ces concours avec une légère baisse : 85,3 % en 2024 contre 87 % en 2023 pour le concours externe et pour le concours interne, il est de 73,0 % en 2024 et 75,9 % l'année dernière.

Évolution des taux de réussite

Le nombre d'admis est en baisse pour le recrutement de **l'agrégation** externe (-17 %) et stable pour l'interne. On reste toujours autour d'1 candidat admis sur 9 à 10 présents.

En 2024, le pourcentage de réussite au **CAPES** externe est de 40,4 % des candidats présents, soit une légère hausse par rapport aux 36,7 % en

Pour le concours externe du **CAPEPS** le nombre de candidats inscrits est en hausse de 284 à 326 (+14,8 %). Au concours interne, le nombre d'inscrits est de + 7 candidats (148 en 2024 contre 141 en 2023).

Le nombre d'inscrits au **CAPLP** externe et interne est en baisse passant respectivement de 639 en 2023 à 590 en 2024 (-7,7 %) pour le concours externe et de 210 en 2023 à 188 en 2024 soit 10,5 % pour le concours interne.

Tout comme le **CAPET**, à l'externe la baisse est de 13 candidats pour un total de 288 (soit -4,3 %, le nombre d'inscrits était de 301 en 2023). Ce chiffre reste toutefois supérieur à 2022 qui était de 260. Quant au CAPET interne, il compte 20 candidats de moins par rapport à l'année dernière (134 candidats en 2023 contre 114 en 2024), soit -15 %.

Pour le **CAPLP**, le taux de présence des candidats en 2024 est en hausse. Il passe en effet de 35,4 % à 40,2 % des inscrits pour le concours externe et de 49,4 % l'an dernier à 54,3 % cette année pour le CAPLP interne.

Pour ces concours, le taux de présence reste faible avec l'hypothèse qui peut être avancée de la mise en place par les candidats de stratégies individuelles qui s'inscrivent à plusieurs concours. C'est le cas de candidats qui s'inscrivent à la fois au CAPLP et au CAPES, et qui privilégient cette dernière inscription.

Les chiffres des taux de présence sont globalement assez faibles, soit autour de 30 % et 40 % des inscrits. À noter que les effectifs de candidats présents au **CAPET** 3e voie sont sensiblement plus faibles que l'an dernier (17 % des inscrits contre 28 % l'an dernier). Ces chiffres restent toutefois faibles en valeur absolue.

2023. Ce taux est proche des 39,3 % de 2022. Pour le concours interne, on constate une légère baisse des admis : 21,6 % au lieu de 24,5 % ; ce chiffre était de 19,3 % en 2022. Pour rappel, les conditions pour concourir sont différentes de celles du recrutement externe puisqu'il s'agit de conditions d'ancienneté et non de diplômes, ce qui

explique le nombre de candidats beaucoup plus faible.

Le taux de réussite pour le **CAPLP** externe reste stable à 30 %. L'an dernier, il était à 31 % après avoir connu une baisse sensible par rapport à 2022 où il était de 40,7 %.

Une des raisons permettant d'expliquer ces chiffres peu élevés, pourrait être la mise en œuvre d'une stratégie individuelle par les candidats qui s'inscrivent à plusieurs concours et ne préparent que celui qu'ils privilégient.

Enfin, on constate un maintien du taux de réussite au **CAPEPS** externe : 23,7 % en 2024 contre 26,7 % en 2023 ; sur une durée plus longue, on remarque une amélioration du taux de réussite ; il était de 20 % en 2022 et de 11 % en 2021. Au CAPEPS interne, ils sont assez stables, passant de 8,4 % en 2023 à 7,4 % sur 2024.

Concernant le **CAPET** externe, on constate une baisse du taux de réussite : 20,8 % en 2024 au lieu de 25,8 % en 2023 Les taux de réussite sont en légère augmentation aux CAPET interne : Ils sont de 16,1 % au lieu de 11,8 % l'an dernier.

Tableau 38 : Recrutement des enseignants du second degré public à la session 2024

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'admis au niveau national	Nombre de postes offerts au niveau national
Agrégation	Externe	941	418	44,4	158	34	8,1	1 616	1 712
	Externe spécial	48	26	54,2	9	7	26,9	45	55
	Interne	852	589	70,3	157	45	7,5	1 048	1 049
CAPES*	Externe	1 414	802	56,7	535	324	40,4	4 487	5 122
	3 ^e concours	157	51	32,5	24	12	23,5	213	424
	Interne	312	185	59,3	98	40	21,6	913	949
CAPEPS **	Externe	326	278	85,3	119	66	23,7	684	684
	3 ^e concours	14	3	21,4	0	0	0,0	6	6
	Interne	148	108	73,0	27	8	7,4	85	85
CAPET***	Externe	288	106	36,8	60	22	20,8	418	549
	3 ^e concours	94	16	17,0	6	1	6,3	47	75
	Interne	114	56	49,1	17	9	16,1	125	142
CA/PLP****	Externe	590	237	40,2	132	71	30,0	917	1 187
	3 ^e concours	95	36	37,9	20	7	19,4	86	118
	Interne	188	102	54,3	62	36	35,3	390	422
Total		5 581	3 023	54,2	1424	682	22,6	11 080	12 579

*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 : MEN, Système d'information Cyclades.

Parité Femmes Hommes

Pour l'**agrégation** externe, tout comme en 2023, le ratio femmes/hommes est en léger déséquilibre au profit des hommes pour les candidats inscrits (51,9 % d'hommes) mais le taux de féminisation parmi les admis est plus élevé (58,8 % de femmes admises) (**Tableau 38-1**) et (**Figure 10**).

Pour le **CAPES** externe, le ratio femmes/hommes des inscrits est légèrement déséquilibré au profit des femmes (56 % de femmes contre 57,2 % en 2023) ; on constate des proportions identiques aux recrutements internes ; 65 % des inscrits au concours interne du CAPES sont des femmes en 2024 contre 61 % en 2023.

La part des femmes parmi les admis en externe reste stable : 61,7 % de femmes admises en 2024 contre 62,5 % en 2023.

Le déséquilibre est moindre entre les candidats présents et le pourcentage de réussite pour l'interne.

Pour le **CAPEPS** externe, la surreprésentation masculine reste très prononcée parmi les inscrits avec une légère baisse : 70 % en 2024 contre 72 % de candidats en 2023 et 73,9 % en 2022.

Pour les admis, on constate une légère variation : 63,6 % d'hommes sont admis cette année au lieu de 69,7 % l'an dernier.

Pour le **CAPLP** externe, on est quasiment à parité : 49,6 % de femmes inscrites au lieu de 52,1 % en 2023 ; pour les admis, on constate un rééquilibrage : avec 52,1 % de femmes admises en 2024 contre 50 % en 2023. La proportion de candidates inscrites en 2024 est de 47,9 % ; en léger retrait par rapport à 2023, ce chiffre était de 50,9 % pour le concours interne. Le chiffre de candidates admises est aussi en recul avec 47,2 % de candidates admises au lieu 59,4 % en 2023.

Pour **CAPET** externe, la part de candidates inscrites est de 51,7 % en 2024 ; cette proportion est stable en comparaison en 2023 où elle était de 52,5 %.

On constate une parité femmes/hommes dans les admis ; 50,1 % d'admis ce qui semble être un rééquilibrage par rapport à 2023 où 58,9 % de candidates avaient été admises.

Le nombre des inscrits est déséquilibré au profit des hommes pour les internes : 41,2 % d'inscrites cette année contre 45,5 % en 2023. Le nombre de candidates admises est cependant légèrement supérieur.

Tableau 38-1 : Recrutement des enseignants du second degré public selon le sexe à la session 2024

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	452	188	41,6	63	20	10,6		
		Homme	489	230	47	95	14	6,1		
		Ensemble	941	418	44,4	158	34	8,1	1 616	1 712
	Externe spécial	Femme	22	13	59,1	5	2	15,4		
		Homme	26	13	50	4	5	38,5		
		Ensemble	48	26	54,2	9	7	26,9	45	55
	Interne	Femme	429	308	71,8	86	18	5,8		
		Homme	423	291	68,8	71	27	9,3		
		Ensemble	852	599	70,3	157	45	7,5	1 048	1 049
CAPEB	Externe	Femme	792	467	59	316	203	43,5		
		Homme	622	335	53,9	219	121	36,1		
		Ensemble	1 414	802	56,7	535	324	40,4	4 487	5 122
	3 ^{ème} concours	Femme	84	29	34,5	8	3	10,3		
		Homme	73	22	30,1	16	9	40,9		
		Ensemble	157	51	32,5	24	12	23,5	213	424
	Interne	Femme	195	111	56,9	63	23	20,7		
		Homme	117	74	63,2	35	17	23		
		Ensemble	312	185	59,3	98	40	21,6	913	949
CAPEPS	Externe	Femme	97	89	91,8	37	24	27		
		Homme	229	189	82,5	82	42	22,2		
		Ensemble	326	278	85,3	119	66	23,7	684	684
	3 ^{ème} concours	Femme	2	0	0	0	0	0		
		Homme	12	3	25	0	0	0		
		Ensemble	14	3	21,4	0	0	0	6	6
	Interne	Femme	43	29	67,4	9	1	3,4		
		Homme	105	79	75,2	18	7	8,9		
		Ensemble	148	108	73	27	8	7,4	85	85
CAPET	Externe	Femme	149	50	33,6	23	11	22		
		Homme	139	56	40,3	37	11	19,6		
		Ensemble	288	106	36,8	60	22	20,8	418	549
	3 ^{ème} concours	Femme	44	7	15,9	2	0	0		
		Homme	50	9	18	4	1	11,1		
		Ensemble	94	16	17	6	1	6,3	47	75
	Interne	Femme	47	20	42,6	6	1	5		
		Homme	67	36	53,7	11	8	22,2		
		Ensemble	114	56	49,1	17	9	16,1	125	142
CA/PLP	Externe	Femme	293	113	38,6	60	37	32,7		
		Homme	297	124	41,8	72	34	27,4		
		Ensemble	590	237	40,2	132	71	30	917	1 187
	3 ^{ème} concours	Femme	29	11	37,9	4	3	27,3		
		Homme	66	25	37,9	16	4	16		
		Ensemble	95	36	37,9	20	7	19,4	86	118
	Interne	Femme	90	44	48,9	28	17	38,6		
		Homme	98	58	59,2	34	19	32,8		
		Ensemble	188	102	54,3	62	36	35,3	390	422
Ensemble	Femme	2 768	1 479	53,4	710	363	24,5			
	Homme	2 813	1 544	54,9	714	319	20,7			
	Ensemble	5 581	3 023	54,2	1 424	682	22,6	10 994	12 461	

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

Figure 10 : Taux de réussite aux concours des enseignants du second degré public à la session 2024

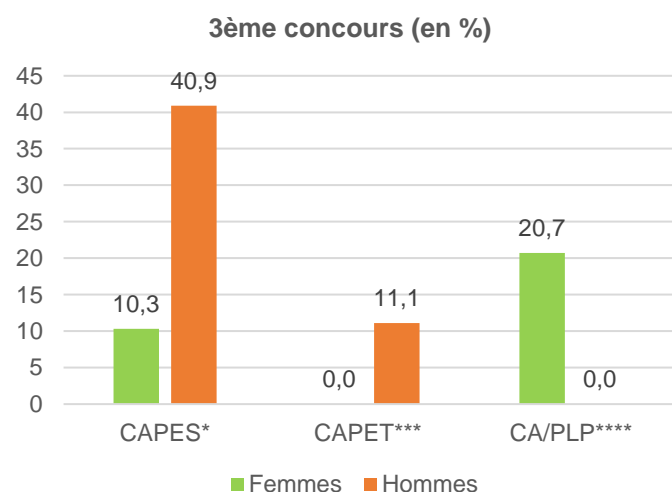
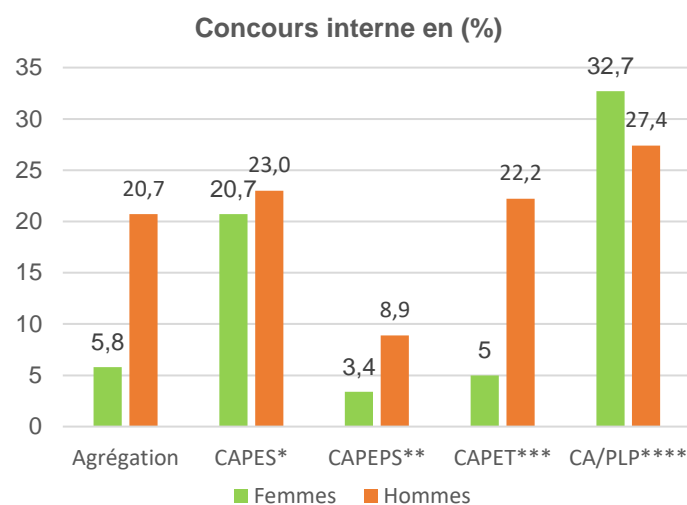
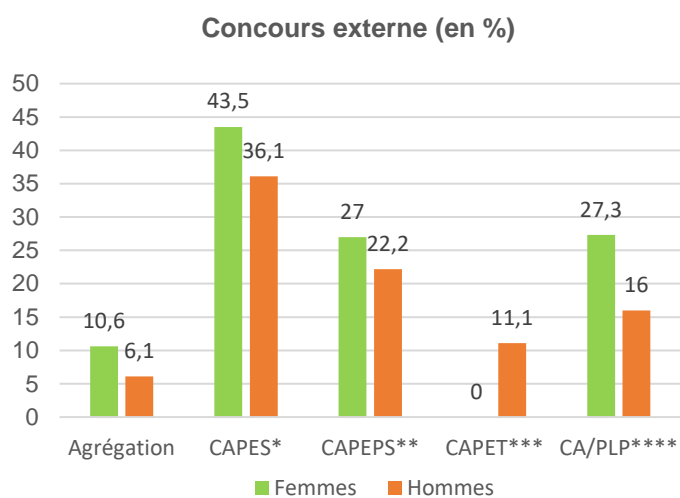


Tableau 39 : Recrutement des enseignants du second degré privé sous contrat à la session 2024

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
AGREGATION	CAER*	Femme	116	79	68,1	12	6	7,6		
		Homme	85	58	68,2	9	5	8,6		
		Ensemble	201	137	68,2	21	11	8,0	155	158
CAPES	CAFEP**	Femme	223	129	57,8	63	32	24,8		
		Homme	158	104	65,8	48	24	23,1		
		Ensemble	381	233	61,2	111	56	24,0	933	939
	CAFEP 3 ^{ème} concours	Femme	22	9	40,9	4	2	22,2		
		Homme	16	9	56,3	3	0	0,0		
		Ensemble	38	18	47,4	7	2	11,1	44	47
	CAER	Femme	162	120	74,1	69	37	30,8		
		Homme	117	89	76,1	53	32	36,0		
		Ensemble	279	209	74,9	122	69	33,0	829	970
CAPEPS	CAFEP	Femme	7	7	100,0	3	0	0,0		
		Homme	13	12	92,3	2	1	8,3		
		Ensemble	20	19	95,0	5	1	5,3	73	73
	CAER	Femme	18	12	66,7	6	0	0,0		
		Homme	53	45	84,9	15	9	20,0		
		Ensemble	71	57	80,3	21	9	15,8	122	122
CAPET	CAFEP	Femme	45	18	40,0	6	3	16,7		
		Homme	35	13	37,1	6	1	7,7		
		Ensemble	80	31	38,8	12	4	12,9	67	70
	CAER	Femme	28	21	75,0	9	5	23,8		
		Homme	28	23	82,1	12	7	30,4		
		Ensemble	56	44	78,6	21	12	27,3	104	109
CA/PLP	CAFEP	Femme	60	30	50,0	15	6	20,0		
		Homme	44	18	40,9	9	3	16,7		
		Ensemble	104	48	46,2	24	9	18,8	186	195
	CAER	Femme	35	22	62,9	10	6	27,3		
		Homme	28	23	82,1	14	3	13,0		
		Ensemble	63	45	71,4	24	9	20,0	142	157
	CAFEP 3 ^{ème} concours	Femme	8	1	12,5	1	0	0,0		
		Homme	1	0	0,0	0	0	0		
		Ensemble	9	1	11,1	1	0	0,0	5	6
Ensemble	Femme	724	448	61,9	198	97	21,7			
	Homme	578	394	68,2	171	85	21,6			
	Ensemble	1 302	842	64,7	368	182	21,6	2 660	2 846	

*Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération

**Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé
Champ : secteur privé.

Source : MEN, Système d'information Cyclades

Dans la globalité des recrutements du privé, le nombre d'inscrits est en légère baisse : 1 302 au lieu de 1 352 candidats l'an dernier, soit 50 candidats de moins cette année après avoir connu une progression significative en 2023 (Tableau 39).

Le taux de présence est variable mais à nuancer selon les recrutements. Les pourcentages de réussite à tous les recrutements privés sont stables : 21,6 % contre 21,1 % l'an dernier et 21,6 % en 2022.

Le nombre d'inscrits en **agrégation** est en légère baisse : 14 candidats en moins. Le taux de présence reste stable (68,2 % en 2024 contre 66,5 % en 2023).

Au **CAPES** privé (**CAFEP**), le nombre d'inscrits est en augmentation : on passe de 357 à 381 candidats, soit une augmentation de 6,7 %. Le taux de présence au CAPES-CAFEP est en progression : il est de 61,2 % au lieu de 59,9 % des inscrits l'an dernier ; à noter qu'il était en 2022 à 53,6 % et à 62,2 % en 2021 ; on constate donc des chiffres de présence relativement voisins de ceux de 2021.

Pour le **CAPET-CAFEP**, on passe de 100 à 80, soit 20 candidats de moins.

Le taux de présence pour le CAFEP-CAPET est à nouveau en baisse (il est de 38,8 % des inscrits cette année contre 42 % l'an dernier et 40,3 % en

2022 ; à signaler cependant qu'il était de 56,5 % en 2021.

Pour le **CAFEP PLP**, on constate une baisse du nombre d'inscrits : 104 candidats au lieu de 136 candidats l'an dernier mais le taux de présence est en hausse sensible. Il est de 46,2 % en 2024 et était de 31,6 % en 2023. Le nombre d'inscrits est stable pour le **CAFEP-EPS** (20 en 2024 au lieu de 21 en 2023).

Le nombre de candidats au **CAER** est relativement stable ; une légère érosion peut toutefois être remarquée pour le CAPES ; le nombre d'inscrits, de 292 l'an dernier est passé à 279 cette année ; le taux de présence est aussi plus faible mais dans une moindre mesure, de 78,1 % l'an dernier à 74,9 %.

Concernant le CAPET, on constate une augmentation du taux de présence, le pourcentage de présents passant de 71 % à 78,6 %

3 Le recrutement des personnels de direction et d'inspection

Le nombre d'inscrits au concours de personnels de direction interne est en baisse de 17,7 % : 186 candidats cette année contre 226 candidats en 2023, après une stabilité par rapport à 2022 (229 candidats en 2022) (**Tableau 40**).

Le nombre d'admis est également en baisse : 39 admis cette année contre 46 en 2023 (-15,2 %). Il est quasiment identique à 2022 où il était de 38

Tableau 40 : Recrutement des personnels de direction et d'inspection à la session 2024

Concours	Sexe	Inscrits	Admissibles	Admis sur liste principale	Liste complémentaire	Nombre de postes
Personnels de direction (interne)	Femme	113	59	25	1	
	Homme	73	27	14	0	
	Ensemble	186	86	39	1	640
Personnels de direction (3 ^{ème} concours)	Femme	24	4	2	1	
	Homme	14	2	2	0	
	Ensemble	38	6	4	1	40
Ensemble des personnels de direction	Femme	137	65	27	2	
	Homme	87	29	16	0	
	Ensemble	224	94	43	2	680
Inspecteurs d'académie - Inspecteurs Pédagogiques Régionaux (interne)	Femme	6	2	1	0	
	Homme	5	2	2	0	
	Ensemble	11	4	3	0	75
Inspecteur de l'éducation nationale (interne)	Femme	36	16	7	1	
	Homme	19	7	4	1	
	Ensemble	55	23	11	2	130
Ensemble des Inspecteurs	Femme	42	18	8	1	
	Homme	24	9	6	1	
	Ensemble	66	27	14	2	205

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

La part de femmes parmi les candidats admis est stable par rapport à 2023 : 64 % cette année contre 65 % ; elle n'était que de 55 % en 2022.

Le nombre d'inscrits au 3^{ème} concours est en forte augmentation après une baisse importante en 2023 : 38 inscrits contre 13 en 2023. Le

nombre d'inscrits en 2024 se rapproche de celui de 2022 (40 inscrits). La part des femmes parmi les inscrits (63,2 %) est la même qu'au concours interne. La parité est observée en ce qui concerne les admis (4 admis).

Pour les inspecteurs pédagogiques régionaux, le nombre de candidats est en forte baisse, on passe de 21 candidats en 2023 à 11 en 2024 (-47,6 %). Le nombre d'admis est de 3 contre 6 en 2023.

Pour les IEN, le nombre de candidats est en baisse également (-12,7 %) : de 63 candidats en 2023 à 55 en 2024. Le nombre d'admis est stable (11 pour cette année contre 10 en 2023).

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

Le nombre de candidats inscrits aux concours de CPE externe est en augmentation par rapport à l'an dernier (284 candidats au concours externe au lieu de 258 en 2023, soit une augmentation d'environ 10,1 %). Cette augmentation est moins marquée dans le cadre des concours interne et troisième concours.

Le taux de présence est stable au concours externe (53,9 % contre 50,8 % l'an dernier) et pour la 3ème voie (28 % sur deux dernières années).

Le taux d'admission au concours externe de 24,2 % en 2024 est en baisse comparé à celui de 2023 qui s'élève à 28,2 % (-4 points), tout comme le taux de réussite pour le recrutement interne qui est de 4,4 % en 2024 contre 5,0 % en 2023. À noter un candidat admis à la 3ème voie alors qu'aucun ne l'avait été l'an dernier.

Le ratio femmes/hommes des inscrits au concours CPE montre toujours un nombre plus important de candidates. Cependant, on peut constater une augmentation du nombre d'hommes dans les trois recrutements, augmentation plus marquée au concours externe. Le ratio femmes/hommes des inscrits au concours de CPE externe diminue en 2024 ; Il était de 80,6 % en 2023, il passe à 74,6 en 2024. Ce ratio est également en baisse pour le recrutement interne 64,2 % pour cette année au lieu de 71 % l'an dernier.

Le pourcentage de femmes admises est toujours nettement supérieur. Il est de plus de 81,1 % (73 % 2023) pour le concours externe.

Le taux de réussite est en légère baisse au concours externe pour les hommes (il est de 19,4 % au lieu de 33,3 % l'an dernier) mais reste stable pour les femmes (25,6 % au lieu de 26,7 %).

Au concours interne, il y a parité femmes/hommes des admis comme en 2023, compte tenu du peu de candidats admis, ces chiffres ne sont pas significatifs.

Les chiffres pour la 3ème voie, également très faibles, sont peu représentatifs.

Pour le concours de psychologue de l'Éducation nationale, le nombre de candidats inscrits au concours externe est stable par rapport à l'an dernier : 35 candidats cette année contre 31 l'an dernier. Pour le recrutement interne le nombre de candidats remonte de 5 candidats en 2023 à 10 en 2024.

Le taux de réussite est toujours assez élevé pour ces recrutements. Le taux de réussite à ces deux types de concours est en nette augmentation. À titre d'exemple, pour le concours externe, il était de 46,7 % en 2023 contre 80 % en 2024, soit +33,3 points. La féminisation des candidats à ce concours reste forte. En 2024, les femmes représentent 83 % des candidats inscrits. Cette tendance est équivalente à 2023.

Tableau 41 : Recrutement des personnels d'éducation à la session 2024

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
Conseillers principaux d'éducation	Externe	Femme	212	117	55,2	57	30	25,6		
		Homme	72	36	50,0	13	7	19,4		
		Ensemble	284	153	53,9	70	37	24,2	400	400
	3 ^{ème} concours	Femme	52	13	25,0	2	1	7,7		
		Homme	30	10	33,3	1	0	0,0		
		Ensemble	82	23	28,0	3	1	4,3	10	10
	Interne	Femme	138	90	65,2	5	3	3,3		
		Homme	77	47	61,0	7	3	6,4		
		Ensemble	215	137	63,7	12	6	4,4	70	70
Psychologues de l'Éducation nationale	Externe	Femme	29	16	55,2	16	14	87,5		
		Homme	6	4	66,7	2	2	50,0		
		Ensemble	35	20	57,1	18	16	80,0	150	200
	3 ^{ème} concours	Femme	3	0	0,0	0	0	0		
		Homme	0	0	0	0	0	0		
		Ensemble	3	0	0,0	0	0	0	3	10
	Interne	Femme	10	8	80,0	8	6	75,0		
		Homme	0	0	0	0	0	0		
		Ensemble	10	8	80,0	8	6	75,0	50	50

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

5 Le recrutement des personnels ATSS

À l'instar de l'an dernier, les postes de secrétaires et d'adjoints administratifs attirent de nombreux candidats (**Tableau 42**).

En ce qui concerne le concours de recrutement de secrétaire administratif commun (interministériel), on observe toujours un plus grand nombre de candidats présents en interne qu'en externe bien que le nombre de candidats inscrits soit plus élevé par la voie externe. Le taux d'absence est ainsi particulièrement élevé : cette absence d'attractivité peut en partie

s'expliquer par la logique interministérielle du concours, les offres de postes des différents ministères affectataires n'étant pas forcément attractives pour tout le monde d'un point de vue géographique (affectation Hauts-de-France). Concernant le concours d'adjoint commun interne, le nombre d'inscrits est stable en comparaison à celui de la session 2023. (*Voir les données sexuées dans l'annexe 15*).

Tableau 42 : Recrutement des personnels ATSS à la session 2024

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes	Liste complémentaire
AAE (1)	Interne	221	147	67%	40	6	4%	200	83
	Réservé	///	///	///	///	///	///	///	///
ADJENES (2)	Réservé sans concours	///	///	///	///	///	///	///	///
Adjoint commun	Interne	497	400	80%	26	68	17%	68	15
Adjoint commun	Externe	898	558	62%	159	53	9%	53	20
APAE (3)	Examen Pro	62	///	///	///	1	2%	197	0
ASSAE (4)	Interne	5	5	100%	5	5	100%	5	0

	Externe	34	28	82%	28	4	14%	4	4
Bibliothécaire	Interne	18	8	44%	2	0	0%	8	1
	Externe	81	24	30%	1	0	0%	11	0
Bibliothécaire Externe Spécial	Externe	1	0	0%	0	0	0%	1	0
BIBAS (5) Classe Normale	Interne	18	8	44%	2	0	0	8	0
	Externe	101	43	43%	6	2	5%	12	0
	Réservé	///	///	///	///	///	///	///	///
BIBAS Classe Sup	Interne	4	2	50%	1	0	0%	3	0
	Externe	13	1	8%	0	0	0%	4	0
BIBAS avancement Classe Supérieure	Examen Pro	0	0	0	0	0	0	29	0
BIBAS avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	6	0	0	0	0	0	32	///
BIB avancement Hors classe	Examen Pro	4	///	///	///	2	50%	16	///
Conseiller Technique de Service social	Interne	17	///	///	8	2	25%	30	1
Conservateur	Interne	5	3	60%	0	0	0	3	0
	Externe	24	7	29%	2	0	0	12	0
Conservateur Externe Spécial	Externe	1	0	0%	0	0	0	1	0
Infirmier	Unique	245	156	64%	52	29	19%	32	0
Médecin	Unique	2	1	50%	1	1	100	41	0
SA (6) Concours Commun	Interne	644	474	74%	200	81	17%	81	31
	Externe	787	416	53%	174	83	20%	83	17
SAENES (7)	Réservé	///	///	///	///	///	///	///	///
SAENES Classe Sup	Interne	249	133	53%	32	10	8%	10	3
	Externe	191	57	30%	12	6	11%	7	0
SAENES avancement Classe Supérieure	Examen Pro	87	31	36%	22	11	35%	17	0
SAENES avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	61	61	100%	25	14	23%	17	0

(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

Champ : secteur public.

Source : MEN-MESR, Cyclades.

(5) Bibliothécaire assistant spécialisé

(6) Secrétaire administratif

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

Comme à la session précédente, les jurys des concours et des examens professionnels sont composés de 56 % de femmes tous concours confondus (**Tableau 43**). Cette part varie selon le concours : de 47 % à 74 % (Examen

professionnel pour l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle et infirmier respectivement). Parmi les huit présidents de jury, 37,5 % sont des femmes.

Tableau 43 : Répartition des jurys selon le concours ou l'examen professionnel à la session 2024

	Position dans le jury	Ensemble	Femmes	Hommes
Concours commun externe de recrutement de secrétaire administratif de classe normale	Président	1	1	0
	Membre	56	28	28
Concours commun interne de recrutement dans le premier grade de secrétaire administratif	Président	1	0	1
	Membre	47	27	20
Examen Professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle	Président	1	1	0
	Membre	19	9	10
Examen Professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Supérieure	Président	1	0	1
	Membre	27	13	14
Infirmier	Président	1	0	1
	Membre	31	23	8
Recrutement d'adjoint administratif principal de deuxième classe par concours interne et externe	Président	2	0	2
	Membre	96	55	41
Recrutement d'Assistant de service social par concours interne et externe	Président	1	1	0
	Membre	21	13	8
Total général session 2024		305	171	134
<i>Rappel session 2023</i>		281	158	123

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

6 Le bureau du recrutement

Le bureau du recrutement a été créé en septembre 2022 au sein du département de l'encadrement et des personnels administratifs pour déployer une expertise du recrutement et dialoguer avec les services en charge de la mobilité des agents. En septembre 2023, le

bureau du recrutement a été rattaché à la direction des ressources humaines. Le bureau est composé de 6 personnes aux profils différents. Le bureau du recrutement œuvre sur l'ensemble des métiers de l'Éducation nationale.

1. Les missions du bureau du recrutement

a. Structurer et professionnaliser la fonction recrutement au sein de l'académie de Lille

Mise en œuvre de différents dispositifs et recrutements :

RECRUTEMENT VIA REJOINDRE L'EDUCATION NATIONALE ET CHOISIR LE SERVICE PUBLIC	PUBLI- CATIONS	FONCTIONNAIRES RECRUTES						NON TITULAIRES RECRUTES		
		ISSUS EDUCATION NATIONALE LILLE			HORS ACADEMIE OU HORS EN			Hommes	Femmes	Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total			
Catégories A	62	7	19	26	3	13	16	7	13	20
AAE	51	6	15	21	3	11	14	5	11	16
IGR	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
IGE	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ASI	2	0	0	0	0	1	1	1	0	1
MEDECIN	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
INFENES	4	0	3	3	0	0	0	0	1	1
CEPJ	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Catégories B	48	0	8	8	4	11	14	11	15	26
SAENES	14	0	2	2	1	4	5	3	4	7
TRF	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Catégories C										
ADJAENES	27	0	3	3	1	7	8	6	10	16
ATRF	5	0	1	1	2	0	1	2	1	3
TOTAL	110	7	27	34	7	24	30	18	28	46

Dispositifs Passerelle, Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par voie contractuelle ou par promotion détachement.

DISPOSITIFS SPECIFIQUES DE RECRUTEMENT	Corps/Grade	Nombre de candidatures			Nombre de dossiers pré- sélectionnés			Nombre de candidatures retenues dans le contingent		
		Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Dispositif Passerelle IRA	AAE	121	28	93	37	9	28	8	4	4
Dispositif BOE voie contractuelle	ATRF	3	2	1	1	0	0	1	0	1
Dispositif BOE voie contractuelle	AAE	9	3	6	1	0	0	0	0	0
Dispositif BOE voie contractuelle	SAENES classe supérieure	11	4	7	3	0	3	1	0	1
Dispositif BOE voie contractuelle	SAENES	36	13	23	5	0	5	2	0	2
Dispositif BOE voie contractuelle	ADJAENES	44	13	31	14	3	11	7	1	6
Dispositif BOE voie contractuelle	INFENES	5	0	5	4	0	4	3	0	3
Dispositif BOE voie contractuelle	ASSAE	2	0	2	3	0	3	1	0	1
Dispositif BOE promotion détachement	SAENES	18	2	16	3	1	2	1	0	1

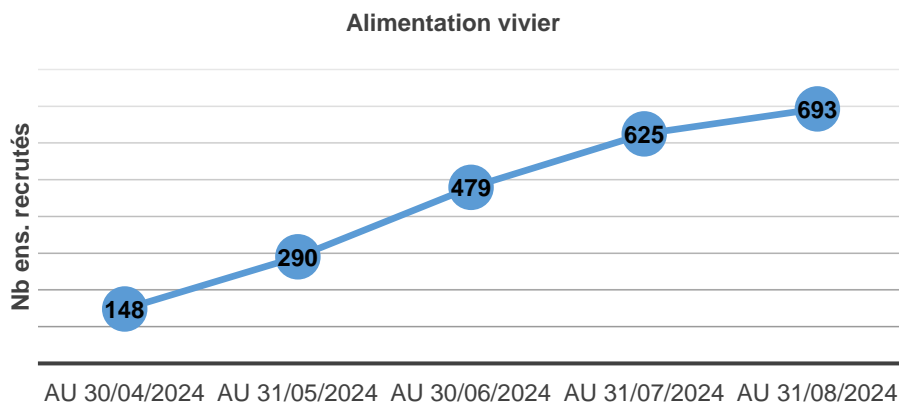
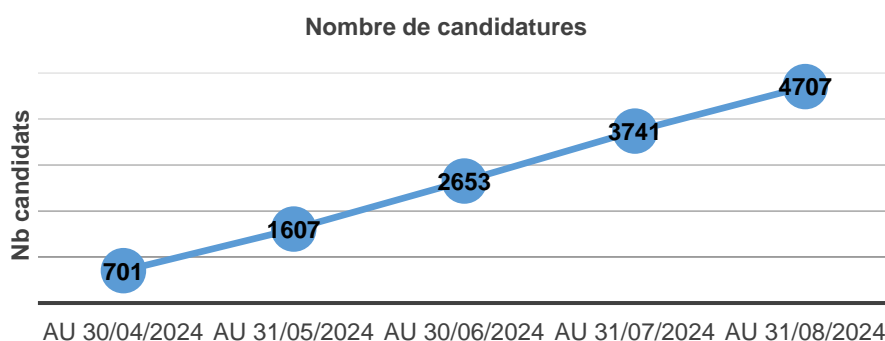
Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Pour l'année scolaire 2023-2024, le bureau du recrutement a publié 110 offres d'emplois pour les corps suivants : CPE, INFENES et ASSAE, ATSS sur postes vacants sur la plateforme « Choisir le service public » et « Rejoindre l'Éducation nationale ».

Le recrutement a également permis l'alimentation des viviers de personnels contractuels administratifs et enseignants du second degré.

ALIMENTATION VIVIER POUR SUPPLEANCES	DEMANDES	RECRUTEMENTS		
		Total	Hommes	Femmes
Filière administrative	107	67	10	57
Filière technique	21	21	10	11
RECRUTEMENTS ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SECOND DEGRE		AU 31/08/2024		
Nombre de candidatures		4 707		
Retenus en attente d'affectation		24		
A affecter		659		
Recrutés		326		
ALIMENTATION VIVIER		693		

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.



b. Renforcer la visibilité de nos métiers et diversifier les sources de recrutement

Pour développer un Sourcing efficace, le bureau du recrutement participe à des salons :

Le salon étudiant de Lille, le salon européen de l'éducation à Paris, les salons handi jobs à Lomme, hall'ons handiscuter, webinaire « vendredi de l'entreprise » en partenariat avec Cap emploi, les clés de l'emploi Marquette, salons your future Villeneuve d'Ascq, Forum des métiers

de la fonction publique organisé par le CLEP de Lille.

L'académie proposera un premier rendez-vous annuel en partenariat avec France Travail autour de nos métiers et de nos besoins. Le forum des métiers se tiendra le 13 novembre 2024 au lycée Sonia Delaunay de Lomme. Il sera ouvert à tous

avec la possibilité de s'inscrire à des conférences métiers.

Le bureau du recrutement initie des rencontres métiers et déploie une stratégie en territoires. La participation à des réunions de bassin avec les chefs d'établissement, à des séminaires en territoires et la création d'un groupe de travail avec des inspecteurs et des chef(fe)s d'établissement permet d'être au plus proche des besoins et de trouver des solutions ensemble.

Le bureau du recrutement contribue en lien avec le pôle communication au développement de la « marque employeur » et développe des partenariats avec France travail, l'APEC, Proch'emploi et Cap emploi.

La signature d'une convention avec France Travail en décembre 2023 a débouché sur la programmation de rencontres métiers avec les demandeurs d'emplois en territoires. Une collaboration accrue a permis d'identifier des ambassadeurs du service public dans chaque agence. Un webinaire sur nos métiers leur a été présenté le 30 mai 2024.

Au cours des derniers mois, ces rencontres ont eu lieu à Dunkerque, Calais, Liévin, Arras, Longuenesse, Ennevelin, Denain, Valenciennes, Avesnelles et Fourmies. Grâce à cette initiative, près de 500 demandeurs d'emploi, présélectionnés par France Travail en fonction de leur profil, ont été contactés.

SALONS / FORUMS	Nombre d'événements	Participants	Candidatures enregistrées
Rencontres tous publics	4	188	S/O
Rencontres "Enseignement second degré"	10	303	138
Rencontres "Filière administrative"	3	45	42
Rencontres "Bénéficiaires de l'obligation d'emploi"	4	79	33
Rencontres "Etudiant(e)s"	4	410	S/O

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Le portail « Rejoindre l'Éducation Nationale » a été déployé le 9 avril 2024 dans l'académie de Lille pour l'ensemble des métiers. Il permet de faire face aux enjeux prioritaires d'amélioration du processus de recrutement hors concours et en dehors des campagnes de mobilité interne.

Les candidats peuvent ainsi postuler, suivre le traitement de leur dossier et échanger avec l'administration. Les offres sont étudiées pour être attractives et répondre à toutes les questions des candidats en matière de rémunération, transparence de la procédure de recrutement.

c. Diffuser les bonnes pratiques RH

Le label Égalité, diversité et la non-discrimination délivré par l'AFNOR est une composante de notre promesse employeur et constitue un pilier de la fonction recrutement.

Le bureau du recrutement s'engage à faire respecter les principes de non-discrimination,

transparence des procédures, informer sur la rémunération, réduire délais de traitement, cibler compétences, répondre aux candidats, cultiver l'intégration, améliorer et faciliter le parcours candidat.

2. Les objectifs du bureau du recrutement pour 2024-2025

a. Promotion et administration du portail "Rejoindre l'Éducation Nationale"

Pour développer une approche professionnelle du portail de recrutement, une attention particulière sera apportée au parcours du candidat.

La mise en place de tutoriels via le site et linkedin aidera le candidat à repérer les offres de l'académie et cibler ses recherches.

b. Présence renforcée de l'académie sur les salons et forums avec une stratégie territoriale"

Le bureau du recrutement augmentera sa participation à divers salons et forums pour renforcer la visibilité et l'attractivité des métiers de l'Académie. Cela inclut les salons étudiants, les forums de reconversion, ainsi que les salons dédiés aux personnes en situation de handicap.

organisés en EPLE afin de répondre aux besoins spécifiques de certains territoires.

Des webinaires seront également organisés à l'attention des ambassadeurs des services publics pour favoriser une meilleure connaissance des métiers.

La stratégie se décline en territoires afin d'être au plus près des besoins locaux. Des salons seront

c. Former les recruteurs. Former aux discriminations et diffusion d'un guide à destination des recruteurs

Le recrutement est un processus nouveau au sein de l'académie. Des formations ont déjà été dispensées et devront se poursuivre afin de professionnaliser les recruteurs et leur permettre de comprendre les biais inconscients et les points de non-discrimination.

Un guide à l'égard des recruteurs sera élaboré afin de diffuser les bonnes pratiques en appui du jeu égalité diversité élaboré par l'académie.

d. Innovation et expérimentation

Le bureau du recrutement explorera des partenariats innovants avec expérimentation (le Choix de l'école, emplois réserve défense, partenariat SNCF...) pour élargir les profils de recrutement.

Travail permettra de rendre nos offres plus attractives et de montrer une académie dynamique.

L'organisation d'actions de sourcing innovantes (exemple au travers du sport etc) avec France

Expérimenter l'anonymisation des CV entre dans la stratégie de lutte contre les discriminations en lien avec le plan dédié qui sera construit.

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. À ce titre, le bureau d'accompagnement des personnels via les Conseillers RH de Proximité, permet une réflexion individualisée et confidentielle pour chacun et chacune des personnels le souhaitant. À noter également :

- 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	75
Le service partagé.....	77
Les enseignants du public en éducation prioritaire	77
Les promotions.....	79
Les départs	85
La mobilité géographique	91
Les détachements	105
Les mobilités formatrices à l'étranger	113
Le pôle académique GRH de proximité	115

Les missions

1 Les enseignants du premier degré public

Les femmes représentent 84,8 % des professeurs des écoles (84,9 % au niveau national) mais seulement 78,3 % des directeurs d'école. Les enseignants du premier degré ont principalement des missions d'enseignement

(94,3 %). 9,1 % assurent des missions de remplacement et 1,8 % des enseignants ont une mission de direction avec ou sans enseignement (Tableau 44).

Tableau 44 : Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission en 2023-2024

	Effectifs	Poids de la mission	% femmes
Enseignement d'élèves du premier degré	21 428	94,3	85,7
Enseignement en classe préélémentaire	5 397	23,7	94,8
Enseignement en classe élémentaire	9 729	42,8	85,6
Enseignement et direction d'école simultanés	2 210	9,7	80,6
Enseignement sur classes attitrées	515	2,3	63,3
Remplacement	2 058	9,1	76,6
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	1 519	6,7	81,6
Autres	1 304	5,7	69,5
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	288	1,3	60,1
<i>dont direction d'établissement du second degré public (Segpa)</i>	124	0,5	57,3
<i>dont animation pédagogique</i>	510	2,2	69,8
<i>dont autre activité non enseignante</i>	71	0,3	62,0
<i>dont sans affectation (1)</i>	311	1,4	84,9
Total	22 732	100,0	84,4

(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 : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

2 Les enseignants du second degré public

96,8 % des enseignants du second degré exercent une mission d'enseignement (Tableau 45). 2,3 % d'entre eux sont professeurs

documentalistes et 5,3 % assurent des missions de remplacement. Ces enseignants exercent principalement dans des EPLE (Annexe 3).

Tableau 45 : Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission en 2023-2024

	Effectifs	Poids de la mission	% de femmes
Enseignement d'élèves du second degré	23 526	96,8	55,7
Enseignement sur classes attitrées du second degré	21 631	89,0	52,4
Remplacement	1 259	5,3	80,1
Documentation	562	2,3	70,3
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	74	0,3	67,5
Autres	787	3,2	59,5
<i>dont mission d'animation pédagogique</i>	337	1,3	54,0
<i>dont activité non enseignante</i>	64	0,3	50,0
<i>dont sans affectation (1)</i>	386	1,6	64,0
Total	24 313	100,0	56,3

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

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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

3 Les enseignants du premier degré privé

Les enseignants du premier degré privé ont (94,9 %). Parmi eux, 6,3 % assurent des missions principalement des missions d'enseignement de remplacement (**Tableau 46**).

Tableau 46 : Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission en 2022-2023

	Effectifs	Poids de la mission	% femmes
Enseignement d'élèves du premier degré	3 703	94,9	92,8
Enseignement en classe préélémentaire	996	25,5	97,7
Enseignement en classe élémentaire	2 069	53,0	92,2
Enseignement et direction d'école simultanés	149	3,8	85,9
Enseignement sur classes attirées	11	0,3	81,8
Remplacement	247	6,3	85,8
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	231	5,9	90,0
Autres	199	5,1	69,8
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	123	3,2	57,7
<i>dont animation pédagogique</i>	28	0,7	89,3
<i>dont sans affectation (1)</i>	48	1,2	89,6
Total	3 902	100,0	91,6

(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 : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

4 Les enseignants du second degré privé

98,4 % des enseignants du second degré documentalistes et 3,7 % assurent des missions exercent une mission d'enseignement de remplacement. (**Tableau 47**); 2,2 % d'entre eux sont professeurs

Tableau 47 : Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission en 2023-2024

	Effectifs	Poids de la mission	% de femmes
Enseignement d'élèves du second degré	7 672	98,4	63,5
Enseignement sur classes attirées du second degré	7 174	92,0	63,2
Remplacement	285	3,7	55,8
Documentation	174	2,2	84,5
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	39	0,5	89,7
Autres	126	1,6	51,6
<i>dont mission d'animation pédagogique</i>	21	0,3	17,4
<i>dont activité non enseignante</i>	4	0,0	c
<i>dont sans affectation (1)</i>	101	1,3	58,4
Total	7 798	100,0	63,3

(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 : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Le service partagé

Enfin, 1 894 enseignants du second degré public sont concernés par un poste en service partagé, effectif en hausse de 6 % en 2023-2024 (**tableau 81**). Après avoir progressé entre les années scolaires 2016-2017 et 2019-2020 puis diminué jusqu'en 2022-2023, la part des enseignants en

service partagé augmente en 2023-2024. Les femmes sont un peu plus représentées parmi les enseignants en service partagé que parmi l'ensemble des enseignants du second degré public (56,5 % contre 56,3 %).

Tableau 48 : 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	7,50	53,9
2019/2020	1 956	7,6	53,0
2020/2021	1 822	7,60	53,8
2021/2022	1 802	7,60	56,7
2022/2023	1 787	7,60	56,4
2023/2024	1 894	7,74	56,5

Champ : enseignants du second degré public sur poste en service partagé.

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

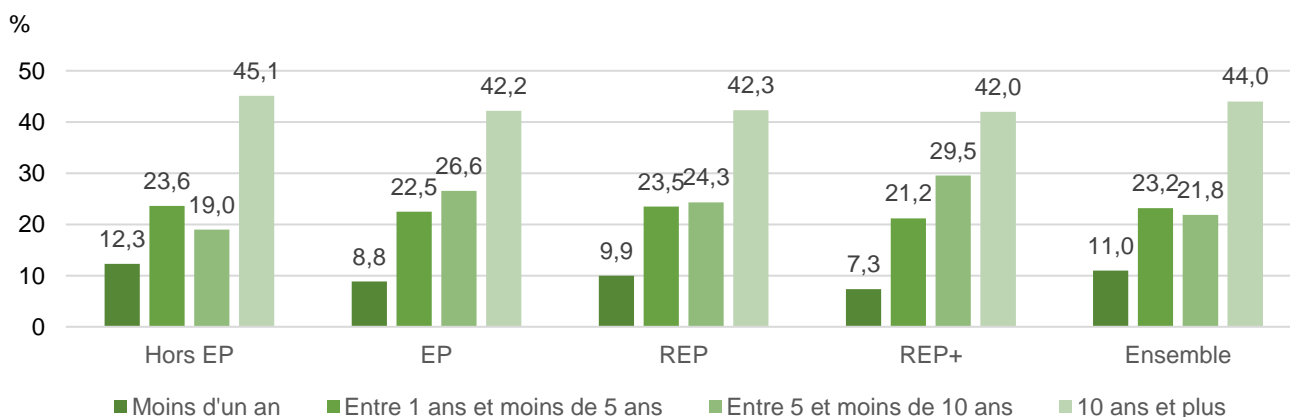
Les enseignants du public en éducation prioritaire

1 Les enseignants du premier degré en éducation prioritaire.

En 2023-2024, 6 538 enseignants travaillent dans une école située en éducation prioritaire, soit 29,2 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public. Parmi eux, 42,8 % exercent au sein du réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+). Les enseignants plus expérimentés occupant leur poste depuis 10 ans et plus sont davantage représentés en hors éducation prioritaire qu'en

éducation prioritaire : cette situation concerne 45,1 % en-dehors de l'éducation prioritaire, 42,2 % des enseignants exerçant en éducation prioritaire contre (**Figure 11**). Par rapport à 2022, la part des enseignants de l'éducation prioritaire d'ancienneté inférieure à un an dans le poste perd 4,7 points et -6,3 points hors l'éducation prioritaire.

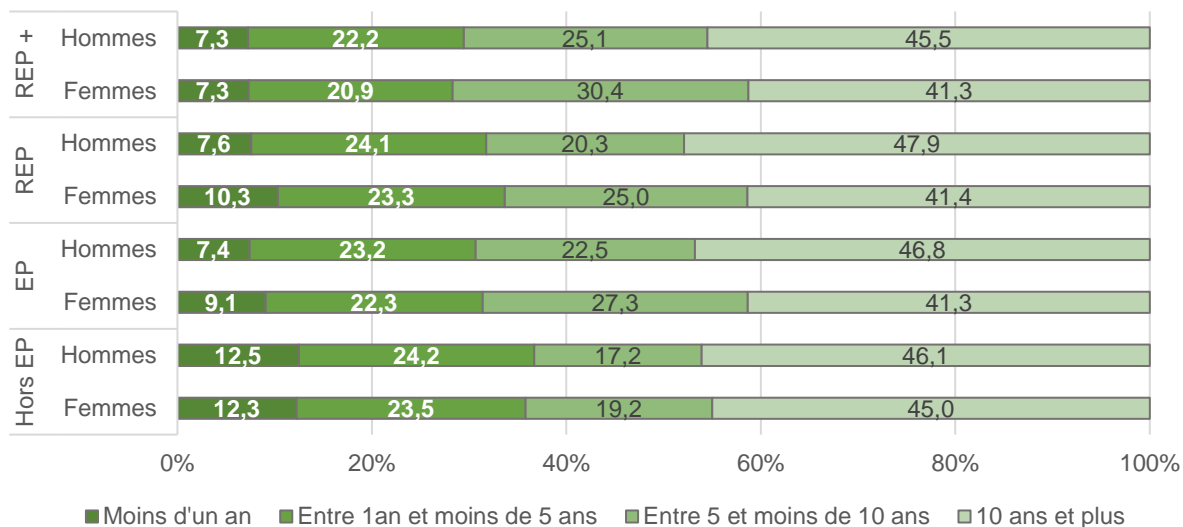
Figure 11 : Part des enseignants du premier degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste



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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Figure 11-1 : Part des enseignantes et enseignants du premier degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste

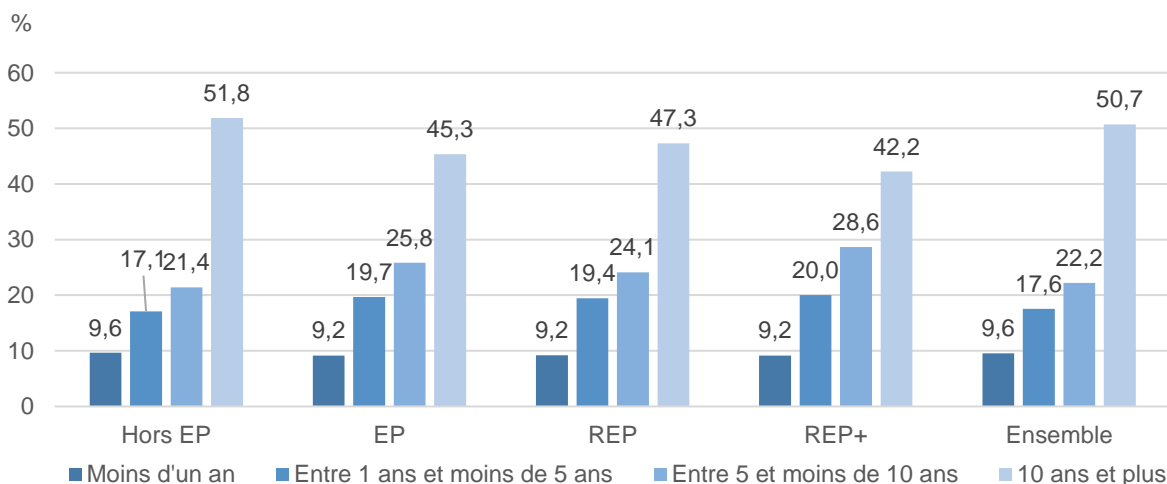


2 Les enseignants du second degré en éducation prioritaire.

En 2023-2024, 3 881 enseignants travaillent dans un établissement situé en éducation prioritaire, soit 16,2 % de l'ensemble des enseignants du second degré public. Parmi eux, 38,5 % exercent au sein du réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+). Les enseignants occupant leur poste depuis moins de 5 ans sont plus représentés en

éducation prioritaire qu'en dehors de l'éducation prioritaire : 28,8 % en éducation prioritaire contre 26,7% en-dehors de l'éducation (Figure 12). Les plus anciens dans leur poste sont en revanche moins représentés en éducation prioritaire qu'hors éducation prioritaire (45,3 % contre 51,8 %).

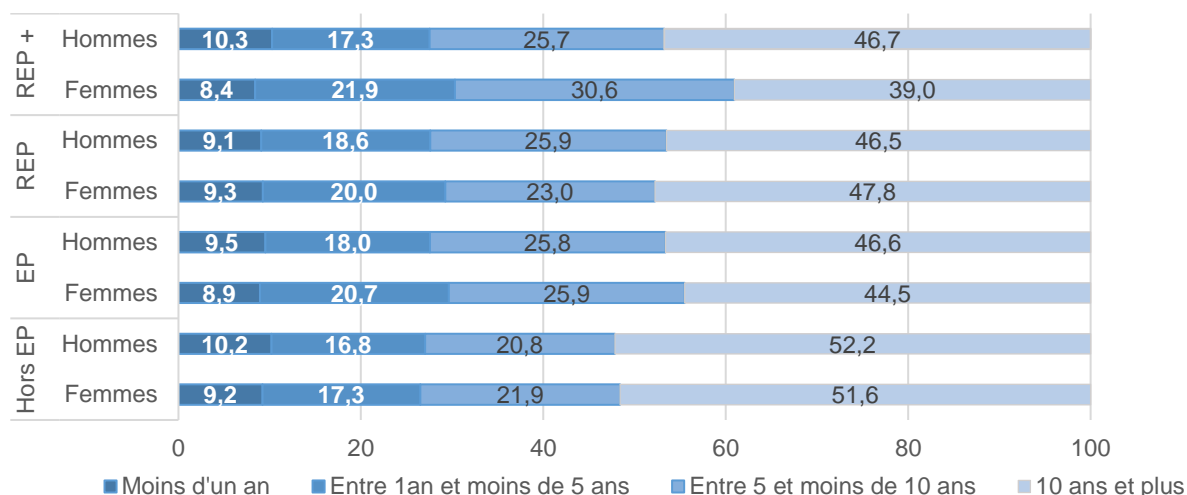
Figure 12 : Répartition des enseignants du second degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste



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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Figure 12-1 : Répartition des enseignantes et des enseignants du second 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 affectés au 30 novembre.

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Les promotions

1. Les promotions des enseignants du premier degré

En 2024, malgré 24 promotions possibles dans le Nord et 5 dans le Pas-de-Calais, aucun instituteur n'a candidaté. (**Tableau 49**).

Tableau 49 : Évolution du nombre de professeurs des écoles promus sur liste d'aptitude

	Nombre de promus				Nombre de candidats		Nombre de promus		Nombre de candidats		Nombre de promus	
	2019	2020	2021	2022	2023		2024		2024		2024	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Nord	3	2	3	3	1	3	1	3	0	0	0	0
Pas-de-Calais	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Académie	5	2	3	3	1	4	1	4	0	0	0	0

Champ : secteur public.

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

En 2024, 1 946 professeurs des écoles ont été promus au grade supérieur, soit 10,3 % de moins qu'en 2023 (**Tableaux 50, 51**). Le nombre de promus à la hors classe est de 1 257, en diminution de 4,8 % par rapport à l'année précédente. 689 personnes ont été promues à la classe exceptionnelle, soit -18,7 %.

En 2024, les conditions d'accès à la classe exceptionnelle ont été modifiées. En effet, l'accès à la classe exceptionnelle n'est plus conditionné aux fonctions exercées et il est mis fin à l'existence des

2 viviers. Ainsi, tous les personnels enseignants du premier degré ayant atteint le 5^{ème} échelon de la hors classe au 31 août 2024 sont promouvables.

Le grade « classe exceptionnelle » était composé de quatre échelons et d'un échelon spécial, subdivisé en trois chevrons. Suite au décret n°2023-720 du 4 août 2023, le grade est désormais composé de cinq échelons. Le 5^{ème} échelon divisé en trois chevrons est désormais accessible automatiquement pour tous les agents disposant de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 4.

Tableau 50 : Évolution du nombre de professeurs des écoles promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur

		Nombre de promus				
		2020	2021	2022	2023	2024
PE hors classe	Nord	745	784	737	803	766
	Pas-de-Calais	465	497	471	518	491
	Académie	1 210	1 281	1 208	1 321	1 257
PE classe exceptionnelle	Nord	278	332	444	531	423
	Pas-de-Calais	169	201	271	317	266
	Académie	447	533	715	848	689

Champ : secteur public.

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

Tableau 51 : Promotion sur le tableau d'avancement pour le grade supérieur selon le sexe et l'ancienneté à la rentrée scolaire 2024

		Nombre de promouvables			Nombre de promus			Moyenne d'ancienneté dans le grade précédent		Âge moyen des promus		% promus parmi les promouvables	
		F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	F	H	F	H
PE hors classe	Nord	2 878	510	3 388	667	99	766	23,1	23,1	48,8	49,8	23,2	19,4
	Pas-de-Calais	1 839	335	2 174	429	62	491	21,8	22,3	48,2	48,5	23,3	18,5
	Académie	4 717	845	5 562	1 096	161	1 257	22,4	22,7	48,5	49,1	23,2	19,1
PE classe exceptionnelle	Nord	1 232	197	1 429	374	49	423	4,4	4,4	55,1	56,2	30,4	24,9
	Pas-de-Calais	759	140	899	222	44	266	3,1	3,1	55,0	54,3	29,2	31,4
	Académie	1 991	337	2 328	596	93	689	3,8	3,7	55,1	55,2	29,9	27,6

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 second degré

Le nombre de candidats à l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'élevait en 2024 à 700, en baisse de 7,4 % par rapport à 2023 (752 personnes) avec une majorité de femmes (53,1 % des candidats) (**Tableau 52**).

Parmi les propositions remontées par l'académie au ministère (90), les candidatures féminines (51) étaient également majoritaires (56,7 %).

Tableau 52 : Nombre d'enseignants du second degré promus au corps des agrégés sur liste d'aptitude en 2024

Corps d'accès	Nombre de candidats		Nombre de promus		Ancienneté dans le corps précédent		Âge moyen des promouvables		% promus parmi les promouvables	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Agrégés	372	328	11	7	23a00m17j	22a11m11j	50,7	51,7	3	2,1

Champ : secteur public.

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

Le nombre de promotions obtenues en 2024 (18) est en léger recul par rapport à 2023, mais reste stable sur ces dernières années (**Tableau 53**), le taux de promotion s'élevant à 2,6 % en 2024 comme en 2023. Par ailleurs, la progression des femmes parmi les promus, amorcée en 2022, se poursuit en 2024 : elles obtiennent 61,1 % des promotions en 2024, soit 6 points de plus qu'en 2023.

Parmi les promus au corps des agrégés par liste d'aptitude, un seul enseignant est issu de l'enseignement supérieur, comme ces 3 dernières années. Les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur représentent 11 % des candidatures mais n'obtiennent que 5,6 % des promotions.

Tableau 53 : Évolution du nombre d'enseignants du second degré promus au corps des agrégés sur liste d'aptitude

Corps d'accès	2021		2022		2023		2024		
	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	% promo
Agrégés	23	43,5	19	47,4	20	55,0	18	61,1	2,57

Champ : secteur public.

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

En 2024, 1 490 enseignants du second degré ont été promus à un grade supérieur (**Tableau 54**) : 977 enseignants ont été promus à la hors-classe (1,8 % de moins qu'en 2023) et 513 à la classe exceptionnelle (3 % de plus par rapport à 2023).

Les taux de promotion à la classe exceptionnelle sont à la baisse (sauf pour les professeurs agrégés pour lesquels le taux de promotion reste relativement stable à 15 %). Cette baisse des taux de promotion est essentiellement due à l'augmentation du nombre de promouvables suite à la modification des règles d'éligibilité.

Les taux de promotion à la hors-classe sont relativement stables par rapport à 2023 (autour de 22 %), sauf pour les professeurs agrégés, dont le taux de promotion atteint 25 % en 2024.

Tableau 54 : Évolution du nombre d'enseignants du second degré promus sur tableau d'avancement pour le grade supérieur

Corps	grade	2021		2022		2023		2024	
		Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes
Agrégés	Hors-classe	106	39,6	145	44,1	147	40,8	176	51,1
	Classe Ex	51	49,0	58	50	74	41,9	79	57,0
Certifiés	Hors-classe	573	63,0	537	64,8	580	65	556	64,6
	Classe Ex	333	57,9	262	63	316	61,7	290	57,9
PEPS	Hors-classe	83	39,8	81	40,7	84	39,3	75	44,0
	Classe Ex	28	50,0	29	48	38	26,3	39	46,2
PLP	Hors-classe	188	44,7	172	44,8	184	45,1	170	44,7
	Classe Ex	80	55,0	64	50	70	52,8	105	48,6

Champ : secteur public.

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

Dans les tableaux de promotions hors-classe et 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, sauf pour les professeurs certifiés pour lesquels les hommes ont un taux de promotion (23,4 %) légèrement supérieur à celui des femmes promouvables (22,7 %) (**Tableau 54-1**).

Tableau 54-1 : Promotion sur le tableau d'avancement pour le grade supérieur selon le sexe et l'ancienneté à la rentrée scolaire 2024

Grade d'accès		Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent		Âge moyen des promouvables		% promus parmi promouvables	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2024											
Agrégés	Hors classe	334	369	90	86	14a03m03j	14a03m25j	47,9	48,4	26,9	23,3
	Classe Ex	243	280	45	34	05a02m20j	05a01m06j	56,9	57,4	18,5	12,1
Certifiés	Hors classe	1583	842	359	197	19a04m20j	19a08m05j	47,3	48,3	22,7	23,4
	Classe Ex	1843	1345	168	122	05a06m15j	05a09m23j	55,7	56,9	9,1	9,1
PEPS	Hors classe	145	197	33	42	20a05m09j	19a11m11j	45,7	46,9	22,8	21,3
	Classe Ex	165	192	18	21	05a09m12j	05a07m02j	54,9	55,4	10,9	10,9
PLP	Hors classe	336	419	76	94	17a09m26j	17a05m19j	49,9	50,7	22,6	22,4
	Classe Ex	559	600	51	54	05a03m00j	05a06m22j	57,3	57,8	9,1	9,0

Champ : secteur public.

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

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

En 2024, le recrutement dans le corps des personnels de direction par liste d'aptitude a bénéficié à 4 personnes (6 personnes en 2023) (Tableau 55).

En ce qui concerne l'accès aux corps d'inspection, 3 personnes ont été recrutées sur liste d'aptitude cette année (1 personne en 2023).

Tableau 55 : Évolution du nombre de personnels de direction et d'inspection promus sur liste d'aptitude

Corps d'accès	Nombre de promus			Nombre de candidats	Nombre de promus	Ancienneté cat. A (années)	Âge moyen (années)	% promus parmi le nombre de candidats selon le sexe						
	2021	2022	2023							2024				
	F+H	F+H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Personnel de direction classe normale	7	10	2	4	5	4	3	1	21	16	53	49	60,0	25,0
IEN	1	1	1	0	6	2	2	1	22	19	46	46	33,3	50,0

Champ : secteur public.

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

En 2024, 62 personnes ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur parmi les personnels de direction, soit 7 personnes de

moins qu'en 2023 et 18 parmi les personnels d'inspection, soit 7 personnes en plus que l'année dernière. (Tableau 56).

Tableau 56 : Évolution du nombre de personnels de direction et d'inspection promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur

Grade d'accès				Nombre de promouvables	Nombre de promus	Ancienneté dans le grade (années)	Âge moyen (années)	% promus parmi les promouvables selon le sexe						
	2021	2022	2023							2024				
	F+H	F+H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Personnel de direction échelon spécial de la hors classe	s.o.	s.o.	9	15	34	57	7	9	3	4	59	61	20,6	15,8
Personnel de direction hors classe	34	37	21	24	143	185	21	25	16	17	56	56	14,7	13,5
IEN échelon spécial	s.o.	s.o.	1	0	4	4	2	1	15	15	62	61	50,0	25,0
IEN hors classe	9	6	3	2	18	17	5	6	8	9	58	53	27,8	35,3
IA-IPR hors classe	9	5	0	5	7	10	1	3	8	8	55	52	14,3	30,0

Champ : secteur public.

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

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

En 2024, 77 CPE et psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) ont été promus à un grade supérieur (**Tableau 57**) : 51 promotions à la hors classe (4 promotions de moins qu'en 2023) et 26 à la classe exceptionnelle (identique à 2023) ont été attribuées.

Les taux de promotion à la hors-classe des CPE et des PsyEN progresse légèrement en 2024 (+2 points). Cette progression s'explique essentiellement par une diminution du nombre de promouvables (223 en 2024 contre 265 personnes en 2023).

Les taux de promotion à la classe exceptionnelle sont à la baisse (moins pour les PsyEN) :

-9,2 points pour les CPE et -2,1 points pour les PsyEN. Cette baisse des taux de promotion est essentiellement due à l'augmentation du nombre de promouvables suite à la modification des règles d'éligibilité.

S'agissant de l'égalité professionnelle femmes/hommes, qui a constitué une priorité dans l'établissement des tableaux d'avancement, le taux de promotion des femmes est très proche de celui des hommes, sauf pour la campagne hors-classe des PsyEN, où le respect du barème n'a pas permis de corriger la légère surreprésentation des hommes parmi les promus.

Tableau 57 : Évolution du nombre de personnels d'éducation 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		Âge moyen des promus		% promus parmi promouvables		
		2021	2022	2023		2024									
		F+H	F+H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CPE	Hors classe	32	29	20	9	82	34	18	8	18a03m10j	17a01m10j	49,0	50,7	22,0	23,5
	Classe Ex. V1	13	8	9	3	114	53	13	5	05a00m00j	05a10m20j	56,6	57,5	11,4	9,4
	Classe Ex. V2		3	2	2										
PsyEN	Hors classe	29	25	24	2	96	11	22	3	21a10m10j	23a05m11j	50	50,8	22,9	27,3
	Classe Ex. V1	3	4	5	3	93	12	7	1	03a03m00j	03a05m29j	56,2	59	7,5	8,3
	Classe Ex. V2		1	2	0										

Champ : secteur public.

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

5. Les promotions des personnels ATSS

En 2024, 62 personnels ASS et ITRF ont été promus (47 personnes en 2023). 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 17 personnes, soit 2 personnes en plus qu'en 2023 (**Tableau 58**).

En ce qui concerne l'accès au corps des SAENES, 35 personnes ont été promues sur liste d'aptitude. La part des femmes promues est de 94 %.

En 2024, 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 7 personnes ont été promues dans le corps des techniciens de recherche et de formation.

Tableau 58 : Évolution du nombre de personnels ASS et les ITRF promus sur liste d'aptitude

Corps d'accès	Nombre de promus				Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent	Âge moyen des promus		% promus /promouvables selon le sexe		
	2021	2022	2023		2024									
	F+H	F+H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Attachés	9	8	13	2	616	133	15	2	6	2	53	43	2,4	1,5
SAENES	16	30	18	3	1 053	142	33	2	6	7	48	47	3,1	1,4
CTSS	0	0	0	0	0	0	///	///	///	///	///	///	///	///
IGR	0	0	///	///	9	29	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
IGE	1	1	0	1	3	7	0	1	0	6	0	48	0,0	14,3
ASI	1	2	1	1	32	73	1	1	8	1	62	50	3,1	1,4
TECH RF	5	4	5	3	155	81	4	3	7	4	48	51	2,6	3,7
Ensemble	32	45	37	10	1 868	465	53	9					2,8	1,9

Champ : secteur public.

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

/// absence de résultat due à la nature des choses.

Concernant l'avancement au grade supérieur, 269 personnels ASS et ITRF en ont bénéficié en 2024 (**Tableau 59**).

Concernant les personnels médico-sociaux (ASSAE et INF), 45 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 administrative, 110 agents de catégorie C ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur en 2024.

Au final, pour la filière recherche et formation, 20 agents de catégorie C ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur en 2024. 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 59 : Évolution du nombre de personnels ASS et les ITRF promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur

Grade d'accès	Nombre de promus				Nombre de promouvables		Nombre de promus		Ancienneté dans le grade précédent	Âge moyen des promus		% promus/promouvables selon le sexe		
	2021	2022	2023		2024									
	F+H	F+H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
AAE HC ES	1	1	0	2	10	20	1	1	7	6	57	57	10,0	5,0
AAE HC	7	5	5	0	60	53	5	1	13	12	51	52	8,3	1,9
APAE	9	8	5	2	176	71	8	1	9	9	52	55	4,5	1,4
SAENES CE	13	13	10	5	196	37	14	3	5	7	52	53	7,1	8,1
SAENES CS	20	41	30	5	217	58	47	4	13	13	54	48	21,7	6,9
ADJENES P1C	84	122	107	10	484	69	86	9	13	10	50	46	17,8	13,0
ADJENES P2C	23	23	37	3	37	5	15	0	12	13	43	38	40,5	0,0
ADJENES	///	0	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0
ASSAE CS	5	0	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0
ASSAE ASP	16	24	22	0	123	6	20	1	12	11	49	48	16,3	16,7
INF CS	16	17	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0
INF HC	18	16	24	1	211	10	24	0	11	8	52	52	11,4	0,0
IGR HC	1	1	///	///	1	5	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
IGE HC	1	3	///	///	4	6	0	1	0	11	0	38	0,0	16,7
TECH RF CE	2	2	///	///	7	27	1	1	2	5	52	49	14,3	3,7
TECH RF CS	3	8	///	///	9	26	2	4	10	9	49	44	22,2	15,4
ATRF P1C	49	106	63	26	67	42	9	9	13	9	46	43	13,4	21,4
ATRF P2C	30	69	///	///	6	3	2	0	12	0	52	0	33,3	0,0
Ensemble	299	459	303	54	1 608	438	234	35					14,6	8,0

///: absence de données due à la nature de choses

Champ : secteur public.

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

Les départs

1 Les départs à la retraite

En 2023-2024, 1 261 personnels de l'académie ont pris leur retraite (**Figure 13**), sur les 6 032 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 premier degré ont en moyenne 59,3 ans lors de leur départ contre 62,9 ans pour les enseignants du second degré et les personnels non-enseignants. Cet écart observé entre les enseignants du premier 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 la retraite représentent ici les personnels titulaires de tous corps et grades confondus, exceptés les personnels de l'enseignement privé qui relèvent du régime général. 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

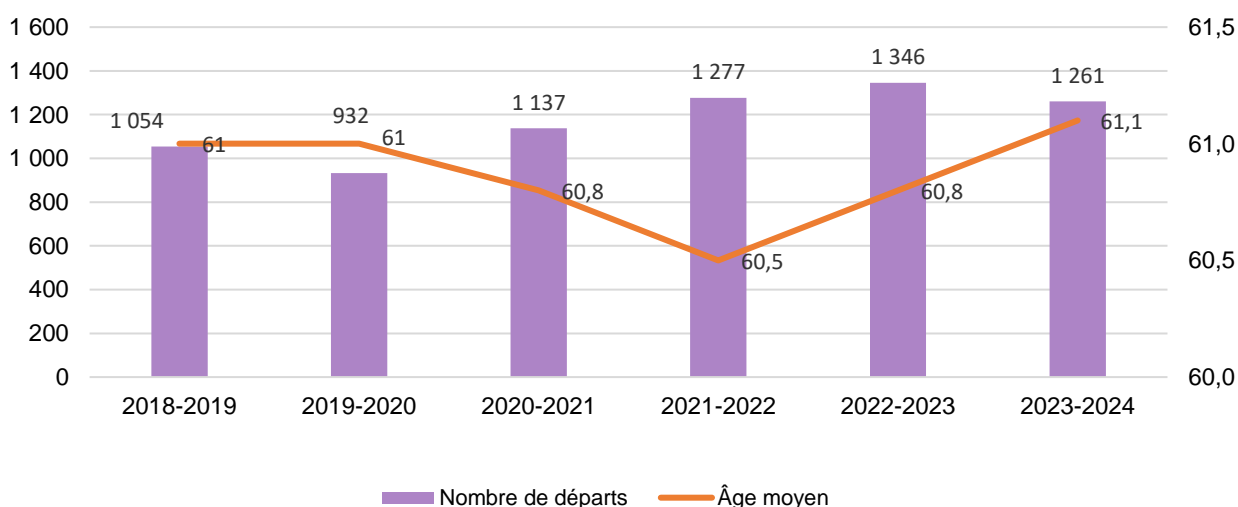
l'ensemble des agents encore en activité au moment de la campagne des retraites (printemps de l'année N pour des départs en N+1 voire N+2).

Le constat actuel qui ressort de l'évolution de ces effectifs est d'abord une stabilisation globale du nombre de départs à la retraite, due principalement à l'effet démographique, la génération du « baby-boom » d'après-guerre étant désormais 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 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. 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.

À noter à ce sujet que la réforme des retraites a instauré un nouveau dispositif de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge: le maintien en activité jusqu'à l'âge de 70 ans (nécessité d'un avis favorable du supérieur hiérarchique, pas de certificat médical d'aptitude exigé).

Figure 13 : 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.

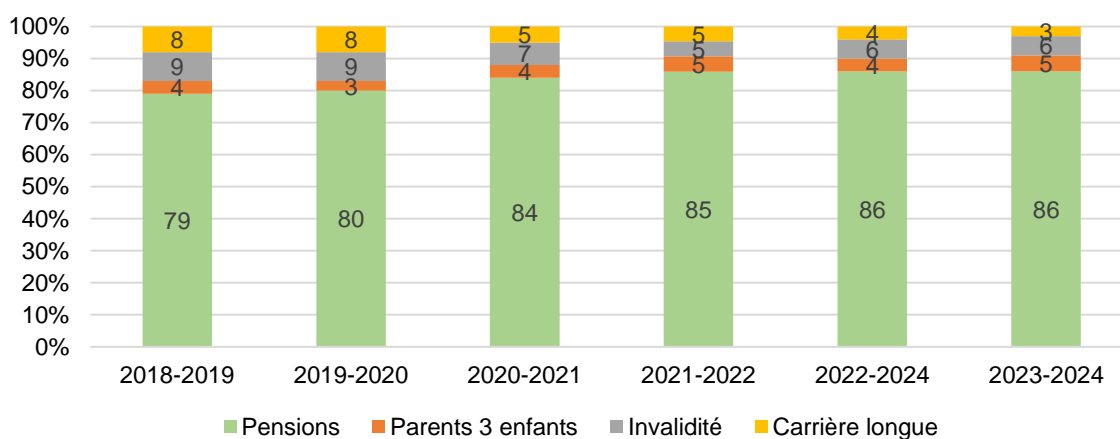
Concernant les motifs, tous corps et grades confondus en 2023-2024, 1 081 personnes sont parties en retraite pour ancienneté d'âge et de services ou pour limite d'âge, 42 en retraite anticipée pour carrière longue, 77 pour invalidité et 61 de façon anticipée comme parents de trois enfants (**Figure 14**). Une hausse sensible du nombre des retraites pour invalidité est constatée.

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 toujours très conséquents, tous corps et grades confondus, malgré le transfert de la mission

d'accompagnement des usagers au SRE (Service des Retraites de l'État). Cette augmentation peut s'expliquer par un contexte de changements politiques, de réformes et d'incertitudes sur le devenir du système de retraite français.

Le SRE entend mettre l'accent sur l'information et la communication à l'égard des usagers concernant leurs droits à la retraite (mise en place d'une messagerie sécurisée sur le portail ENSAP). Cette bonne information est conditionnée par l'alimentation correcte des comptes individuels de carrière de tous les agents de l'académie (également appelés comptes CIR, comptes individuels retraite).

Figure 14 : Évolution des départs à la retraite selon le motif (en %)



Champ : secteur public.

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

La part 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 femmes/hommes : 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 (**Figure 15**).

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 avait 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, elles sont plus nombreuses à demander 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 l'éducation de leurs enfants (congs, temps partiels...), totalisent moins de trimestres, et subissent ainsi davantage les effets de la décote que les hommes.

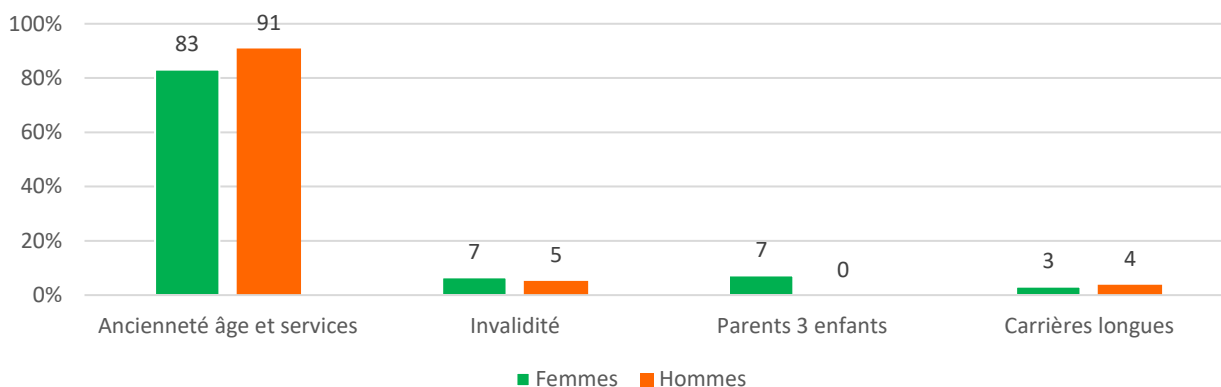
La loi 2023-470 du 14 avril 2023 portant sur la réforme des retraites, a instauré le système de la retraite progressive, applicable à compter du 01/09/2023. Ce dispositif est ouvert à tout agent titulaire public, sous trois conditions cumulatives :

- Exercer à temps partiel
- Être à 2 ans ou moins de l'âge légal de départ à la retraite
- Totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes confondus.

Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à ce dispositif.

À ce jour, depuis le 01/09/2023, 180 agents ont pu bénéficier de cette mesure.

Figure 15 : Répartition des départs à la retraite par sexe selon le motif en 2023-2024 (en %)



Champ : secteur public.

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

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^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La procédure de demande de rupture conventionnelle est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, s'agissant d'une expérimentation envisagée pour une période de 6 ans, du 1^{er} 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.

Tableau 60 : Les coûts de ruptures conventionnelles selon le BOP*

	Montant en €	
	2022-2023	2023-2024
BOP 1 ^{er} degré public	457 397,3	561 168,0
BOP 2 nd degré public	857 606,8	569 770,0
BOP Vie de l'élève	72 858,9	138 166,0
BOP Soutien	90 222,7	0,0
BOP Enseignement privé	158 481,5	242 307,0
Total	1 636 567,2	1 511 411,0

*Budget opérationnel de programme.

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

a. Enseignants du premier degré

Au titre de l'année 2023-2024, 62 demandes de ruptures conventionnelles ont été sollicitées par les professeurs des écoles et concernaient 51 femmes et 11 hommes (**Tableau 61**).

Dans le département du Nord, 41 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées : 4 professeurs des écoles ont renoncé à leur demande, soit 37 dossiers examinés.

Parmi ces 37 demandes, 23 ruptures conventionnelles ont été actées (dont 20 pour les

femmes et 3 pour les hommes), soit un taux de satisfaction de 56 % des demandes déposées

Dans le département du Pas-de-Calais, 21 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées (18 femmes et 3 hommes). Sur les 21 demandes étudiées, 13 ont été acceptées (13 femmes), soit 62 % du taux de satisfaction. Une professeure des écoles dont la demande avait été acceptée a annulé sa demande, soit 12 ruptures conventionnelles finalement actées.

Tableau 61 : Les demandes de ruptures conventionnelles des professeurs des écoles en 2023-2024

	Nombre de demandes déposées			Nombre de ruptures conventionnelles acceptées		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nord	33	8	41 (dont 4 renoncés)	20	3	23
Pas de Calais	18	3	21	13		13 (1 demande annulée après acceptation)
Académie	51	11	62 (dont 4 renoncés)	32	3	36 (1 demande annulée après acceptation)
<i>Rappel 2022-2023</i>	43	9	52 (dont 5 renoncés)	30	6	36

Champ : secteur public.

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

b. Enseignants du second degré

Après une baisse pendant deux ans, le nombre des demandes de rupture conventionnelle des personnels du second degré augmente de 23 % par rapport à 2022-2023. Parmi les 48 demandes réceptionnées, la proportion des différents corps reste relativement identique à celle de l'an dernier, plus de 56 % des demandes étant formulées par des professeurs certifiés, 18 % par des professeurs de lycée professionnel (23 % en 2022-2023). Il est à noter que les agents non titulaires ont été plus nombreux à utiliser ce dispositif (3 demandes contre une seule en 2022-2023) (**Tableau 62**).

Un entretien systématique avec les agents a été organisé, notamment, pour s'assurer de la solidité du projet professionnel envisagé. Les projets professionnels se révèlent très divers. Les motivations mises en avant par les personnels lors

de leur entretien évoquent un souhait de reconversion ou de changement de vie professionnelle, parfois lié à une lassitude du métier ou à des difficultés de santé.

45 ruptures conventionnelles ont été accordées, soit 94 % des demandes (92 % en 2022-2023), les 3 dossiers non retenus n'ayant pas présenté une sécurisation suffisante du projet professionnel.

1 seul agent a finalement fait le choix de renoncer à la rupture conventionnelle pour des raisons personnelles.

66 % des bénéficiaires d'une rupture conventionnelle sont des femmes, contre 53 % en 2022-2023, alors qu'elles représentent 68,7 % des demandes formulées.

Tableau 62 : Nombre de ruptures conventionnelles des personnels d'enseignement du second degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie selon leur corps d'origine en 2023-2024

	Nombre de demandes déposées	Nombre de ruptures conventionnelles acceptées			
		Oui	Renoncé	Femmes	Hommes
CPE	2	2	0	2	0
PEPS	3	3	0	2	1
PsyEN	0	0	0	0	0
PLP	9	9	0	4	5
PEGC	0	0	0	0	0
Certifiés	27	24	1	17	6
Agrégés	4	4	0	2	2
Non-titulaires second degré	3	3	0	2	1
Total	48	45	1	29	15
<i>Rappel 2022-2023</i>	39	36	4	17	15

Champ : secteur public.

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

C. Personnels ATSS

6 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées par des personnels de différents corps (5 demandes en 2022-2023). Les motifs invoqués

par les agents portent principalement sur un projet professionnel. Parmi les 6 demandes, 5 ont été accordées, soit 83 % de taux de satisfaction.

Tableau 63 : Les demandes de ruptures conventionnelles des ATSS en 2023-2024

	Nombre de demandes déposées			Nombre de ruptures conventionnelles acceptées		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
ADJENES	1	1	0	1	1	0
INFENES	3	3	0	2	2	0
ASS	1	1	0	1	1	0
Personnels de direction	1	1	0	1	1	0
Total	6	6	0	5	5	0
<i>Rappel 2022-2023</i>	5	4	1	4	3	1

Champ : secteur public.

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

3 Les démissions de stagiaires

Tableau 64 : Nombre de démissions de stagiaires des personnels d'enseignement du premier degré par sexe en 2022-2023, 2023-2024

	2022-2023				% de démissions sur l'ensemble des stagiaires	2023-2024				% de démissions sur l'ensemble des stagiaires
	Effectifs des stagiaires	Nb de démissions		Effectifs des stagiaires		Nb de démissions				
		Hommes	Femmes			Hommes	Femmes			
Nord	468	6	12	365	9	52	16,7			
Pas de Calais	152	1	2	241	1	3	1,7			
Total général	620	7	14	606	10	55	10,7			

Champ : secteur public.

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

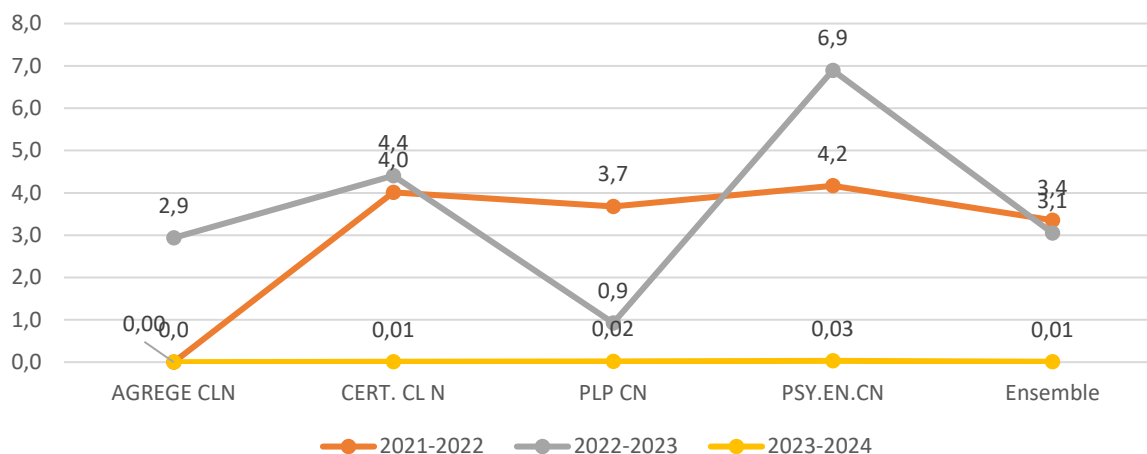
Tableau 65 : Nombre de démissions de stagiaires des personnels d'enseignement du second degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale par sexe depuis 2021

	2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	Effectifs de stagiaires	Nb de démissions		Effectifs des stagiaires	Nb de démissions		Effectifs des stagiaires	Nb de démissions	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
AGREGE CLN	29	0	0	34	0	1	163	0	0
CERT. CL N	499	7	13	295	6	7	376	2	2
PLP CN	136	3	2	108	0	1	111	1	1
PSY.EN.CN	24	0	1	29	0	2	32	0	1
CPE CL N	28	0	0	47	0	0	42	0	0
CTR BOE A	12	0	0	6	0	0	16	0	0
EPS CL N	48	0	0	38	0	0	55	0	0
Total général	776	10	16	557	6	11	795	3	4

Champ : secteur public

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

Figure 16 : Évolution de démissions de stagiaires selon leur corps d'origine depuis 2021 (en %)



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 premier degré public

a. Le mouvement interdépartemental des personnels enseignants du premier 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.

Une expérimentation a été lancée pour la rentrée 2022 : le mouvement POP, mouvement sur postes à profil. 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. L'agent a l'obligation de rester 3 années sur son poste. Suite à ces 3 années, si l'agent souhaite de nouveau participer au mouvement interdépartemental, il bénéficiera d'une bonification de 27 points sur l'ensemble de ses vœux.

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 2ème 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).

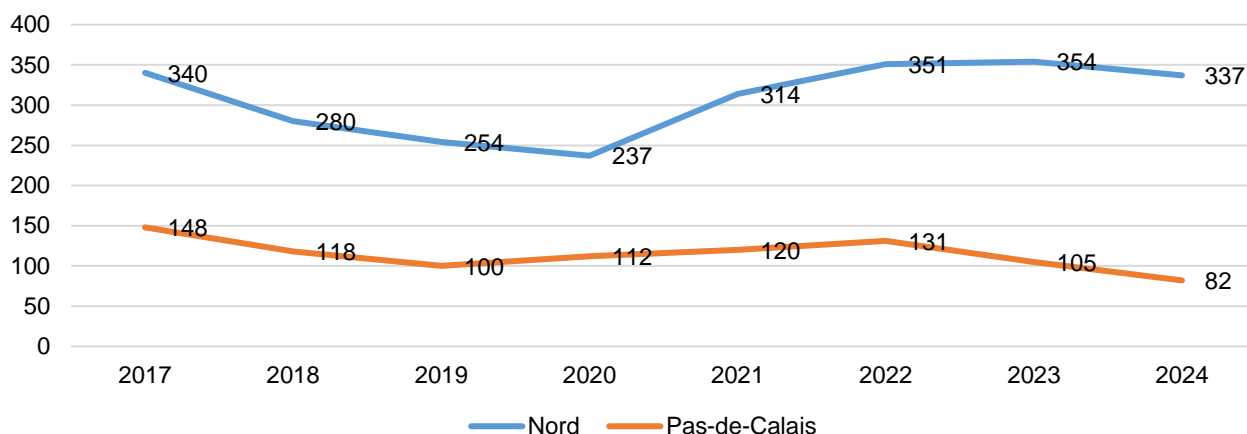
En 2024, 419 enseignants ont participé à la mobilité dans le cadre du mouvement interdépartemental, contre 459 en 2023 (**Figure 17**).

Ce sont ainsi 2,0 % des enseignants du premier degré qui s'inscrivent dans une mobilité interdépartementale.

La part des enseignants participant au mouvement est plus élevée dans le Nord (2,1 %) que dans le Pas-de-Calais (1,0 %).

Le taux de satisfaction au mouvement pour l'ensemble de l'académie (27,7 %) baisse de 5 points par rapport à l'an dernier (**Figure 18**).

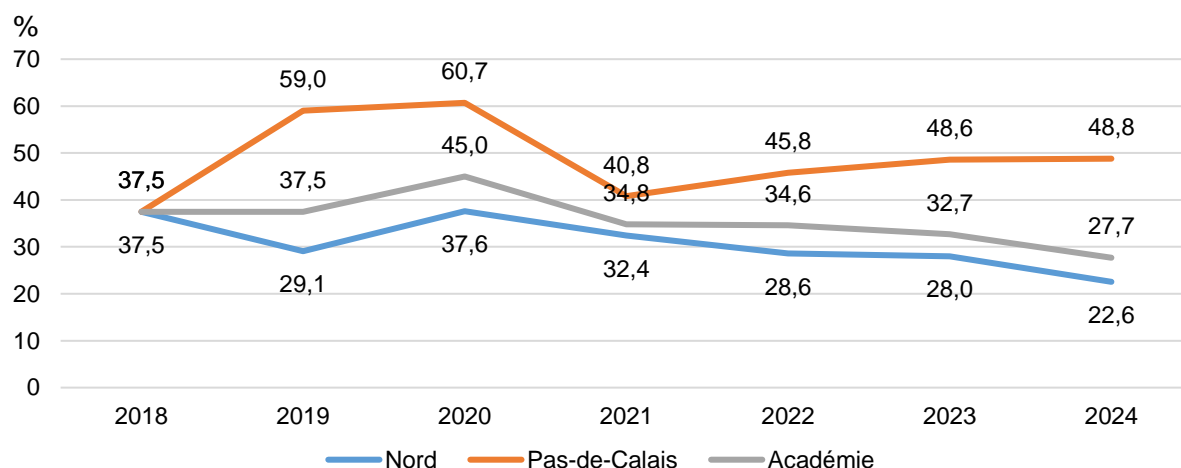
Figure 17 : Évolution du nombre de demandeurs au mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré public



Champ : secteur public. Données du mouvement informatisé.

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

Figure 18 : Évolution du taux de satisfaction au mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré public (en sortie)



Champ : secteur public.

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

Tableau 66 : Le mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré selon le sexe et par phase en 2024

	Première phase (mouvement informatisé)				Phase complémentaire (Ineat /Exeat)			
	Nord		Pas de Calais		Nord		Pas de Calais	
	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants
Nombre de demandes	255	211	62	221	82	10	20	14
Nombre de départs	62	54	31	22	14	10	9	11
Taux de satisfaction en (%)	24,3	25,6	50,0	9,5	17,1	100,0	45,0	78,6

Champ : secteur public.

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

Tableau 67 : Le mouvement informatisé (première phase) selon le sexe

		Nord	Pas-de-Calais	Académie
Sorties du département / de l'Académie	Femmes	51	31	82
	Hommes	11	0	11
	Ensemble	62	31	93
Entrées dans le département / dans l'Académie	Femmes	42	19	61
	Hommes	12	3 (dont 1POP)	15
	Ensemble	54	22	66

Tableau 68 : Ineat / Exeat (phase complémentaire) selon le sexe

		Nord	Pas-de-Calais	Académie
EXEAT	Femmes	13	8	21
	Hommes	1	1	2
	Ensemble	14	9	23
INEAT	Femmes	7	10	17
	Hommes	3	1	4
	Ensemble	10	11	21

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 premier degré public

Certains enseignants doivent participer au mouvement intra départemental de façon obligatoire : les entrants dans le département suite au mouvement interdépartemental, 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 au moins 2 vœux "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.

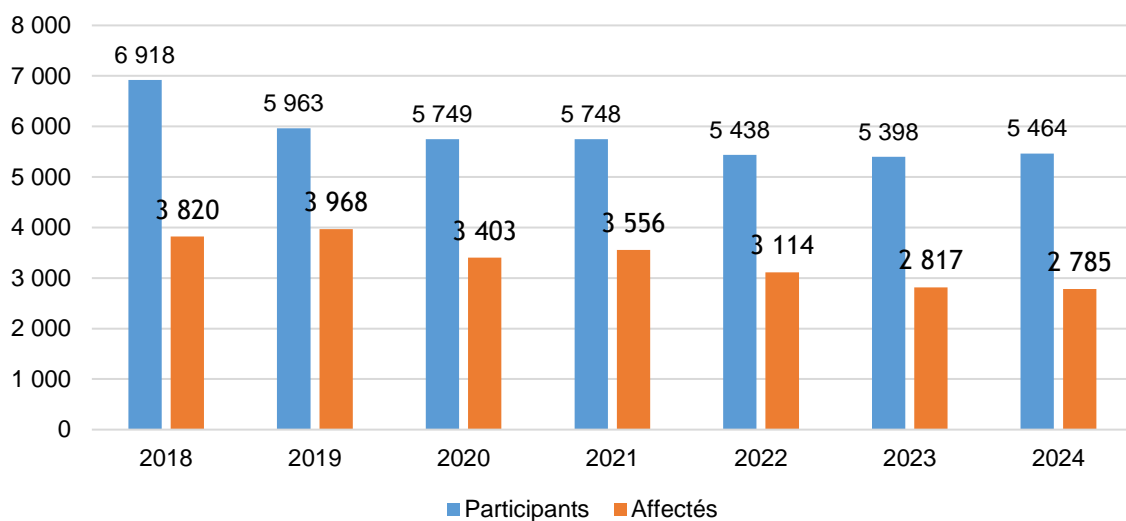
En 2024, 5 464 enseignants du premier degré public ont candidaté au mouvement intra-départemental (**Figure 19**).

Ce nombre a augmenté de 1,2 % par rapport à 2023 et le nombre d'affectés a légèrement baissé de en passant de 2 817 en 2023 à 2 785 en 2024.

Dans le Nord, 1 815 enseignants ont été mutés, sur 3 417 participants : le taux de satisfaction est de 53,1 % (+0,5 point par rapport à 2023).

Dans le Pas-de-Calais, 970 enseignants ont été mutés, sur 2 047 participants. Le taux de satisfaction est de 47,4 % (-4,2 points par rapport à 2023).

Figure 19 : Nombre de participants au mouvement intra départemental des enseignants du premier 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.

Tableau 69 : Nombre de participants au mouvement intra départemental des enseignants du premier degré public et nombre d'affectés selon le sexe

	Participants			Affectés		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Nord	3 417	2 954	463	1 815	1 547	268
Pas de Calais	2 047	1 767	280	970	821	149
Académie	5 464	4 721	743	2 785	2 368	417

c. 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.

Suite aux directives ministérielles, les deux départements de l'académie de Lille, ont appliqué l'affectation hors vœux, qui permet d'affecter les participants obligatoires, restés sans poste selon leurs vœux, sur les postes restés vacants. Cette affectation hors vœux entre dans le champ d'application de la décision défavorable (mutation

sur un poste non demandé), et a engendré une hausse importante du nombre de recours.

Pour le Pas-de-Calais, le DASEN a été saisi de 51 recours mobilité et de 11 révisions d'affectation (contre 7 et 10 en 2023). Les organisations syndicales désignées pour assister les personnels ont été reçues en bilatérale par le DASEN.

Concernant les recours mobilité :

- 14 concernaient une absence de mutation. L'algorithme a été vérifié et a confirmé l'absence de mutation. Cependant, au vu des situations exposées dans les recours, 11 affectations provisoires pour l'année scolaire 2024/2025 ont été proposées aux enseignants.

- 37 concernaient un recours contre une affectation hors vœux (sur les 41 affectations hors vœux prononcées). Toutes ont pu trouver une solution, soit au deuxième temps du mouvement début juillet (15), soit au troisième temps fin août (21), ou lors de l'ajustement de rentrée (1).

Dans le Nord, au terme de la phase de recours, 189 enseignants (170 femmes et 19 hommes) ont sollicité l'administration, ce qui représente près du double par rapport à 2023 (98 recours) et plus du triple par rapport à 2022 (56 recours) :

- 160 recours ont été formulés suite aux résultats du mouvement (dont 90 d'entre eux concernaient une affectation obtenue hors vœux ; 31 en raison de l'absence d'affectation, 24 en raison de leur non mutation et de leur maintien sur leur poste et 15 en raison de l'affectation demandée et obtenue).

- 29 recours ont été formulés suite à la phase manuelle d'ajustement (phase qui concernait les enseignants n'ayant pas obtenu de poste lors du mouvement informatisé).

Au terme de la phase des recours, le DASEN du Nord a donné droit aux recours des 90 enseignants ayant obtenu une affectation hors vœux durant la phase informatisée du mouvement.

Au total, 116 recours ont été satisfaits par l'administration (soit 61,4 % de l'ensemble des recours).

2 Le mouvement des personnels enseignants du second degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

Après la réussite aux concours, les personnels du second 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 2nd 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 second 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 430 personnels contre 484 en 2023. Le bilan du mouvement inter-académique est de 462 (620 entrants et 158 sortants) soit 32 personnels de plus que la capacité d'accueil.

Sur les 620 entrants, 391 sont des néo-titulaires (ex stagiaires) dont 283 originaires de l'académie de Lille soit 72,4 %. (**Tableau 70**).

Tableau 70 : Solde des entrées et des sorties suite au mouvement inter académique des enseignants du second 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	
Agrégés (hors EPS)	19	30	49	17
Hommes	7	12	19	13
Femmes	12	18	30	4
Certifiés	228	137	365	87
Hommes	91	48	139	27
Femmes	137	89	226	60
EPS	50	10	60	28
Hommes	35	7	42	18
Femmes	15	3	18	10
PLP	52	38	90	12
Hommes	29	25	54	5
Femmes	23	13	36	7
CPE	32	10	42	8
Hommes	12	4	16	2
Femmes	20	6	26	6
PsyEN	10	4	14	5
Hommes	2	0	2	0
Femmes	8	4	12	5
Ensemble	391	229	620	157
Hommes	176	96	272	65
Femmes	215	133	348	92

Champ : secteur public.

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

b. Le mouvement intra-académique des enseignants du second degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Education nationale

En 2024, 2 782 enseignants du second degré public, 137 CPE et 50 PsyEN ont participé au mouvement intra-académique, soit au total 2 969 candidats (**Figure 20**). Ce nombre diminue par rapport à 2023 (- 34 candidats), pour un nombre d'affectés qui diminue et passe de 1 506 en 2023 à 1 480 en 2024. Le nombre de participants

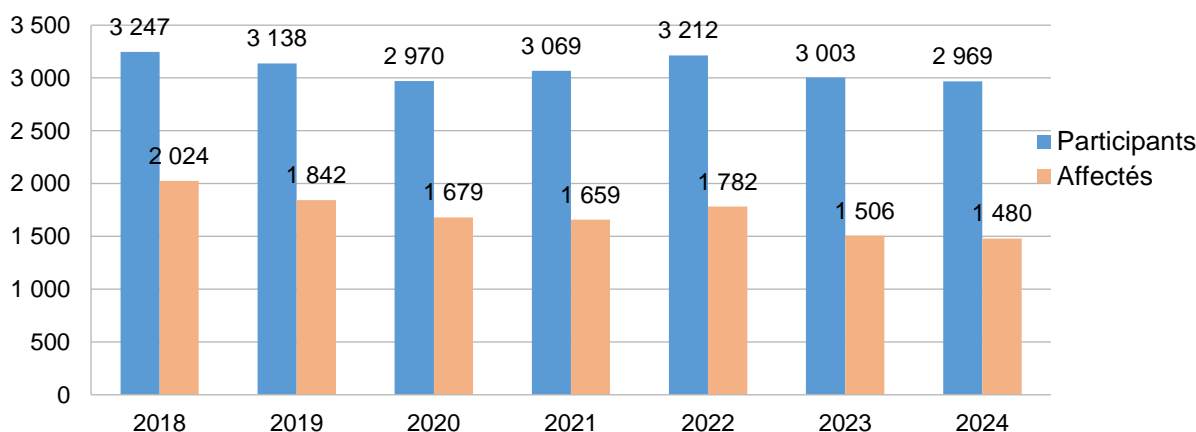
obligatoires diminue par rapport à 2023 et passe de 932 à 860. Cette diminution est due à la baisse du nombre de néo-titulaires (ex-stagiaires) (456 néo-titulaires en 2023 contre 391 en 2024) et des autres participants obligatoires.

Le nombre de participants volontaires est en légère progression au vu du nombre de

participants et passe de 69 % en 2023 à 71 % en 2024. Le taux des participants volontaires affectés est en très légère baisse : 33,5 % contre 34 % en 2023.

Le taux de satisfaction global des affectés sur leur vœu 1 est de 33,5 %. Il augmente par rapport à 2023 (32,8 %). Globalement, la part des affectations est en légère baisse (49,8 % en 2024 contre 50,1 % en 2023).

Figure 20 : Évolution du nombre de participants au mouvement intra-académique des enseignants du second 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 71 : Nombre de participants au mouvement intra-académique des enseignants du second degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale en 2024 et nombre d'affectés selon le sexe

	Femmes	Hommes
Total des participants intra 2024	1 723	1 246
Total des affectés intra 2024	845	635

◇ Un taux de couverture des postes à nouveau en légère diminution

Globalement, le taux de couverture des postes mis au mouvement diminue et passe de 97,3 % en 2023 à 96,5 % en 2024.

Ce sont au total 10 494 postes qui étaient ouverts en collège, 7 706 en lycée et 3 539 en LP. Le nombre total de postes vacants après mouvement est à nouveau en progression et passe de 555 en 2023 à 661 en 2024. L'augmentation la plus significative concerne encore cette année les postes des disciplines professionnelles, avec 380

postes vacants en 2024, contre 311 en 2023 (**Figure 21**).

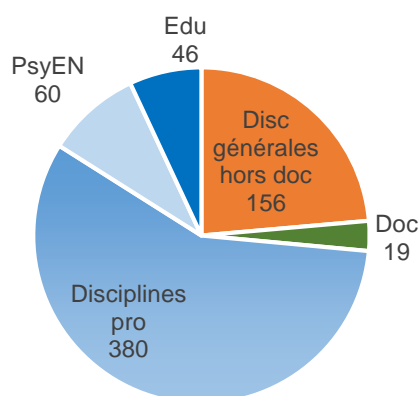
En collège et lycée, les lettres modernes représentent la discipline la plus déficitaire du mouvement 2024. L'économie-gestion est toujours très déficitaire avec 28 postes vacants à la rentrée 2024 en option communication-organisation-GRH, 27 postes vacants en option comptabilité-finance et 32 en option marketing.

En LP, les disciplines suivantes sont les plus déficitaires :

- maths sciences physiques : 45 postes vacants contre 33 en 2023 ;
- lettres-anglais : 37 postes vacants contre 29 ;
- biotechnologie : 30 postes vacants contre 25 en 2023 ;
- génie civil construction réalisation : 42 contre 30 en 2023 ;
- lettres-histoire géographie : 30 postes vacants contre 27 en 2023 ;
- génie mécanique maintenance véhicules : 21 postes vacants contre 25 en 2023 ;
- peinture-revêtement : 26 postes vacants contre 2023.

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

Figure 21 : Nombre de postes vacants après le mouvement des enseignants du second degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale en 2024



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 diminue et passe de 218 en 2023 à 195 en 2024. Sur les 138 personnes ayant bénéficié des 1 000 points, 95 ont muté grâce à cette

bonification (68,9 % soit 15,5 points de plus qu'en 2023), 23 ont muté sans la bonification et 20 n'ont pas muté.

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

389 néo-titulaires sont affectés au mouvement en 2024. Ce nombre est en baisse par rapport à 2023 (448). La part d'affectés à titre définitif en établissements passe de 57,6 % en 2023 à 63,5 %.

Il n'y a pas en 2024 de néo-titulaire affecté à titre définitif en SEGPA ou EREA.

Les néo-titulaires participant au mouvement intra-académique sont originaires de l'académie de Lille à 72,4 %.

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

La part des TZR de l'académie participant au mouvement continue d'augmenter (74,3 % en 2023 et 76,1 % en 2024). Le nombre de TZR stabilisés augmente passe de 250 en 2023 à 260 en 2024. Le nombre de personnels de l'académie affectés au mouvement en ZR augmente et passe de 213 en 2023 à 272 en 2024.

62 TZR ont obtenu un changement de zone de remplacement au mouvement intra-académique. 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. 14 TZR entrants se sont stabilisés en établissement.

Les demandes de changement d'établissement de rattachement (RAD) des TZR : sur 70 TZR qui ont demandé à changer de RAD, 55 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+

Au total, ce sont 134 postes en REP + qui ont été mis au mouvement 2024 et 106 qui ont été pourvus, pour un taux de couverture des postes de 79,1 %.

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

◇ Le mouvement spécifique académique

Le nombre de postes vacants mis au mouvement spécifique intra-académique est de 62 pour 2024 (66 en 2023).

Le taux de couverture des postes vacants passe de 35,0 % à 57,1 % (**Tableau 72**).

40 % des postes ont été obtenus par des femmes.

Comme en 2023, seuls les vœux précis sur postes spécifiques ont été étudiés, les vœux larges étant inopérants (soit 84 vœux non étudiés).

Tableau 72 : Évolution du mouvement spécifique académique

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Postes vacants avant le mouvement	49	75	93	81	66	62
Départs inter académiques	2	5	1	2	5	6
Nombre de sortants d'établissement libérant le support	0	0	0	7	9	9
Postes au mouvement	51	80	94	90	80	77
Entrants établissement (affectés)	36	46	35	36	28	44
Vacants après	15	34	59	54	52	33
Couverture des postes	70,5%	57,5%	37,2%	40,0%	35,0%	57,1%

Champ : secteur public.

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

Tableau 73 : Mouvement spécifique académique selon le sexe en 2023 et 2024

	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de participants	77	79	156	71	56	127
Nombre d'affectés	10	18	28	18	26	44
Taux d'affectation	13,0%	22,8%	17,9%	25,4%	46,4%	34,6%

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 2024, 14 personnels de direction (dont 9 femmes) sont entrés dans l'académie et 22 (dont 9 femmes) en sont sortis (Tableau 74).

Le solde d'entrées et de sorties est donc à nouveau négatif.

Tableau 74 : Évolution du solde au mouvement inter académique des personnels de direction

		2021		2022		2023		2024	
		Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
Chefs	Entrants	7	28	4	0	6	33,3	6	16,7
	Sortants	7	42	14	64	36	44,4	8	25,0
	Solde	0	0	-10	0	-30	46,7	-2	50,0
Adjoints	Entrants	14	57	6	50	7	57,1	8	100,0
	Sortants	11	27	13	46	19	73,7	14	50,0
	Solde	3	0	-7	0	-12	83,3	-6	-16,7
Ensemble	Entrants	21	48	10	30	13	46,2	14	64,3
	Sortants	18	33	27	55	55	54,5	22	40,9
	Solde	3		-17		-42		-8	

Champ : secteur public.

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

b- Le mouvement intra-académique

Tableau 75 : Évolution du nombre de candidats au mouvement intra-académique des personnels de direction

	2021		2022		2023		2024	
	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
Proviseur de Lycée	20	50	14	21	12	33	19	31
Proviseur de LP	13	31	16	44	11	45	17	35
Principal	92	30	97	33	49	41	93	41
Directeur d'EREA	2	50	1	0	0	///	2	50
Directeur d'ERPD	1	0	1	0	0	///	1	0
Sous-total chefs	128	161	0	98	72	40	132	39
Proviseur adjoint de Lycée	47	49	39	54	28	61	48	56
Proviseur adjoint de LP	25	56	24	58	12	75	27	67
Principal adjoint	110	50	107	56	64	61	108	56
Autre	3	100	0	0	0	///	3	67
Sous-total adjoints	185	51	170	56	104	63	186	58
TOTAL	313	42	299	46	176	53	318	50

Champ : secteur public.

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

Pour la rentrée 2024 (Figure 22), le taux de satisfaction a diminué de 33 points pour les chefs d'établissements et a augmenté de 26 points pour

les adjoints par rapport à 2023. Ils retrouvent tous deux des valeurs un peu moins élevées que la moyenne des taux observés entre 2019 et 2022.

Figure 22 : Évolution du taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels de direction

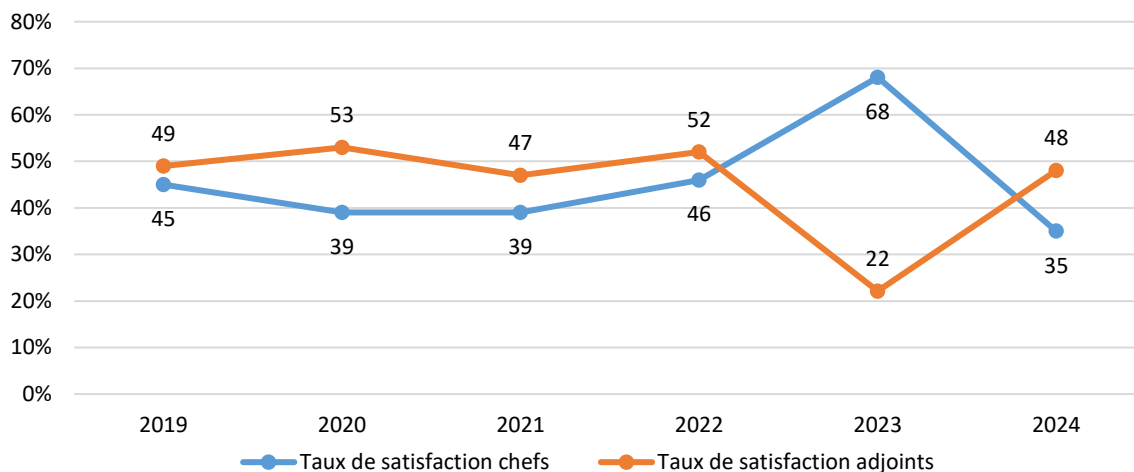
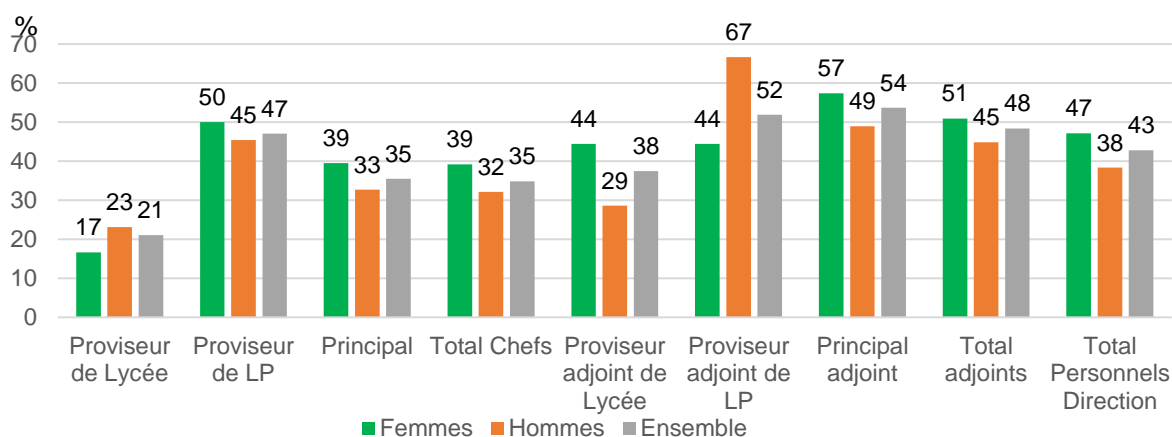


Figure 23 : Taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels de direction selon le sexe en 2024



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 2024, 18 personnels d'inspection étaient candidats au mouvement inter-académique, soit

à-peu-près autant que l'an dernier (Tableau 76). Le taux de satisfaction est en hausse.

Tableau 76 : Évolution du nombre de candidats et du taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels d'inspection

	2022						2023						2024					
	Nombre de demandes de	% femmes	Nombre d'agents mutés	% femmes	Taux de satisfaction	% femmes	Nombre de demandes de	% femmes	Nombre d'agents mutés	% femmes	Taux de satisfaction	% femmes	Nombre de demandes de	% femmes	Nombre d'agents mutés	% femmes	Taux de satisfaction	% femmes
IA-IPR	4	50	4	50	100	50	4	50	1	100	25	50	5	40	4	50	80	100
IEN second degré	3	33	3	33	100	33	2	50	1	0	50	0	1	100	0	0	0	0
IEN 1 ^{er} degré	21	50	14	64	67	82	11	45	1	100	9	20	12	75	2	100	17	22
Total	28	44	21	49	89	55	17	47	3	67	18	25	18	67	6	67	33	33

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 2024, 15 personnels ATSS (dont 13 femmes) de sorties est positif, après être resté négatif pendant plusieurs années (**Tableau 78**). 6 (dont 5 femmes) en sont sortis (**Tableau 77**). Le solde d'entrées et

Tableau 77 : Solde au mouvement inter-académique des personnels ATSS selon le sexe en 2023, 2024

		2023			2024		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
AAE	Entrants	0	0	0	1	1	0
	Sortants	2	0	2	0	0	0
	Solde	-2	0	-2	1	1	0
SAENES	Entrants	3	3	0	2	2	0
	Sortants	2	2	0	0	0	0
	Solde	1	1	0	2	2	0
ADJENES	Entrants	8	7	1	7	5	2
	Sortants	6	5	1	3	2	1
	Solde	2	2	0	4	3	1
INFENES	Entrants	1	1	0	4	4	0
	Sortants	3	1	2	3	3	0
	Solde	-2	0	-2	1	1	0
ASSAE	Entrants	0	0	0	1	1	0
	Sortants	4	4	0	0	0	0
	Solde	-4	-4	0	1	1	0
ATRF	Entrants	2	1	1	0	0	0
	Sortants	0	0	0	0	0	0
	Solde	2	1	1	0	0	0
Ensemble	Entrants	14	12	2	15	13	2
	Sortants	17	12	5	6	5	1
	Solde	-3	0	-3	9	8	1

Champ : secteur public.

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

Tableau 78 : Évolution du solde au mouvement inter-académique des personnels ATSS

		2020	2021	2022	2023	2024
AAE	Entrants	2	6	1	0	1
	Sortants	7	4	4	2	0
	Solde	-5	2	-3	-2	1
SAENES	Entrants	6	0	1	3	2
	Sortants	5	1	5	2	0
	Solde	1	-1	-4	1	2
ADJENES	Entrants	6	8	9	8	7
	Sortants	3	7	6	6	3
	Solde	3	1	3	2	4
INFENES	Entrants	4	1	6	1	4
	Sortants	5	5	4	3	3
	Solde	-1	-4	2	-2	1
ASSAE	Entrants	1	3	0	0	1
	Sortants	3	2	4	4	0
	Solde	-2	1	-4	-4	1
ATRF	Entrants	0	1	2	2	0
	Sortants	3	1	0	0	0
	Solde	-3	0	2	2	0
Ensemble	Entrants	19	19	19	14	15
	Sortants	26	20	23	17	6
	Solde	-7	-1	-4	-3	9

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 2024, 385 personnels ATSS se sont portés candidats au mouvement intra-académique (**Tableau 79**). Pour les AAE, on constate une hausse du taux de satisfaction de +5,4 points.

Le mouvement des SAENES s'est réalisé avec une baisse des postes vacants proposés et une légère hausse du nombre des participants. Le nombre de mutés est en légère baisse par rapport à l'année dernière (37 contre 43).

Le mouvement des ADJAENES a connu une baisse des postes vacants proposés (182 en 2024 contre 285 en 2023). Le nombre de mutés reste stable.

Le nombre de postes proposés pour le mouvement des ASSAE est stable, avec une légère augmentation du nombre de participants au mouvement (+3). Nous pouvons observer une hausse du taux de satisfaction (+15 points).

Avec une augmentation du nombre de postes offerts (+20), le mouvement des INFENES est de ce fait marqué par une hausse du taux de satisfaction (+16 points).

En ce qui concerne le mouvement ATRF, on constate cette année une stabilité du nombre de postes proposés (24 postes) ainsi que du nombre de candidats (9 candidats). Le taux de satisfaction reste identique à celui de l'année dernière (33,3 %).

Tableau 79 : Taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels ATSS selon le sexe (en %)

		2023				2024			
		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
AAE	Femmes	0	31	7	22,6	0	25	7	28,0
	Hommes	0	28	3	10,7	0	25	6	24,0
	Total	16	59	10	16,9	33	50	13	26,0
SAENES	Femmes	0	95	36	37,9	0	72	28	38,9
	Hommes	0	18	7	38,9	0	16	9	56,3
	Total	123	113	43	38,1	89	88	37	42,0
ADJENES	Femmes	0	102	60	58,8	0	108	63	58,3
	Hommes	0	22	13	59,1	0	16	14	87,5
	Total	285	124	73	58,9	182	124	77	62,1
ASSAE	Femmes	0	38	7	18,4	0	41	14	34,1
	Hommes	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	Total	10	38	7	18,4	8	41	14	34,1
INFENES	Femmes	0	65	9	13,8	0	94	29	30,9
	Hommes	0	4	0	0,0	0	4	0	0,0
	Total	29	69	9	13,0	49	98	29	29,6
CTSS	Femmes	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	Hommes	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	Total	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
TECH	Femmes	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	Hommes	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	Total	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
ATRF	Femmes	0	7	2	28,6	0	7	2	28,6
	Hommes	0	2	1	50,0	0	2	1	50,0
	Total	24	9	3	33,3	24	9	3	33,3
Total	Femmes	0	338	121	35,8	0	347	143	41,2
	Hommes	0	74	24	32,4	0	63	30	47,6
	Total	487	412	145	35,2	385	410	173	42,2

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 80 : Agents ayant effectué une mobilité par la voie du détachement

	2022-2023			2023-2024		
	Détachements entrants dans l'académie de Lille	Détachements sortants		Détachements entrants dans l'académie de Lille	Détachements sortants	
		En France	À l'étranger		En France	À l'étranger
Administratifs, santé, sociaux	29	42	0	34	47	0
Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	1	3	0	4	13	0
Direction, Inspection	6	6	0	10	2	0
Enseignants 1er degré	3	15	2	2	28	18
Enseignants second degré, CPE, PsyEN	25	35	14	40	36	3
TOTAL	64	101	16	90	126	21

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 premier et second 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^{er} et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie

Le nombre des demandes de détachement sortant en France est stable par rapport à 2022-2023. Les demandes émanent toujours majoritairement des professeurs agrégés (41 %) et professeurs certifiés (33 %), mais le nombre de 2 candidatures à un détachement sur des fonctions d'ATER ont reçu un avis défavorable de l'autorité académique en raison du caractère très déficitaire de la discipline exercée par les enseignants, dont l'un a fait l'objet d'un recours favorable. Le choix d'un congé parental a finalement été fait pour l'autre candidature.

92 % des candidats ont obtenu un détachement avec une répartition très équilibrée entre femmes et hommes (50 %) (**Tableau 81**).

demandes des PLP progresse significativement et constitue 20 % des demandes. 49 % des demandes formulées le sont par des femmes, soit un léger recul par rapport à 2022-2023

46 % des agents ont formulé une demande de détachement vers des fonctions plutôt administratives. Proportionnellement, davantage de détachements sont obtenus au sein du ministère de l'Education nationale ou dans l'enseignement supérieur (79,5 % contre 68,5 % en 2022-2023) (**Tableau 82**).

Tableau 81 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des premier et second 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					
	2022-2023			2023-2024			2022-2023			2023-2024			2022-2023			2023-2024		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
PE	28	13	41	30	20	50	17	9	26	30	20	50	10	5	15	16	12	28
CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEPS	0	0	0	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	3	3	2	0	2
PsyEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	0	2	2	7	1	8	0	2	2	1	7	8	0	2	2	1	5	6
Certifiés	10	7	17	5	8	13	10	7	17	3	8	11	10	7	17	4	8	12
Agrégés	9	8	17	11	5	16	9	8	17	11	5	16	8	8	16	11	5	16
Total	47	30	77	55	34	89	38	26	64	45	40	85	28	25	53	34	30	64

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

Tableau 82 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale en France selon l'administration ou le cadre d'emploi d'accueil

		2022-2023			2023-2024		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Administration d'accueil	MENJ	13	5	18	17	13	30
	MESRI	11	8	19	10	7	17
	Finances publiques	0	0	0	0	3	3
	Ministère de l'Agriculture	0	1	1	0	1	1
	Ministère de l'Intérieur	0	1	1	0	0	0
	Inspection du travail	0	0	0	0	1	1
	FPH	0	0	0	1	0	1
	FPT	2	0	2	5	0	5
	Autres organismes	4	5	9	1	5	6
	Total	30	20	50	34	30	64

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

		2022-2023			2023-2024		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadre d'emploi d'accueil	ATER	8	7	15	6	4	10
	Administratif, autre	13	9	22	10	17	27
	Enseignement	9	4	13	18	9	27
	Total	30	20	50	34	30	64

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

Les demandes de détachement entrants 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 premier degré et de la phase inter-académique du mouvement national à gestion déconcentrée pour les personnels enseignants et d'éducation du second 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 avril 2024, une campagne exceptionnelle d'accueil en détachement de professeurs des écoles pour la rentrée 2024 s'est déployée dans le cadre du choc des savoirs (application de l'article 4-1 de l'arrêté du 15 mars 2024 modifiant l'arrêté du 19 mai 2015 relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège). Cette campagne exceptionnelle a permis d'accueillir en détachement 23 enseignants en Français (LETTRES) et Mathématiques.

En 2023, le nombre de demandes de détachements a augmenté en passant de 63 personnes en 2022 à 163 en 2023. Suite à cette augmentation des demandes, le taux d'acceptation de détachements est en baisse (36,5 % en 2022 et 24,5 % en 2023) (Tableau 83).

Tableau 83 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale dans l'académie selon le corps

	Nombre de demandes						Avis favorable						Nombre de détachements obtenus					
	2022-2023			2023-2024			2022-2023			2023-2024			2022-2023			2023-2024		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
Personnels de direction	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Psychologue - FPH	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1		1
Cadre de santé - FPH	4	1	5	0	2	2	4	0	4	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Infirmier - EN	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché - FPT	1	1	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Ingénieur - FPT	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Assistant socio-éducatif - FPT	0	2	2	2	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Assistant socio-éducatif - EN	0	0	0	1	0	1	1		1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Professeur des écoles	18	11	29	96	40	136	6	3	9	36	13	49	5	2	7	23	7	30
PLP	8	4	12	7	3	10	4	3	7	3	0	3	4	2	6	3	1	4
Professeur de chaire supérieure	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Certifié	1	0	1	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
PEPS	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0		0	1	0	1	0	0	0
Maître de conférences	0	3	3	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1
Enseignant de l'ens. agricole	1	0	1	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAE	2	1	3	0	2	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation	0	0	0	1	0	1			0	0	0	0			0	0	0	0
Inspecteur du travail	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Total	38	25	63	112	51	163	20	12	32	43	15	58	15	8	23	30	10	40

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

Tableau 84 : Nombre de détachements entrants vers des fonctions de personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale dans l'académie selon le cadre d'emploi d'accueil

		Femmes			Hommes			Ensemble		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadre d'emploi d'accueil	Agrégé	0	0	0	0	1	1			
	Certifié	11	5	5	26	6	32			
	Psy EN	3	0	0	1		1			
	PLP	3	2	2	2	3	5			
	CPE	1	0	0	1		1			
	Total	18	7	7	30	10	40			

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

b. Les détachements des personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie à l'étranger

Le nombre d'agents sollicitant un détachement à l'étranger continue de diminuer avec pratiquement un nombre de candidatures divisé par deux par rapport à 2022-2023. Les candidats certifiés restent stables en nombre, mais représentent 70% des dossiers tandis que la part des professeurs agrégés et PLP recule. La proportion des candidatures féminines progresse sensiblement (40 % contre 33 % en 2022-2023) (Tableau 85).

L'ensemble des dossiers a obtenu un avis favorable de l'autorité académique, mais seul 1/3 des candidatures a finalement été retenu pour un détachement, soit une forte baisse de 78 % par rapport à 2022-2023. Parmi les enseignants détachés, deux le sont dans le cadre de la mission laïque, un exerce dans un établissement partenaire. (Tableau 86).

Tableau 85 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des 1^{er} et second 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					
	2022-2023			2023-2024			2022-2023			2023-2024			2022-2023			2023-2024		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
PE	11	4	15	9	19	28	5	3	8	8	16	24	0	2	2	4	14	18
PEPS	1	2	3	0	0	0	1	2	3	0	0	0	1	2	3	0	0	0
PLP	1	1	2	1	0	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0
Certifiés	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	3	7	3	2	5	2	1	3
Agrégés	0	5	5	0	2	2	0	5	5	2	0	2	0	4	4	0	0	0
Total	17	16	33	13	25	38	11	15	26	14	20	34	5	11	16	6	15	21

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

Tableau 86 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des 1^{er} et 2nd, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie à l'étranger selon le type

	2022-2023	2023-2024
AEFE	7	10
Contrats locaux	7	7
MLF	0	2
CODOFIL	0	1
Établissements partenaires	0	1
Total	14	21

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais.

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 augmente de 5 en 2023-2024 après avoir baissé de 6 en 2022-2023 (Tableau 87).

Tableau 87 : 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		
			2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024
AAE	Elève Stagiaire	Conseil Régional*	0	0	1	0	0	1	0	0	1
AAE	Agent comptable	MEN Univ Caen	1	0	0	1	0	0	1	0	0
AAE	DGS	Mairie de Beauvois en Cambrésis	1	0	0	1	0	0	1	0	0
AAE	AAE	IDEFM Lyon	0	1	0	0	1	0	0	1	0
AAE	AAE	Ministère Justice	0	1	1	0	1	1	0	1	1
AAE	AAE	IEP Lille	0	1	0	0	1	0	0	1	0
AAE	AAE	Mairie de Lille	0	1	0	0	1	0	0	1	0
AAE	AAE	Département du Pas-de-Calais	0	1	1	0	1	1	0	1	1
SAENES	AAE	IRA	1	3	4	1	3	4	1	3	4
SAENES	SA	Ministère Intérieur	10	10	14	10	10	14	10	10	14
SAENES	SA	Ministère Justice	0	5	7	0	5	7	0	5	7
SAENES	SA	Affaires sociales	0	1	1	0	1	1	0	1	1
SAENES	SA	Ministère Ecologie	2	0	0	2	0	0	2	0	0
SAENES	SA	Ministère Culture	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SAENES	SA	Ministère Économie	1	0	0	1	0	0	1	0	0
SAENES	SA	Ministère Travail et Solidarités	0	1	1	0	1	1	0	1	1
SAENES	SA	Enseignement Supérieur	0	3	1	0	3	1	0	3	1
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie St-Amand-les-eaux	1	0	0	1	0	0	1	0	0
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie Dunkerque	1	0	0	1	0	0	1	0	0
SAENES	SAENES	CNFPT	1	0	0	1	0	0	1	0	0
SAENES	SAENES	Métropole Européenne Lille	1	4	2	1	4	2	1	4	2
SAENES	SAENES	Université Lille	2	0	0	2	0	0	2	0	0

Tableau 87 (suite)

SAENES	SAENES	Ecole nationale des ponts et chaussées	1	0	0	1	0	0	1	0	0
SAENES	SAENES	Permanence député circonscription Nord	1	0	0	1	0	0	1	0	0
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Intérieur	9	5	7	9	5	7	9	5	7
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Affaires sociales	0	3	2	0	3	2	0	3	2
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Ecologie	1	0	0	1	0	0	1	0	0
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Justice	1	0	1	1	0	1	1	0	1
ADJENES	Adjoint administratif	Mairies	2	0	2	2	0	2	2	0	2
ADJENES	Adjoint administratif	Conseil Départemental	1	0	0	1	0	0	1	0	0
ADJENES	Enseignant	Ministère Education et Supérieur	2	0	0	2	0	0	2	0	0
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère de la Défense	2	0	0	2	0	0	2	0	0
INFENES	Infirmière territoriale	Conseil Départemental du Nord	2	0	1	2	0	1	2	0	1
INFENES	Infirmière territoriale	Conseil Départemental du Pas de Calais	0	1	0	0	1	0	0	1	0
INFENES	Infirmière formatrice	Croix Rouge Française	1	0	0	1	0	0	1	0	0
INFENES	ISGS	Groupe hospitalier Artois-Ternois	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Médecin	Médecin territorial	Centre de gestion de la fonction publique du Nord	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Total			48	42	47	48	42	47	48	42	47

Champ : secteur public.

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

Les détachements entrants permettent de diversifier les profils de recrutement et d'enrichir les parcours professionnels. (**Tableau 88**). 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 88 : 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 2023-2024

Corps ou cadre d'emploi d'origine	Administration d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de demandes		Avis favorable		Nombre de détachements obtenus	
			H	F	H	F	H	F
Enseignant	MENJ	AAE	2	3	2	3	2	3
		SAENES	1	2	1	2	1	2
		ADJENES	0	0	0	0	0	0
ATRF	MENJ	ADJENES	1	0	1	0	1	0
FPE	MENJ	ADJENES	2	1	2	1	2	1

Personnel de direction	Attaché	AAE	1	2	1	2	1	2
FPH	MENJ	INFENES	0	4	0	4	0	4
FPH	MENJ	INFENES	0	0	0	0	0	0
FPT	MENJ	ASSAE	0	0	0	0	0	0
FPT	MENJ	SAENES	0	2	0	2	0	2
FPE	MENJ	SAENES	1	7	1	7	1	7
FPT	MENJ	ADJENES	1	4	1	4	1	4
Total			9	25	9	25	9	25

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 de 0 en 2023-2024 comme l'année précédente.

Tableau 89 : 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	
		2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024
AAE	AEFE	0	0	0	0	0	0

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 90 : 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 en 2023-2024

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Administration d'accueil	Avis favorable	Nombre de détachements obtenus
IGR	Ingénieur territorial	Ministère du travail	1	1
IGE	Inspecteur des finances	DGFIP	1	1
	Ingénieur territorial	Conseil Départemental 59	1	1
	Attaché territorial	Conseil Régional 59	1	1
	Conseiller immobilier	CAF Amiens	1	1
	Ingénieur territorial	SDIS 59	1	1
TECH	Technicien supérieur	Ministère de la transition écologique (DIRN)	1	1
	Technicien territorial	SDIS 59	1	1
	Technicien de police scientifique	CSP LENS / Sureté départementale	1	1
ATRF	Adjoint technique territorial	Conseil Départemental 62	1	1
	PLP stagiaire	RECTORAT de LILLE	1	1
	Adjoint technique territorial	Conseil Départemental 59	1	1
	ATRF	Ministère de l'agriculture	1	1
Total			13	13

Champ : secteur public.

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

Tableau 91 : 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 en 2023-2024

Corps d'origine	Administration d'origine	Corps d'accueil	Avis favorable	Nombre de détachements obtenus
Inspecteur des douanes et droits indirects	Direction des douanes et de droits indirects	IGE	1	1
Ingénieur en chef territorial	Ville de LILLE	IGR	1	1
Technicien territorial	Métropole Européenne de LILLE	TECH RF	1	1
Professeur de lycée professionnel (PLP)	RECTORAT / DRASI	IGE	1	1
Total			4	4

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.

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

Les détachements entrants et sortants demeurent exceptionnels s'agissant des personnels de direction et d'inspection (Tableaux 92 et 93).
une voie de recrutement ou de mobilité

Tableau 92 : 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		
			2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024
IA-IPR	DAASEN	MENJ	0	2	0	0	2	0	0	2	0
IA-IPR	DASEN	MENJ	0		0	0			0		0
IPR	Attaché	Académie de Lille	0	1	0	0	1	0	0	1	0
IEN IO	CT RECTEUR	Académie de REIMS	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Personnel de direction	Attaché	Académie de Lille	0	3	0	0	3	0	2	3	0
Personnel de direction	Attaché territorial	Collectivité territoriale	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Personnel de direction	Certifié	Académie de Lille	2	0	0	2	0	0	2	0	0
Total			2	6	2	2	6	2	4	6	2

Champ : secteur public.

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

Tableau 93 : 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		
			2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024
AAE	Acad. de Lille	Pers. direction	1		1	0		0	0		0
Agrégé	Acad. de Lille	Pers. direction			1			1	0		1
Agrégé	Acad. de Lille	IA-IPR	1	2		1	2		1	2	
PLP	Acad. de Lille	Pers. direction			2			2	0		0
EPS	Acad. de Lille	Pers. direction		1	1		1	1	0	1	0
CPE	Acad. de Lille	Pers. direction		2			2		0	2	
IEN	Hors académie	Pers. direction							0		
PE	Acad. de Lille	Pers. direction		1	3		1	3		1	2
Personnel de direction	Académie de Lille	IEN			1			1	0		1
Certifié	Académie de Lille	IEN			1			1	0		0
PE	Académie de Lille	IEN			2			2	0		2
PLP	Académie de Lille	IEN	4		3	4		3	0		3
PSYEN	Académie de Lille	IEN	1		1	1		1	0		1
Total			7	6	16	6	6	15	1	6	10

Champ : secteur public.

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

Les mobilités formatrices à l'étranger

L'année 2023-2024 se caractérise par une baisse de 12% des mobilités formatrices à l'étranger comparée à l'année précédente. **(Tableau 94) et (Figure 24-1)**. Les financements Erasmus+ sont au niveau national en baisse avec une augmentation des forfaits applicables aux mobilités, donc moins de mobilités pour un budget donné. D'autre part, ces financements permettent des mobilités de personnels et d'élèves et progressivement, la part consacrée aux élèves

augmente au détriment de la part consacrée aux personnels.

La répartition hommes / femmes reste en faveur des femmes (79,5 %), **(Figure 24)**.

La grande majorité des mobilités courtes a eu lieu dans le cadre du programme Erasmus+, avec des financements provenant des 3 consortium académiques : CALMEsco pour l'enseignement scolaire, PIMEN pour les établissements de formation professionnelle et CALMEsup pour les STS.

Tableau 94 : Mobilités formatrices de personnels à l'étranger selon le sexe

	2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Erasmus+ (partenariats académiques MARIANNE, EDD MIW, etc.)	0	0	0	0	0	0	4	3	7
Erasmus+ (hors consortium académique)	146	48	194	0	0	0	0	0	0
CALME_sco	151	28	179	351	67	418	317	62	379
PIMEN	32	9	41	80	30	110	44	30	74
CALME sup	16	16	32	24	15	39	17	9	26
Mobilité longue	1	1	2		1	1	0	0	0
CIEP séjour professionnel*	4	0	4	5	0	5	8	1	9
CIEP stage perfectionnement	17	1	18	11	2	13	20	1	21
Total	367	103	470	471	115	586	410	106	516

CIEP séjour professionnel (*)

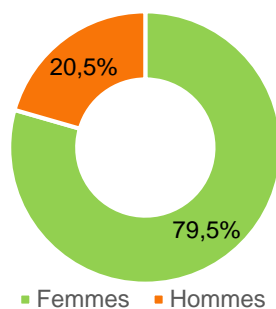
Champ : secteur public.

Source : Rectorat de région académique, Délégation de région académique aux relations européennes, internationales et à la coopération.

CALMEsco : consortium académique lillois de mobilités en Europe pour l'enseignement scolaire

- CALME sup : consortium académique lillois de mobilités en Europe pour l'enseignement supérieur
- PIMEN : Plate-forme d'insertion par la mobilité en Nord

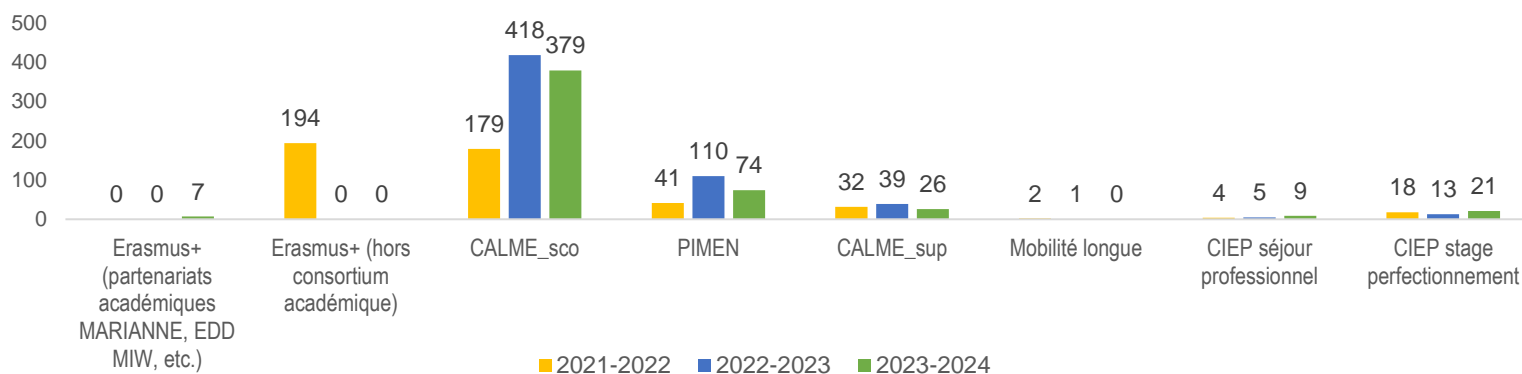
Figure 24 : Les mobilités formatrices à l'étranger par sexe pour 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de région académique, Délégation de région académique aux relations européennes, internationales et à la coopération.

Figure 24-1 : Évolution des mobilités formatrices de personnels à l'étranger



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de région académique, Délégation de région 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.

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.

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

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 (55 ATB), de stage d'observation professionnelle (62 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, douze 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.

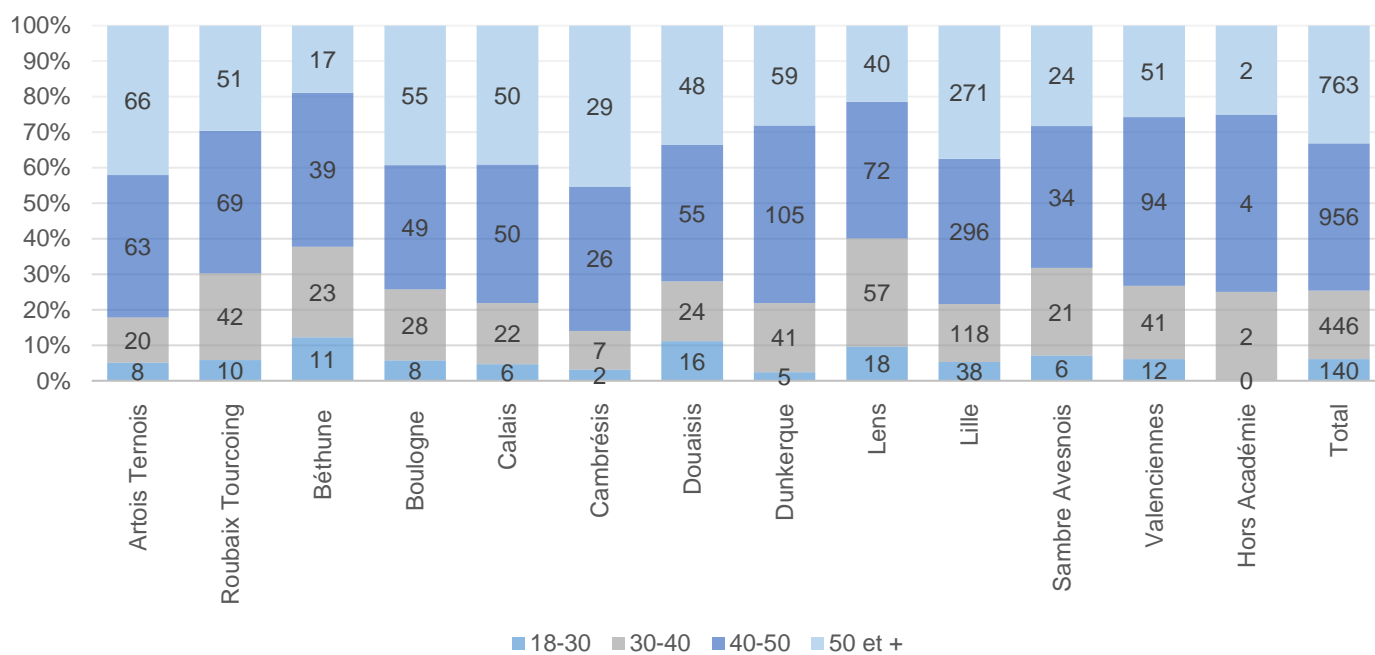
2 Les caractéristiques des agents reçus en entretien

En 2023-2024, 2 305 agents ont été reçus en entretien, en hausse par rapport à 2022-2023 de 377 agents soit 19,6 %. Les agents se situent majoritairement dans la tranche d'âge des 40-50 ans (41 %). Les personnels d'enseignement représentent 82 % des agents reçus (second degré : 43 % et premier degré : 39 %). La répartition des autres personnels reçus, toutes permanences confondues, est la suivante :

- ATSS : 9 %
- Educ /Orientation : 3 %
- Insp/Direction : 1 %
- AED, AESH : 3 %
- Université : 2 %
- Autres : 2 %

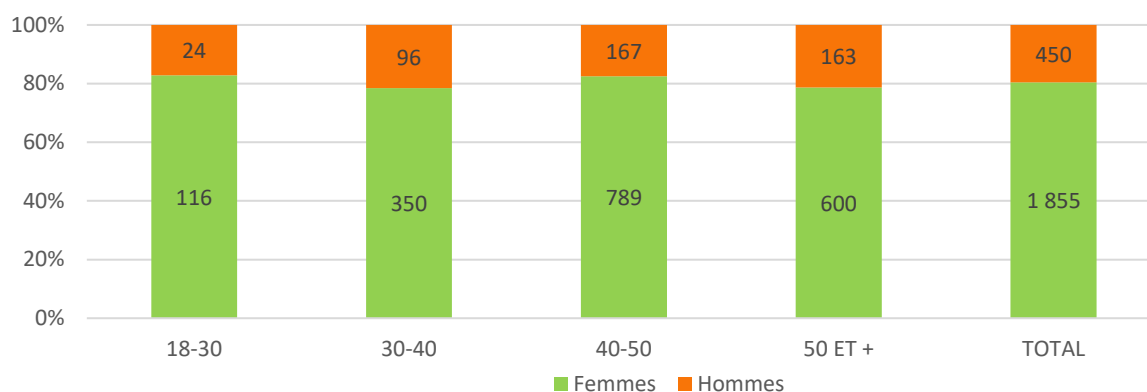
Parmi les agents reçus en entretien, 80 % sont des femmes, tous corps confondus et tous âges (**Figures de 25 à 28**).

Figure 25: Tranche d'âge des agents reçus en entretien en 2023-2024 par bassin



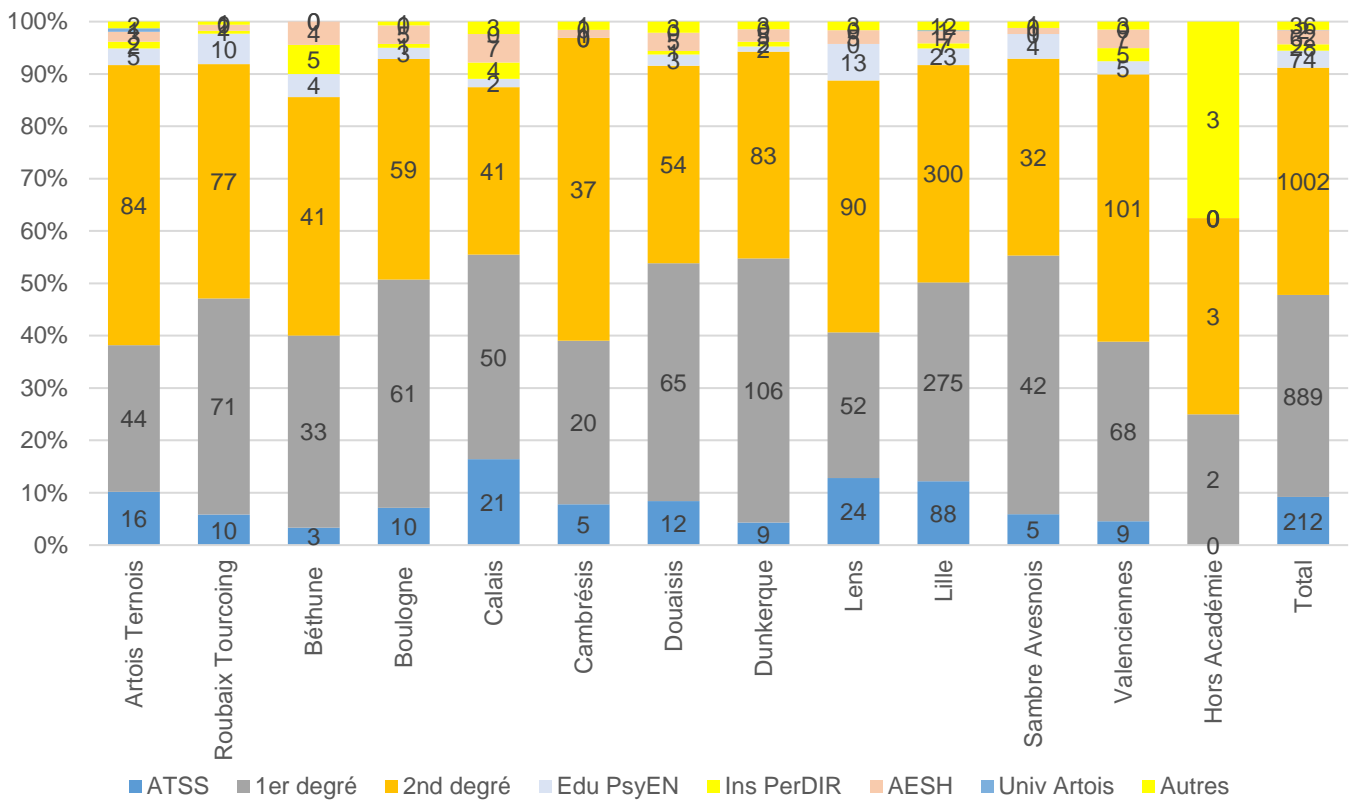
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines

Figure 26 : Répartition des agents reçus en entretien par tranche d'âge en 2023-2024 selon le sexe



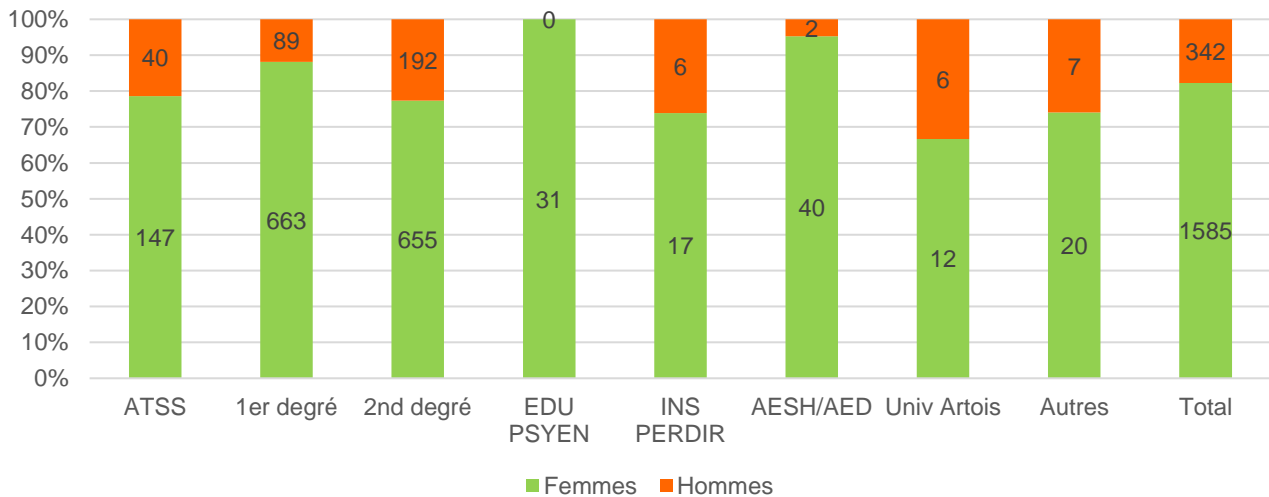
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

Figure 27 : Type de personnels reçus en entretien en 2023-2024 par bassin



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

Figure 28 : Type de personnels reçus en entretien en 2023-2024 selon le sexe



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

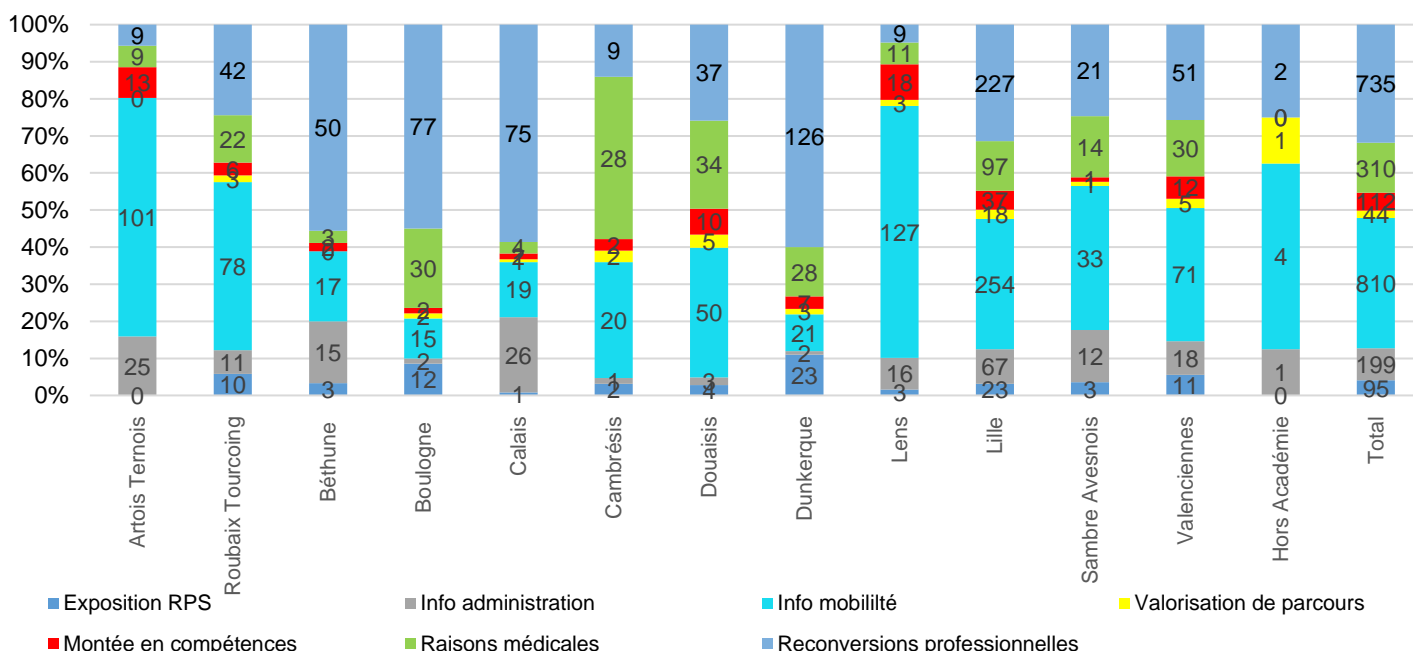
3 Les attentes et besoins exprimés

La grande majorité des demandes exprimées portent sur le volet « informations mobilités » (35 %). Les demandes de reconversion professionnelle représentent 32 % des motivations de rendez-vous auprès du CRHP. Viennent ensuite les rendez-vous motivés par « raisons médicales » (13 %). 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 – Période Préparatoire au Reclassement...) (**Figure 29**).

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

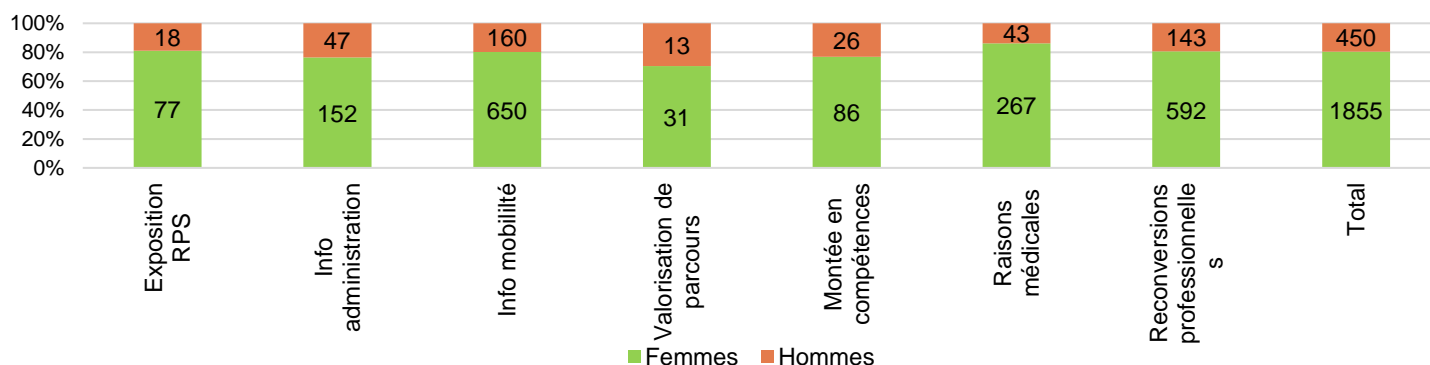
- Informations mobilités : 35 %
- Reconversions professionnelles : 32 %
- Raisons médicales : 13 %
- Informations administratives : 9 %
- Montée en compétences : 5 %
- Exposition RPS : 4 %
- Valorisation de parcours : 2 %

Figure 29 : Attentes et besoins des agents reçus en entretien en 2023-2024 par bassin



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

Figure 30 : Attentes et besoins des agents reçus en entretien en 2023-2024 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 et les attentes de nos collègues en la matière ont changé.

L'académie, à travers notamment son plan égalité professionnelle, est très attentive aux questions de temps partiels et d'évolution des modalités de travail, d'organisation du travail.

Le télétravail, mis en place dans les services académiques, sera effectif dans les EPLE pour certains professionnels dont les fonctions le permettent. C'est pour les établissements, ce sera à la rentrée 2024 une autre façon de fonctionner à qualité de service rendu équivalente.

Le temps partiel	121
Le télétravail	125
Les cumuls d'activités	126
Les comptes épargne-temps.....	127
Les congés pour raison de santé	127
Les congés liés à la parentalité	132
Les jours de carence	134

Le temps partiel

En 2023-2024, le temps partiel concerne 4 629 personnes, soit 5,8 % de la totalité des personnels de l'académie de Lille (**Tableau 95**). 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 (14,4 %) et chez les ITRF (13,3 %). Dans le secteur public, la part des enseignantes à temps partiel a diminué entre 2017 et 2023, de 2,6 points dans le premier degré et a augmenté de 0,1 point dans le second degré. Si elle reste plus modeste, la part des enseignants exerçant à temps partiel progresse quant à elle continûment : dans le

second degré (+0,7 point à 2,9 % en 2023). (**Tableau 96**), (**Figure 31**).

Dans le secteur privé, la situation est assez similaire. Une particularité est la plus grande fréquence du temps partiel dans le premier degré, pour les femmes enseignantes comme pour les hommes.

Pour l'ensemble des personnels, après la baisse constatée entre 2017 et 2020, la part des agents à temps partiel se stabilise.

Parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, 88,7 % sont des femmes. Ce taux est supérieur à la part des femmes dans les personnels de l'académie, qui est de 73,3 % tous corps confondus.

Tableau 95 : Répartition des effectifs de personnels en temps partiel en 2023-2024

	Effectifs à temps partiel	Poids dans le total des effectifs* (en %)	Part de femmes dans le corps (en %)	% de femmes parmi les agents à temps partiel
Enseignants premier degré (public)	1 557	6,9	84,8	95,6
Enseignants second degré(public)	1 406	5,8	56,3	78,6
Ensemble secteur public	2 963	6,4	70,1	87,6
Enseignants premier degré(privé)	419	10,7	91,7	97,1
Enseignants second degré(privé)	465	6,0	63,3	79,6
Ensemble secteur privé	886	7,6	72,8	87,9
Ensemble des enseignants	3 849	6,6	70,6	87,6
Personnels de direction*	4	0,5	50,6	75,0
Encadrement supérieur *	0	0,0	44,7	///
Personnels d'inspection*	0	0,0	47,4	///
Personnels d'éducation	90	6,1	78,7	93,3
Personnels d'assistance éducative	0	0,0	83,5	///
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	605	14,4	83,3	96,2
ITRF, personnels des bibliothèques	81	13,3	79,0	80,0
Ensemble des personnels non enseignants (hors apprentis)	779	3,5	80,1	93,9
Total général (hors apprentis)	4 629	5,8	73,3	88,7

* Hors faisant fonction

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 96 : Évolution de la part des personnels à temps partiel selon le corps par sexe, en %

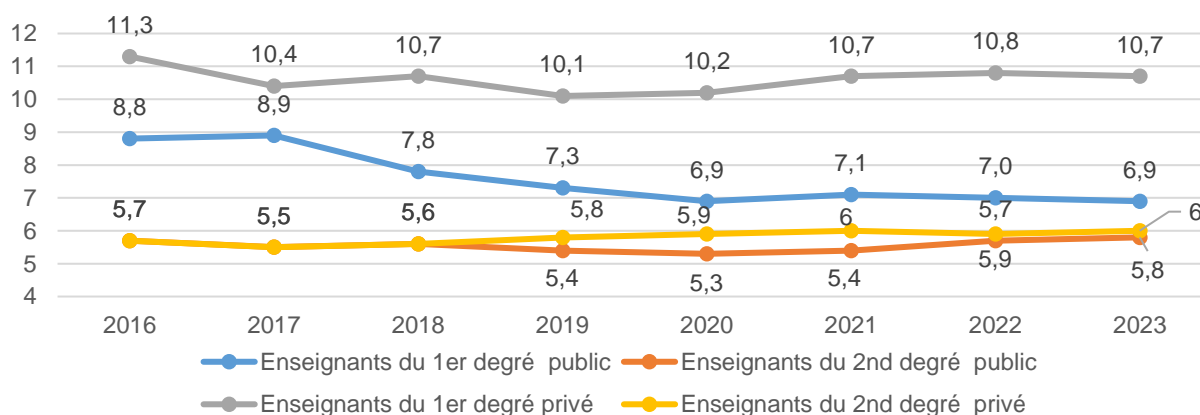
		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2022-2023
Enseignants du premier degré public	Femmes	10,4	9	8,4	7,9	8,2	7,9	7,8
	Hommes	1,8	1,7	1,5	1,3	1,7	1,7	2,0
	Ensemble	8,9	7,8	7,3	6,9	7,1	7,0	6,9
Enseignants du second degré public	Femmes	8,1	8,2	7,8	7,5	7,6	7,8	8,2
	Hommes	2,2	2,3	2,5	2,4	2,6	2,9	2,9
	Ensemble	5,5	5,6	5,4	5,3	5,4	5,7	5,8
Enseignants du premier degré privé	Femmes	11,1	11,4	10,6	10,7	11,4	11,4	11,4
	Hommes	2,4	3,1	3,5	3,6	3,4	3,5	3,7
	Ensemble	10,4	10,7	10,1	10,2	10,7	10,8	10,7
Enseignants du second degré privé	Femmes	7,6	7,6	7,8	7,8	7,7	7,8	7,5
	Hommes	1,8	2,3	2,6	2,7	3	2,6	3,3
	Ensemble	5,5	5,6	5,8	5,9	6	5,9	6,0
Personnels d'encadrement	Femmes	0	0,2	0,2	0	0,2	0,4	0
	Hommes	0	0,3	0	0	0	0,3	0
	Ensemble	0	0,3	0,1	0	0,1	0,4	0
Vie scolaire	Femmes	5,9	6,0	5,7	5,8	6,1	7,2	7,2
	Hommes	1,2	1,3	1,2	0,9	0,6	1,6	1,9
	Ensemble	4,9	5,0	4,7	4,7	4,9	6,0	6,1
Personnels ATSS	Femmes	18,7	18,5	19	18,1	17,4	16,6	13,1
	Hommes	3	3	4,1	3,7	2,8	2,4	3,3
	Ensemble	16,1	16	16,6	15,7	14,9	14,3	14,4
ITRF, personnels des bibliothèques	Femmes	22,4	21,9	23,3	20,4	19,1	20,1	21,0
	Hommes	3,9	3,8	3,9	2,8	3,2	5,1	5,6
	Ensemble	12,9	12,5	13,1	11,2	11,1	12,6	13,3
Total	Femmes	8,9	8,2	7,6	7,1	7,1	7,0	7,0
	Hommes	1,9	2	2,1	2	2,2	2,3	2,4
	Ensemble	6,8	6,4	6,1	5,7	5,8	5,7	5,8

* Hors faisant fonction

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

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

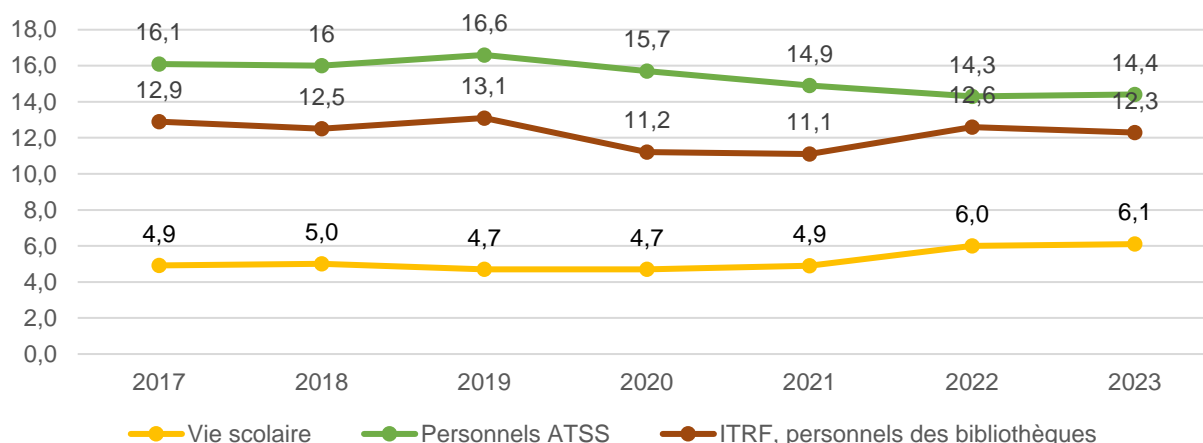
Figure 31 : Évolution du temps partiel des enseignants depuis 2017 (en %)



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

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

Figure 32 : Évolution du temps partiel des personnels non enseignants ⁽¹⁾ depuis 2017



⁽¹⁾ Les personnels non enseignants pris en compte ici sont les personnels relevant de la vie scolaire (CPE, psychologues de L'Éducation nationale), les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Le temps partiel des personnels d'encadrement étant marginal, ils n'ont pas été retenus dans cette figure.

Le temps partiel recouvre différentes réalités. Le temps partiel sur autorisation reste le premier motif utilisé (53,8 % de l'ensemble des temps partiels en 2023-2024) (**Tableau 97**) et connaît une tendance à la baisse sur trois dernières années.

Ce motif se vérifie pour tous les types de personnels, mais sa part varie d'un type de personnel à l'autre. Il représente 67,4 % chez les enseignants du second degré privé et seulement 37,7 % chez les enseignants du premier degré public (**Tableau 98**).

Le temps partiel de droit pour élever un enfant est le deuxième motif de temps partiel (20,2 %) (**Figure 33**).

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 99**).

En proportion, les temps partiels de droit pour élever un enfant sont en baisse entre 2017 et 2023, les temps partiels de droit pour personne en situation de handicap en progression (respectivement -6,2 points et +3,2 points).

La proportion du temps partiel thérapeutique a augmenté de 9,3 points entre 2017 et 2023.

Tableau 97 : Répartition des motifs de temps partiel depuis 2017 (en %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Temps partiel sur autorisation	61,4	62,4	62,4	64,1	61,8	56,5	53,8
Temps partiel pour élever un enfant*	26,4	24,1	22,7	21,7	21,3	21,4	20,2
Temps partiel thérapeutique	4,8	5,2	5,0	4,2	6,0	11,2	14,1
Temps partiel pour personne handicapée*	3,9	4,6	5,6	5,7	6,1	6,1	7,1
Temps partiel pour soins à un enfant ou un ascendant*	3,0	3,1	3,7	3,5	3,7	3,9	3,8
Temps partiel création / reprise d'entreprise	0,1	0,1	0,3	0,4	0,6	0,5	0,7
Temps partiel pour fonction élective	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4
Temps partiel pour solidarité familiale	0,1	0,0	0	0	0.	0,0	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Temps partiel de droit.

Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source MEN : Base Statistique des Agents (BSA).

Tableau 98 : Répartition des motifs de temps partiel selon le type de personnels en 2023-2024 (en %)

	TP sur autorisation	TP de droit pour élever un enfant*	TP thérapeutique	TP pour personne handicapée*	TP pour soins à enfant ou un ascendant ou à conjoint*	TP création : reprise d'entreprise	TP pour fonction élective
Enseignants du premier degré public	37,7	32,2	15,4	7,2	5,9	1,5	0
Enseignants du second degré public	60,7	14,9	15,4	4,9	3,0	0	1,1
Enseignants du premier degré privé	64,3	18,1	6,4	7,6	2,9	0,2	0,5
Enseignants du second degré privé	67,4	9,2	10,7	9,0	1,7	1,7	0,2
Personnels de direction	0	25,0	75,0	0	0	0	0
Personnels d'éducation	49,4	29,2	11,2	9,0	1,1	0	0
Filière administrative	54,2	11,8	19,0	12,1	2,5	0,3	
Filière santé et sociale	69,0	11,3	9,9	6,3	3,5	0	0
ITRF	61,7	6,2	19,8	8,6	3,7		
Total général	53,8	20,2	14,1	7,1	3,8	0,7	0,4

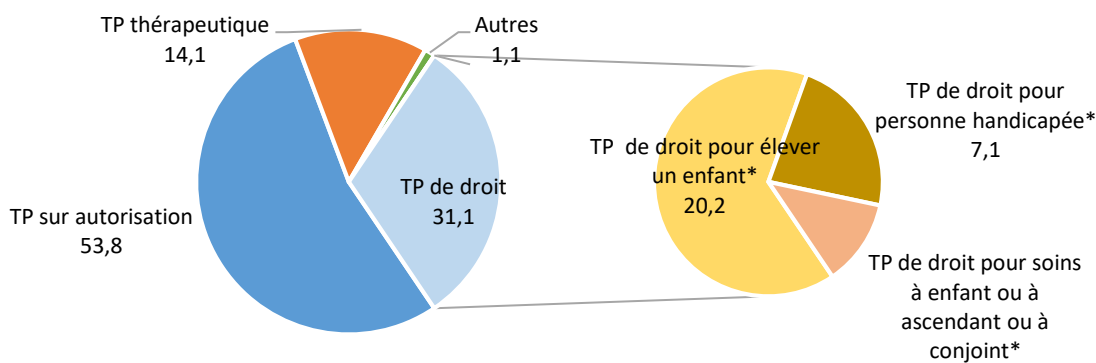
Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source MEN : Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Tableau 99 : Répartition des motifs de temps partiel par sexe en 2023-2024 (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel sur autorisation	53,4	57,0	53,8
Temps partiel de droit pour élever un enfant*	21,6	9,0	20,2
Temps partiel thérapeutique	12,9	23,7	14,1
Temps partiel de droit pour personne handicapée*	7,2	5,9	7,1
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint*	4,0	2,1	3,8
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,7	0,8	0,7
Crédit d'heures pour fonction élective	0,2	1,5	0,4
Total	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 MEN : Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Figure 33 : Répartition des agents en temps partiel selon les motifs en 2023-2024 (en %)



Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source MEN : Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Le télétravail

Le télétravail est mis en place dans l'académie comme organisation du travail depuis 2021.

Il est encadré par la circulaire modifiée du 8 février 2021 fixant les modalités du télétravail.

Le télétravail améliore la qualité de vie et les conditions de travail, en offrant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il permet de gagner du temps sur les trajets domicile-travail, de mieux gérer son emploi du temps et de profiter d'un environnement de travail plus confortable et plus propice à la concentration.

L'isolement social et la difficulté de séparer la vie professionnelle et personnelle ainsi que les problèmes techniques potentiels sont des risques limités par des réunions régulières en présentiel, tout en favorisant l'autonomie et le travail d'équipe. Un service d'assistance performant par le biais d'une plateforme sur l'intranet offre un bon support technique aux personnels.

Pour l'année scolaire 2023-2024, plus de 72 % des effectifs des personnels tous services académiques confondus ont demandé à exercer partiellement en télétravail. (**Tableau 100**). Le nombre de demandes est en augmentation de 15,2 % par rapport à l'année précédente (868

demandes en 2022-2023) et de 33 % par rapport à 2021-2022 (752 demandes). La part des femmes dans les services académiques est quasiment identique à leur part dans la demande de télétravail (70,4 % et 71,0 % respectivement). Le nombre de refus reste non significatif.

Tableau 100 : Bilan du télétravail campagne 2023-2024

		Nombre d'agents en poste	Nombre de demande de télétravail	% demandes de télétravail	% conventions établies	% avis défavorable	% demande annulée ou non finalisée
Rectorat & Région académique (site de Lille)	Femmes	520	406	78,1	76,0	0,8	2,1
	Hommes	307	235	76,5	73,0	0,0	2,3
	Ensemble	827	641	77,5	74,8	0,5	2,2
DSDEN du Nord (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	239	149	62,3	60,3	0,0	2,1
	Hommes	69	41	59,4	58,0	1,4	0,0
	Ensemble	308	190	61,7	59,7	0,3	1,6
DSDEN du Pas de Calais (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	208	155	74,5	73,6	0,5	0,5
	Hommes	31	14	45,2	45,2	0,0	0,0
	Ensemble	239	169	70,7	69,9	0,4	0,4
Tous services académiques	Femmes	967	710	73,4	71,6	0,5	1,8
	Hommes	407	290	71,3	68,3	0,2	1,7
	Ensemble	1374	1000	72,8	70,6	0,4	1,7

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines. Enquête Seraca et Base statistique des agents.

Pour la campagne 2023-2024, les demandes d'un jour flottant ont augmenté de 7 points par rapport à l'année 2022-2023 et de 14 points par rapport à 2021-2022 et inversement les demandes d'un jour fixe ont diminué. (**Tableau 100-1**).

La modalité de travail à distance sur deux jours fixes reste l'option privilégiée par les personnels tous services confondus. Dans les services du rectorat

et de la région académique (site de Lille), qui représentent 64 % de l'ensemble des personnels concernés par le télétravail, 46 % des femmes en télétravail et 65 % des hommes ont choisi deux jours, ce qui s'explique par la représentation importante du personnel masculin dans les services informatiques où le télétravail est largement répandu.

Tableau 100-1 : Modalités de télétravail validées en 2023-2024

		Nombre de conventions	1 jours fixe	1 jour flottant	2 jours fixes	3 jours fixes	4 jours fixes	5 jours fixes
Rectorat & Région académique (site de Lille)	Femmes	395	24,8	28,9	45,8	0,5	0,0	0,0
	Hommes	224	9,4	23,7	65,2	1,3	0,4	0,0
	Ensemble	619	18,6	26,1	51,0	0,8	0,2	0,0
DSDEN du Nord (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	144	49,7	26,8	18,1	1,3	0,7	0,0
	Hommes	40	61,0	22,0	14,6	0,0	0,0	0,0
	Ensemble	184	52,1	25,8	17,4	1,1	0,5	0,0
DSDEN du Pas de Calais (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	153	28,8	29,4	41,2	0,0	0,7	0,0
	Hommes	14	7,1	50,0	42,9	0,0	0,0	0,0
	Ensemble	167	26,9	31,1	41,3	0,0	0,6	0,0
Tous services académiques	Femmes	692	31,2	28,8	39,2	0,6	0,3	0,0
	Hommes	278	16,9	24,8	56,8	1,1	0,4	0,0
	Ensemble	970	27,1	27,6	44,2	0,7	0,3	0,0
<i>Rappel 2022-2023</i>		<i>853</i>	<i>30,8</i>	<i>20,9</i>	<i>45,6</i>	<i>0,7</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>		<i>748</i>	<i>39,6</i>	<i>13,8</i>	<i>45,2</i>	<i>0,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines. Enquête Seraca et Base statistique des agents

Les cumuls d'activités

Tableau 101 : Nombre de demandes de cumul d'activités selon le type de personnels et le sexe en 2023-2024

	Nombre de demandes de cumul d'activités			Avis favorable			Durée Min à l'année (en heures)	Durée Max à l'année (en heures)
	F	H	F+H	F	H	F+H		
Enseignants premier degré*	1 613	377	1 990	1 581	374	1 955	6	8
Personnels 2 nd degré **	3 280	4 361	7 641	3 265	4 348	7 613	3	704
Personnels de direction et d'inspection	62	65	127	62	65	127	2	240
Filière administrative, social et santé	508	121	629	496	120	616	2	400
ITRF	3	5	8	2	5	7	21	105
Contractuels	18	0	18	18	0	18	6	352
Total	5 484	4 929	10 413	5 424	4 912	10 336	2	704

*Les demandes de cumul d'activités sont instruites dans le respect de la réglementation telle que rappelée par le collège de déontologie : le volume horaire d'une activité exercée à titre accessoire ne doit pas dépasser deux demi-journées hebdomadaires, soit 6 à 8 heures maximum pour les enseignants du premier degré.

**Personnels d'enseignement du second degré, d'éducation et de psychologue.

Champ : secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais, rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

En 2023-2024, 10 413 demandes de cumul d'activités ont été déposées, en baisse de 3,5 % par rapport à l'année précédente (10 791 demandes en 2022-2023). 10 336 ont été acceptées, soit 99,3 % (95,5 % en 2022-2023). Le nombre de demandes des enseignants du second degré varie selon le corps : 35,0 % des

demandes concernent des certifiés, 28,6 % des PLP et 17,0 % des agrégés (*Voir les données par corps dans l'annexe 16*). Pour les personnels ASS, parmi les 626 demandes de cumul d'activités, 40,1 % concernent les ADJENES et 34,2 % les SAENES.

Les comptes épargne-temps

Tableau 102 : Comptes épargne-temps

	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2024		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre total de CET ouverts	82	104	186	94	131	225
Nombre total de jours sur CET	2 494	3 306	5 800	2 621	3 649	6 270
Nombre moyen de jours par CET	30	32	31	28	28	28

Champ : Personnels ATSS.

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

Le nombre de comptes épargne-temps ouverts en 2022). Le nombre moyen de jours par CET a continué de progresser (225 en 2023 contre 186 baissé de 3 jours.

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 2022-2023. Les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier 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 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 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.

L'analyse des accidents et maladies professionnels est approfondie par la Division des prestations aux personnels dans le chapitre « Santé et sécurité au travail ».

Dans l'académie de Lille, 3 094 ont été bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023 (**Tableau 89**). Une campagne annuelle de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a été conduite pour l'ensemble des catégories de personnels entre 2012 et 2020, permettant 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 a été réalisé, ce qui a permis de faire remonter le taux d'emploi BOE. Depuis 2017, une campagne académique relative à l'aménagement du poste de travail permet également d'inciter les agents à faire connaître leurs besoins d'aménagements de poste de travail.

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 hausse en 2023-2024 par rapport à l'année précédente de +2,5 points (**Figure 34**). Cela représente 1 098 633 jours d'absence (685 087 jours pour CMO, soit 62,4 % ; 345 677 jours pour congés longs, soit 31,5 % et 67 869 jours, soit 6,2 % pour accidents ou maladie professionnels).

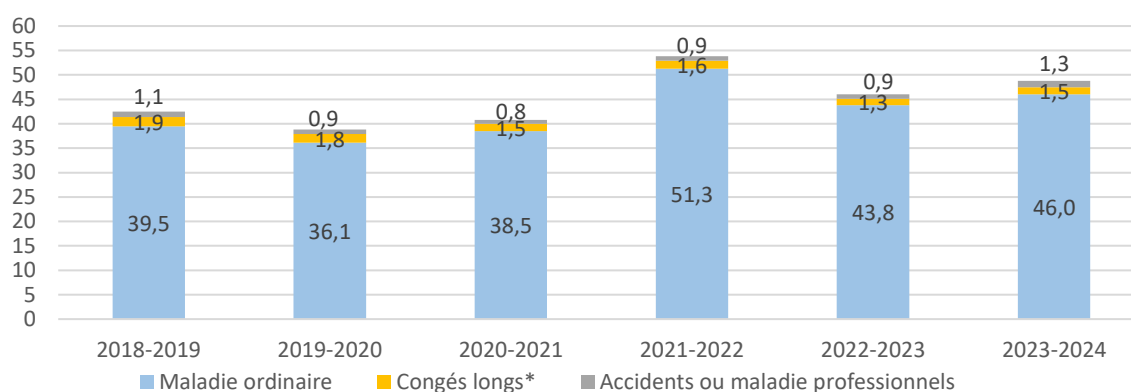
Les congés de maladie ordinaire sont de loin les congés les plus fréquents. En 2023-2024, 46,0 % des agents en ont bénéficié et les autres congés concernent des proportions d'agents beaucoup

plus faibles : 1,5 % pour les congés longs, 1,3 % pour les accidents et les maladies professionnels.

La part des agents concernés par un congé de maladie ordinaire augmente de +2,2 points, les parts des agents concernés par une longue maladie de +0,2 point et +0,4 point pour les accidents ou maladies professionnels.

La proportion d'agents bénéficiaires d'au moins un congé de maladie ordinaire est plus importante dans l'académie qu'au niveau national (respectivement 46,0 % et 44,3 %).

Figure 34 : 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 : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

1. Les congés selon le type de personnels, le sexe et l'âge

Les congés de maladie ordinaire concernent davantage les femmes que les hommes : 49,4 % des femmes ont été en arrêt pour cette raison de santé en 2023-2024 contre 37,3 % des hommes (**Tableau 103**).

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 premier et second degrés que chez les autres catégories de personnel (**Tableau 104**). 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 35**). Les personnes de 50 ans ou plus sont les plus touchées par les congés de longue durée et d'accidents ou maladie professionnels.

Tableau 103 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé selon le sexe et l'âge en 2023-2024

		Tous congés hors congés de maternité, paternité ou adoption	Congés maladie ordinaire	Congés longs	Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle
Femmes	Moins de 30 ans	54,5	54,0	0,3	1,0
	De 30 à 39 ans	54,6	53,5	0,8	1,1
	De 40 à 49 ans	48,8	46,9	1,5	1,5
	Plus de 50 ans	50,2	47,2	2,6	1,9
	Total	51,3	49,4	1,6	1,5
Hommes	Moins de 30 ans	44,3	43,5	0,5	0,8
	De 30 à 39 ans	37,7	36,6	0,9	1,0
	De 40 à 49 ans	41,4	40,9	n.s.	0,8
	Plus de 50 ans	36,2	33,5	2,5	1,0
	Total	38,9	37,3	1,3	0,9
Ensemble	Moins de 30 ans	50,5	50,0	0,2	0,9
	De 30 à 39 ans	52,1	51,1	0,7	1,0
	De 40 à 49 ans	46,1	44,4	1,4	1,3
	Plus de 50 ans	45,8	42,9	2,5	1,6
Total	47,8	46,0	1,5	1,3	

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat pour CMO).

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 : MEN, Base Statistique des congés 2022 portant sur l'année scolaire 2022-2023.

Tableau 104 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé par corps en 2023-2024

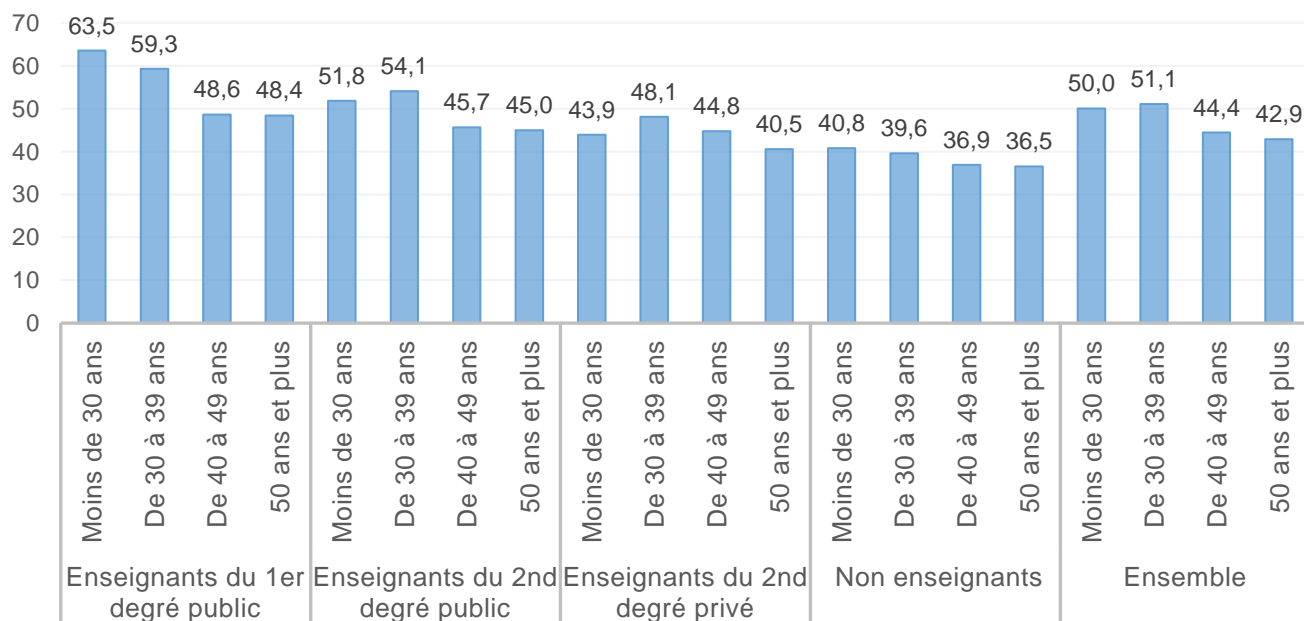
		Maladie ordinaire	Congés longs*	Accidents et maladies pro.
Enseignants premier degré public	Femmes	55	1,6	1,5
	Hommes	41,3	1	0,6
	Ensemble	52,9	1,5	1,3
Enseignants premier degré privé	Femmes	n.d	2,6	0,8
	Hommes	n.d	1,5	0,0
	Ensemble	n.d	2,5	0,7
Enseignants second degré public	Femmes	48,7	1,8	1,1
	Hommes	34,1	1,5	0,9
	Ensemble	43,4	1,6	1,0
Enseignants second degré privé	Femmes	47	2	1,3
	Hommes	32,6	1,8	1,0
	Ensemble	41,7	1,9	1,2
Personnels d'encadrement	Femmes	12,9	1,6	1,8
	Hommes	7,4	1,6	n.s.
	Ensemble	10,4	1,6	1,1
<i>Personnels de direction</i>	Femmes	13	2	n.d.
	Hommes	8	2,1	n.d.
	Ensemble	10,5	2	n.d.
<i>Personnels d'inspection</i>	Femmes	13	0	n.d.
	Hommes	n.s.	0	n.d.
	Ensemble	5,4	0	n.d.
Vie scolaire	Femmes	40,8	0,7	1,7
	Hommes	36,7	0,5	1,2
	Ensemble	40,1	0,7	1,6
<i>Personnels d'éducation</i>	Femmes	41,9	1,6	n.d.
	Hommes	31,9	0,3	n.d.
	Ensemble	40,2	1,6	n.d.
<i>Personnels d'assistance éducative</i>	Femmes	40,7	0,6	n.d.
	Hommes	37,3	n.s.	n.d.
	Ensemble	40,2	0,6	n.d.

Tableau 104 (suite)				
Personnels ATSS	Femmes	41	2,6	1,7
	Hommes	24,3	1,4	1,0
	Ensemble	38,2	2,4	1,6
Personnels ITRF	Femmes	41	3,6	4,6
	Hommes	31	2,3	2,3
	Ensemble	36	2,9	3,4

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat pour CMO).

Source : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

Figure 35 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé de maladie ordinaire par corps et tranche d'âge en 2023-2024



Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat pour CMO).

Source : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

Pendant l'année scolaire 2023-2024, le nombre de jours d'arrêt des agents bénéficiaires d'au moins un congé rapporté à l'ensemble des agents est de 13,8 jours, soit 1,8 jour de plus par rapport à l'année dernière et -0,4 jour qu'en 2021. Ce nombre de jours reste plus élevé pour les

femmes que pour les hommes : 14,9 jours (12,9 jours en 2022-2023) pour les femmes, contre 10,8 jours (9,8 jours en 2022-2023) pour les hommes. (Tableau 105). La durée cumulée moyenne des congés varie selon le corps (Tableau 106).

Tableau 105 : Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents en 2023-2024 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
		Femmes	Moins de 30 ans	11,3	10,0
	De 30 à 39 ans	13,8	10,6	2,3	0,5
	De 40 à 49 ans	13,9	8,6	4,3	0,8
	Plus de 50 ans	18,0	9,5	7,0	1,5
	Total	14,9	9,5	4,3	0,9

Hommes	Moins de 30 ans	6,3	5,6	n.s.	0,4
	De 30 à 39 ans	7,6	5,9	1,4	0,2
	De 40 à 49 ans	9,3	6,2	2,4	0,7
	Plus de 50 ans	15,1	7,0	7,0	1,1
	Total	10,8	6,4	3,7	0,7
Ensemble	Moins de 30 ans	9,8	8,7	0,7	0,3
	De 30 à 39 ans	12,3	9,5	2,1	0,5
	De 40 à 49 ans	12,8	8,0	3,9	0,8
	Plus de 50 ans	17,1	8,7	7,0	1,4
Total	13,8	8,7	4,2	0,9	

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre ((hors premier degré privé sous contrat pour CMO)³

Source : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

Tableau 106 : Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents en 2023-2024 selon le corps et le sexe (en jours)

		Maladie ordinaire	Congés longs*	Accidents et maladies pro.
Enseignants premier degré public	Femmes	10,2	4,6	1,5
	Hommes	7,3	2,9	0,6
	Ensemble	9,7	4,3	1,3
Enseignants premier degré privé	Femmes	n.d	7,8	0,8
	Hommes	n.d	4,6	0,0
	Ensemble	n.d	7,5	0,7
Enseignants second degré public	Femmes	9,8	5	1,1
	Hommes	6,4	4,1	0,9
	Ensemble	8,3	4,6	1,0
Enseignants second degré privé	Femmes	8,4	5,7	1,3
	Hommes	6	5,5	1,0
	Ensemble	7,5	5,6	1,2
Personnels d'encadrement	Femmes	4,3	5,1	1,9
	Hommes	2,7	4,6	n.s.
	Ensemble	3,5	4,8	1,2
<i>Personnels de direction</i>	Femmes	4,3	6,4	n.d.
	Hommes	3,3	6,0	n.d.
	Ensemble	3,8	6,2	n.d.
<i>Personnels d'inspection</i>	Femmes	4,9	0,0	n.d.
	Hommes	n.s.	0,0	n.d.
	Ensemble	2,7	0,0	n.d.
Vie scolaire	Femmes	8,5	1,9	0,9
	Hommes	5,7	1,2	0,8
	Ensemble	8,0	1,8	0,9
<i>Personnels d'éducation</i>	Femmes	9	4,3	n.d.
	Hommes	5,5	2,8	n.d.
	Ensemble	8,3	4,0	n.d.
<i>Personnels d'assistance éducative</i>	Femmes	8,4	1,7	n.d.
	Hommes	5,8	1,0	n.d.
	Ensemble	8,0	1,6	n.d.
Personnels ATSS	Femmes	11,3	6,7	1,9
	Hommes	7,2	3,6	1,2
	Ensemble	10,6	6,1	1,8
Personnels ITRF	Femmes	12,3	10	2,0
	Hommes	8,0	6,0	2,1
	Ensemble	10,1	8	2,0
Ensemble	Femmes	9,5	4,3	0,9
	Hommes	6,4	3,7	0,7
	Ensemble	8,7	4,2	0,9

Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat pour CMO).

Source : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

Les congés liés à la parentalité

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 1 781 femmes de l'académie ont bénéficié d'un congé maternité, soit 3,0 % des personnels féminins. Dans le détail, cela représente 3,7 % des enseignantes du secteur public, 2,8 % des enseignantes du secteur privé et 1,9 % des non-

enseignantes (**Tableau 107**). En moyenne, les femmes en congé maternité ont été arrêtées 103,8 jours au cours de l'année scolaire 2023-2024 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes).

Tableau 107 : Congés de maternité des femmes au cours de l'année scolaire 2023-2024

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Nombre moyen de jours d'arrêt de congé maternité pour celles en ayant pris
Enseignantes	Enseignants du secteur public	Premier degré	785	4,1	106,8
		Second degré	423	3,1	100,9
	Enseignants du secteur public		1 208	3,7	104,7
	Enseignants du secteur privé	Premier degré	130	3,6	101,6
		Second degré	111	2,2	98,6
	Enseignants du secteur privé		241	2,8	100,2
Total Enseignantes			1 449	3,5	104,0
Non-enseignantes	Personnels d'encadrement, vie scolaire, ASS et ITARF		332	1,9	103,0
Total Non-enseignantes			332	1,9	103,0
Total			1 781	3,0	103,8

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). Les parts sont calculées sur ensemble des personnels féminins.

Source : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

En 2023-2024, 544 personnes, parmi lesquelles 97,1 % d'hommes ont bénéficié d'un congé paternité ou d'adoption (**Tableau 108**). En proportion de la population totale, les bénéficiaires d'un congé paternité ou d'adoption représentent

0,7 % en moyenne : soit 2,5 % de la population masculine et 0 % de la population féminine. La durée moyenne pour un congé de paternité/adoption est de 23,2 jours.

Tableau 108 : Congés de paternité/adoption des agents par sexe au cours de l'année scolaire 2023-2024

				Effectif	Proportion	Nombre moyen de jours d'arrêt de congé paternité/adoption	
Femmes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1er degré	5	0,0	67,8	
			second degré	5	0,0	27,2	
		Enseignants du secteur public		33	10	47,5	
		Enseignants du secteur privé	1er degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			second degré	0	0	0	
		Enseignants du secteur privé		n.s.	n.s.	n.s.	
	Total Enseignants				11	0,0	53,4
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		5	0,0	40,6	
			Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF	5	0,0	40,6	
	Total Non-enseignants				5	0,0	40,6

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé		Total Enseignants		Non-enseignants		Total Non-enseignants		Total	
Hommes	Enseignants	1er degré	94	2,8	24,2	2nd degré	284	2,7	22,1				
		Enseignants du secteur public		378	2,7	22,6							
		1er degré	6	1,8	26,8	2nd degré	69	2,4	22,0				
	Enseignants du secteur privé		75	2,4	22,3								
	Total Enseignants		453	2,6	22,6								
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF	75	1,8	21,6								
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF	75	1,8	21,6								
Total Non-enseignants		75	1,8	21,6									
Total		544	0,7	23,2									

* Les données sont de l'année précédente ; le changement de nomenclature qui est en cours d'actualisation.

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 : MEN, Base Statistique des congés 2023 portant sur l'année scolaire 2023-2024.

Tableau 109 : Congés parentaux sur trois ans selon le type de personnels et le sexe

		2021-2022				2022-2023				2023-2024			
		1-6 mois	7-11 mois	12 mois	TOTAL	1-6 mois	7-11 mois	12 mois	TOTAL	1-6 mois	7-11 mois	12 mois	TOTAL
Personnels premier degré public	Femmes	134	25	21	180	98	31	13	142	113	11	16	140
	Hommes	3	0	0	3	2	0	0	2	3	0	0	3
	Ensemble	137	25	21	183	100	31	13	144	116	11	16	143
Personnels second degré public	Femmes	68	7	17	92	71	11	11	93	67	4	12	83
	Hommes	2	0	0	2	4	1	0	5	4	0	0	4
	Ensemble	70	7	17	94	75	12	11	98	71	4	12	87
ATSS	Femmes	13	4	1	18	13	3	2	18	6	1	3	10
	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ensemble	13	4	1	18	13	3	2	18	6	1	3	10
Total personnels enseignants public et ATSS	Femmes	215	36	39	290	182	45	26	253	186	16	31	233
	Hommes	5	0	0	5	6	1	0	7	7	0	0	7
	Ensemble	220	36	39	295	188	46	26	260	193	16	31	240

Champ : Public. Personnels de l'académie de Lille exerçant dans le secteur public.

Source : Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais, Division des personnels enseignants et Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

Les jours de carence

Tableau 110 : Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2023-2024

	Femmes	Hommes	Ensemble	<i>Rappel 2022-2023</i>
Personnels premier degré public	19 673	2 725	22 398	19 922
Personnels premier degré privé	1 558	74	1 632	1 571
Personnels second degré public	14 896	7 430	22 326	21 136
Personnels second degré privé	4 147	1 582	5 729	5 366
ATSS	2 549	375	2 924	2 488
Total personnels enseignants et ATSS	42 823	12 186	55 009	50 483
AED	2 177	1 242	3 180	3 232
AESH	6 648	295	6 063	3 920
Total AED/AESH	8 825	1 537	9 243	7 152
Total général	51 648	13 723	64 252	57 635

Champ : Personnels de l'académie de Lille. La période observée entre le 01/09/2023 et le 31/08/2024.

Source : DRH (SIRH).

Le nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2023-2024 est en hausse pour les personnels enseignants et en baisse pour les

personnels ATSS comme pour les personnels d'assistance éducative par rapport à l'année précédente.

Santé et sécurité au travail

Vous trouverez dans ce Rapport Social Unique des données très fines quant aux actions menées en matière de prévention des risques professionnels. Grâce aux différents outils mis en place, tel que le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) dématérialisé, les équipes académiques ont une connaissance plus rapide des difficultés rencontrées par les personnels.

Ces données sont essentielles pour nous permettre de bâtir une politique de prévention et développer des actions adaptées aux besoins.

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 d'amélioration continue des actions et processus mis en place.

Juristes, médiateurs, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, Conseillers de prévention académique et départementaux, correspondant handicap, équipes de l'École Académique de la Formation Continue, du bureau des accidents du travail, psychologue du travail, médecins de prévention Autant d'actrices et d'acteurs mobilisés sur ces sujets et œuvrant ensemble, en pluridisciplinarité, pour accompagner au mieux les situations de chacun et prévenir les risques professionnels.

Les accidents du travail et maladies professionnelles	137
L'accompagnement de la difficulté professionnelle.....	141
La politique académique de prévention des risques professionnels .	146
La politique académique de prévention des risques professionnels .	168
L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	177
La politique académique du handicap	181
Les postes adaptés et les allègements de service.....	188
Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute	193
La médiation académique	195
La protection juridique des fonctionnaires et le contentieux.....	199

Les accidents du travail et maladies professionnelles

1. Les accidents du travail

En 2023, 1 202 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 1 157 en 2022 (**Tableau 111**).

En 2023, les accidents du travail (ou de service) représentent 77,9 % des déclarations, les accidents de trajet 18,1 %, et les accidents de mission 4 %.

36,0 % des accidents déclarés en 2023, concernent des enseignants du premier degré, 29,5 % des enseignants du second degré hors EPS et hors PLP, 7,4 % des PLP, 7,7 % des

professeurs EPS et 9,7 % des personnels administratifs et ITRF.

Sur les 1 202 accidents déclarés, 118 n'ont pas été reconnus. 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... La plupart des personnels formant un recours relatif au dépassement des délais de déclaration voient leur dossier accepté.

Tableau 111 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon le type

Année de survenance de l'évènement		2020			2021			2022			2023		
		nombre d'accidents	nombre d'accidents	% déclarés par des femmes	nombre d'accidents	% déclarés par des femmes	nombre d'accidents	% déclarés par des femmes	nombre d'accidents	% déclarés par des femmes	nombre d'accidents	% déclarés par des femmes	
Travail	Survenus	541	830	80,2	883	78,6	937	79,2					
	Reconnus	500	643	80,2	670	78,6	701	76,8					
	Non reconnus	38	77	81,6	99	74,7	81	79					
Trajet	Survenus	168	272	76,1	238	71,8	217	71,4					
	Reconnus	151	174	74,1	173	74	154	71,4					
	Non reconnus	14	28	73,1	41	70,9	31	77,4					
Mission	Survenus	13	9	66,7	36	69,4	48	83,3					
	Reconnus	13	8	62,5	28	75	36	83,3					
	Non reconnus		1	100	5	40	6	66,6					
	Survenus*	722	1 111	79,2	1 157	76,9	1 202	78,1					
Ensemble	Reconnus	664	825	78,7	871	77,6	892	77,8					
	Non reconnus	52	106	79,6	145	72,4	118	77,9					

* La somme 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, toujours en cours d'instruction ou reconnus sur la période suivante.

Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.

Source : MEN, Anagram, extraction : mars 2024.

Pour tous les types d'accident (de service, de trajet et de mission), les corps les plus concernés par les accidents, en termes du poids total des effectifs dans le corps, sont les professeurs EPS (3,9 %), les CPE (3,2 %) les personnels administratifs et les ITRF (3,0 %) (**Tableau 111- 1**).

À noter que sur les 92 accidents déclarés par des professeurs EPS, en 2023, 81 sont survenus dans l'exercice des fonctions, soit 84,3 % (81,9 %, tous corps confondus).

Tableau 111 - 1 : Nombre d'accidents du travail déclarés en 2023 selon le corps

Corps*	Nombre d'accidents déclarés	Poids dans le total des effectifs (en %)
Enseignants premier degré	433	1,6
Enseignants second degré(hors EPS et PLP)	354	1,4
Professeur EPS	92	3,9
PLP	89	1,8
CPE	25	3,2
PsyEn	8	1,6
Personnels sociaux et santé	18	1,9
Personnels de direction	13	1,5
Personnels d'inspection	4	1,9
Personnels administratifs et ITRF	116	3,0
Assistants d'éducation	50	1,2
Total	1 202	1,7

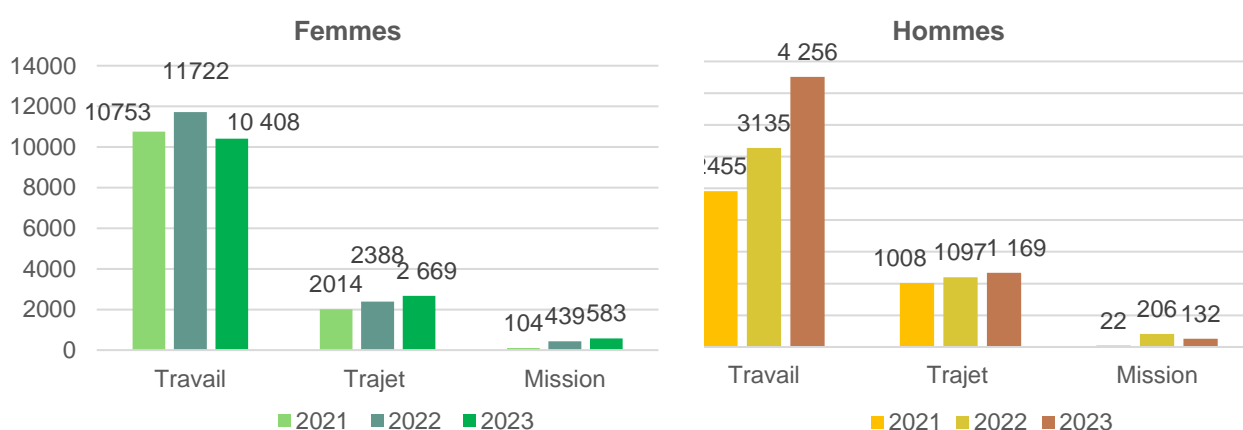
*personnels enseignants du public et du privé
Source : MEN, Anagram, extraction : mars 2024.

En 2023, 58,3 % des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail d'une durée moyenne de 37,2 jours

Les chutes de plain-pied, de hauteur et les glissades représentent 34,6 % des accidents survenus sur le lieu de travail. Ce pourcentage ne tient compte que des accidents survenus, déclarés et reconnus la même année (**Figure 37**).

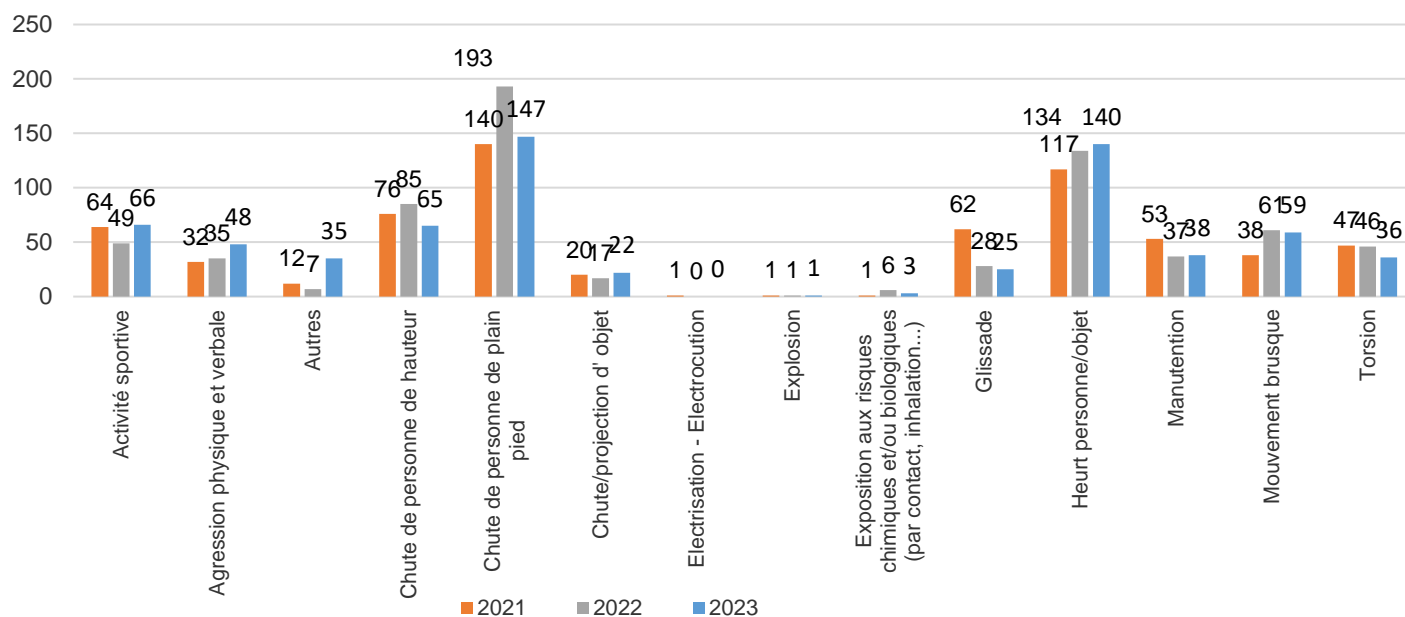
A noter : les RPS n'y sont pas représentés car les requêtes statistiques produisent un résultat qui ne reflète pas la réalité. En effet, ces données n'apparaissent que très partiellement à cause du décalage dans le temps entre les faits (parfois années N-1, N-2...), la déclaration par l'agent (année N) et la décision d'imputabilité ou de refus d'imputabilité (année N ou N+1).

Figure 36 : Évolution du nombre de jours d'interruption de travail selon le type d'accident



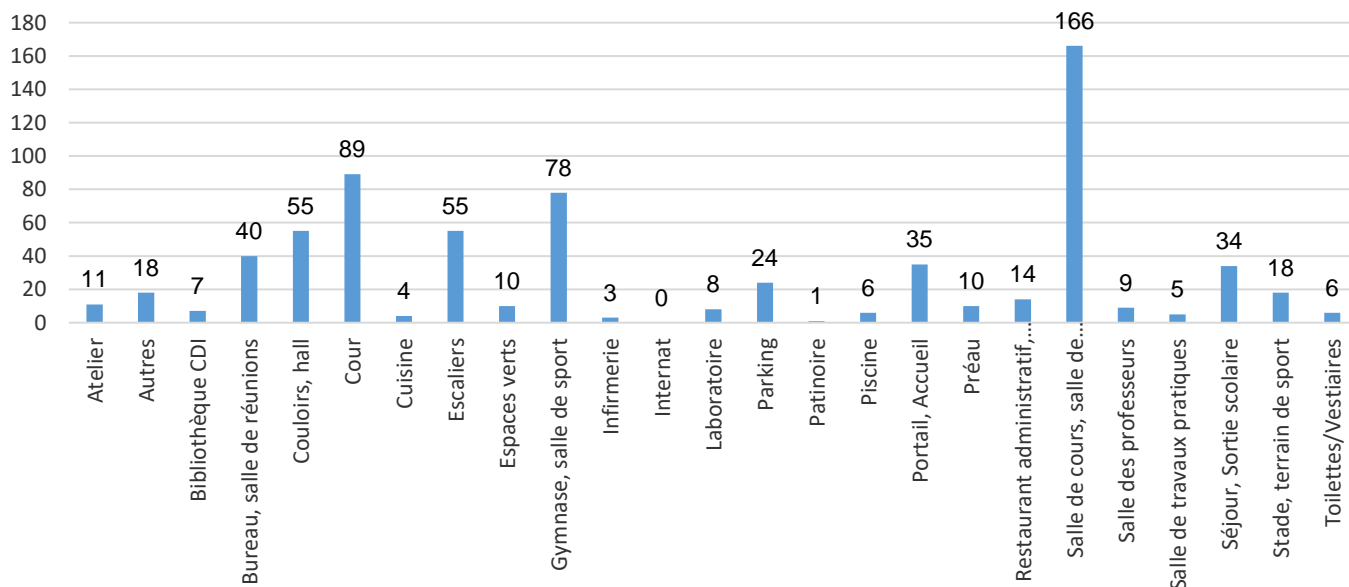
Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.
Source : MEN, Anagram.

Figure 37 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon la nature



Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.
Source : MEN, Anagram.

Figure 38 : Nombre d'accidents sur le lieu de travail selon le lieu de l'accident en 2023



Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.
Source : MEN, Anagram, extraction : mars 2024

Les accidents sont survenus, en 2023 pour 72,8 % dans les lieux où s'exercent les missions (salles de cours, salles de sports, bureaux...), pour 19,9 % dans les espaces de « circulation »

(couloirs, escaliers, parkings...) et enfin pour 7,3 % dans les lieux de vie (restauration, toilettes...).

2 Les maladies professionnelles

32 maladies professionnelles ont été déclarées en 2023 (**Tableau 112**), 3 au titre d'une affection pulmonaire ou d'un cancer provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante, 1 pour des affections chroniques du rachis lombaire, 25 pour

des affections péri-articulaires, 1 pour des atteintes auditives, 1 pour des rhinites et de l'asthme professionnels, 1 pour des affections liées à des chocs itératifs et des vibrations.

Tableau 112 : Évolution du nombre de maladies professionnelles selon le sexe

		2019	2020	2021	2022	2023
Hommes	Survenues	2	5	6	6	11
	Reconnues	0	0	2	1	1
	Non reconnues	0	0	0	0	2
Femmes	Survenues	14	11	14	19	21
	Reconnues	2	1	4	4	5
	Non reconnues	1	0	2	1	0
Ensemble	Survenues	16	16	20	25	32
	Reconnues	2	1	6	5	6
	Non reconnues	1	0	2	1	2

Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.
Source : Anagram.

3 Les actes de violence physique déclarés en accidents de service

Au cours de l'année 2023, le nombre d'actes de violence physique, envers le personnel, déclarés en accidents de service, est de 14, tous reconnus imputables au service.

- Émanant du personnel avec arrêt de travail : néant
- Émanant du personnel sans arrêt de travail : néant
- Émanant des usagers avec arrêt de travail : 10
- Émanant des usagers sans arrêt de travail : 4

Ces situations concernent :

- des PE tentant, soit de maîtriser des élèves en crise ou essayant de « s'enfuir », soit de s'interposer dans des bagarres ;

L'attentat du 13/10/2023

Ces données sont rapportées hors attentat du 13/10/2023. A ce jour, cet événement tragique a engendré 99 déclarations d'accident et 1 212 jours d'arrêt pour le seul lycée Gambetta d'Arras,

- des professeurs (plus typique dans le second degré) frappés ou bousculés alors qu'ils sont confrontés à des problèmes d'indiscipline (demande de carnet de correspondance, de changement de place, de sortir du cours, confiscation du téléphone portable...).

Les agressions émanant de parents d'élèves sont beaucoup plus fréquentes dans le premier degré, où les contacts avec les parents sont quotidiens.

Les lésions consécutives à ces faits comprennent principalement un volet psychologique, aussi la durée des arrêts qui peuvent en découler, est très variable, de 0 jour d'arrêt à plusieurs mois, voire années. En 2023, les 14 déclarations d'agression ont engendré 455 jours d'arrêt.

mais aussi 10 déclarations au lycée Robespierre d'Arras et 22 jours d'arrêt et enfin 9 déclarations dans d'autres établissements pour 654 jours d'arrêt.

L'accompagnement de la difficulté professionnelle

1 L'accompagnement des enseignants du second degré

On observe de manière générale une augmentation du nombre de demandes de dispositifs d'accompagnement et de tutorat pour les différentes catégories de personnels. Cette situation reflète le besoin croissant d'accompagnement individualisé à laquelle l'EAFC doit répondre. L'accompagnement de la difficulté professionnelle ou de la reconversion pour les enseignants n'échappe pas à ce constat.

a. 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.

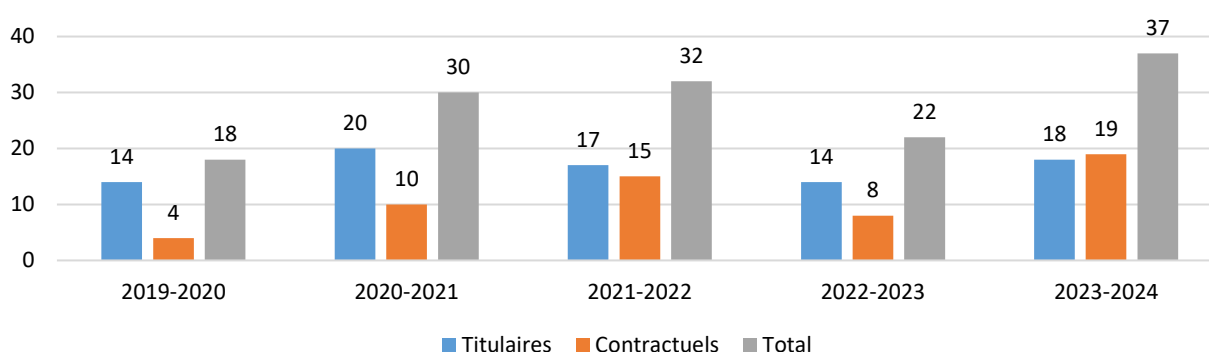
En 2023-2024, 37 DAPP ont été mis en place avec une augmentation sensible par rapport à l'année dernière de plus de 40 % pour l'ensemble, les besoins pour les contractuels ayant plus que doublé. Il s'agit de la plus importante mise en œuvre depuis l'année scolaire 2016-2017 où 53 DAPP avaient été mis en place (**Figure 39**).

38 % de ces tutorats ont été mis en place pour des femmes, donnée en hausse par rapport à celle de

l'année précédente, mais revenue au niveau de l'année 2021-2022 qui était de 37 % (**Figure 40**).

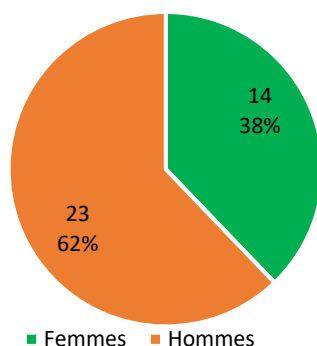
Pour la 4^{ème} année consécutive, il n'y a pas eu de demande de mise en place d'un DAPP pour les CPE (**Figure 41**). La part selon les corps des agents est sensiblement la même que celle de l'année précédente.

Figure 39 : Évolution du nombre de tutorats pédagogiques selon le statut des enseignants



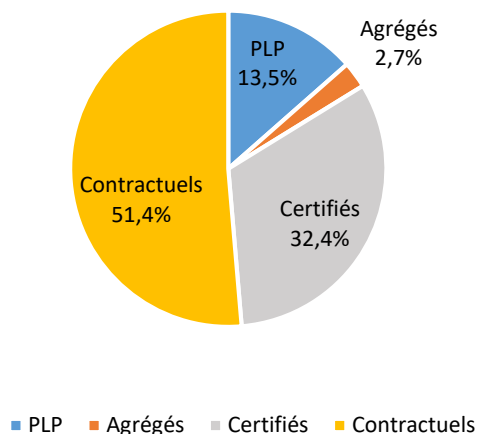
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 40 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le sexe en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 41 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le corps en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

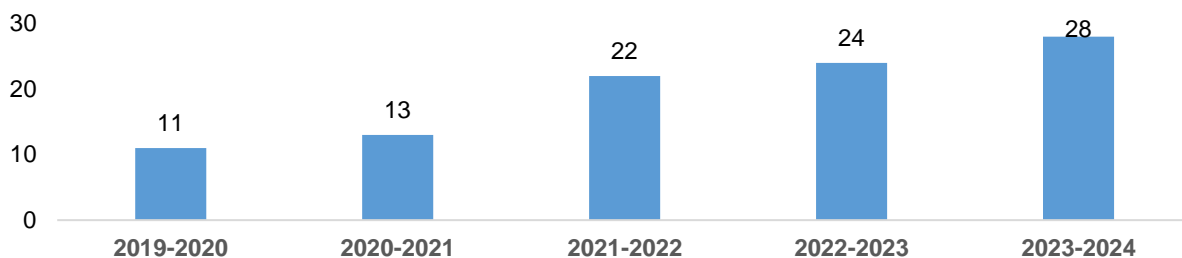
b. Le Dispositif d'accompagnement à l'adaptation à l'emploi (DAAE)

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 2023-2024, on constate une nouvelle augmentation du nombre de DAAE (**Figure 42**) : 16 enseignants (14 en 2022-2023) et 12 DDFPT (9 en 2022-2023). La proportion entre les femmes et les hommes s'est à nouveau inversée par

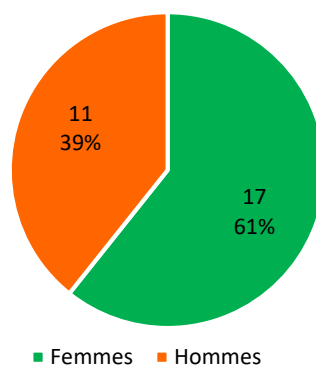
rapport à l'année précédente, 61 % des bénéficiaires de cet accompagnement sont des femmes (**Figure 43**) alors qu'elles représentent 56 % des enseignants dans l'académie. La **figure 44** montre le corps d'origine des agents tutorés.

Figure 42 : Évolution du nombre d'agents bénéficiant du DAAE



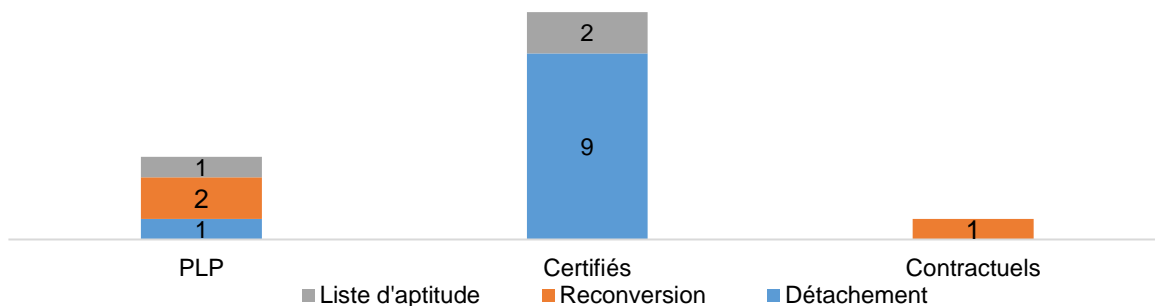
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 43 : Répartition des agents bénéficiant du DAAE selon le sexe en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 44 : Nombre d'agents bénéficiant du DAAE selon le grade d'origine en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

c. Le Dispositif d'accompagnement à l'adaptation à l'emploi des contractuels (DAAEC)

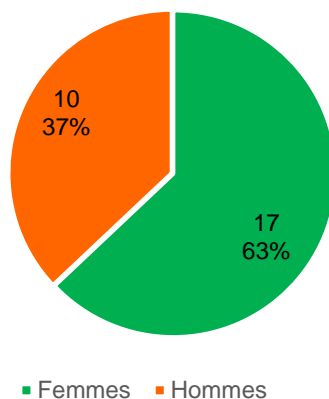
À la rentrée scolaire 2023, les contractuels enseignants nouvellement recrutés ont bénéficié d'une formation renforcée de 15 jours à la prise de poste. A été créé en plus un accompagnement spécifique à ces personnels : le Dispositif d'Accompagnement d'Adaptation à l'Emploi des Contractuels (DAAEC).

Cet accompagnement de proximité a pour objectif de conforter les compétences des agents et de leur faciliter la prise de poste par la connaissance de l'environnement professionnel et du public qui le compose. La demande d'accompagnement pédagogique émane des corps d'inspection. Il prend la forme d'un tutorat pédagogique d'une durée de 3 mois, accompagné d'une fiche de suivi de l'évolution des compétences professionnelles.

Ce dispositif vient en complément des formations dédiées aux professeurs contractuels. Il concerne des contractuels recrutés tout au long de l'année scolaire en cours. Il cible uniquement les personnels bénéficiant d'un premier contrat et pour lesquels un accompagnement de proximité est nécessaire.

Pour cette première mise en œuvre, ce sont 27 contractuels qui ont bénéficié de ce nouveau dispositif d'accompagnement, à 63 % des femmes (**Figure 45**).

Figure 45 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le sexe



d. Le Dispositif d'accompagnement renforcé (DAR)

Ce dispositif a été créé et mis en œuvre pour la 1ère fois pendant l'année scolaire 2022-2023 par l'École Académique de la Formation Continue en collaboration avec les inspecteurs du second degré et avec l'appui de l'INSPE. Il est inspiré d'un dispositif mis en œuvre précédemment par l'INSPE.

Le DAR permet de renforcer l'accompagnement des professeurs stagiaires rencontrant des difficultés importantes ou récurrentes en complément du suivi du tuteur terrain, des formateurs, du chef d'établissement et des inspecteurs et se met en place en collaboration avec ces différents acteurs (le tuteur terrain, le chef d'établissement et l'inspecteur référent). Tous sont soumis à la confidentialité et les éléments recueillis ne sont pas pris en compte dans la procédure de titularisation. Les fonctionnaires stagiaires placés en renouvellement ou en prolongation peuvent également en bénéficier.

3 niveaux d'accompagnement sont possibles :

- 1^{er} niveau : Une visite conseil est organisée au plus vite par des Chargés de Mission d'Inspection ou des

enseignants expérimentés repérés par les inspecteurs permettant de réaliser un diagnostic et d'envisager un protocole d'action.

- 2^{ème} niveau : Un stage de renforcement de compétences de 18 heures (3 journées de formation) est proposé au professeur stagiaire en fonction de ses difficultés. Une seconde visite est réalisée par la suite afin de faire le point sur les évolutions et éventuelles difficultés persistantes.
- 3^{ème} niveau : Un travail avec la DRH est engagé en cas de difficulté importante.

Pour cette 2^{ème} année de mise en œuvre par l'EAFc, 30 stagiaires ont bénéficié de cet accompagnement renforcé dont 17 étaient des stagiaires à mi-temps. 109 journées de formation ont été dispensées pour ce dispositif pendant l'année scolaire 2023-2024 en augmentation par rapport à 2022-2023 (96 journées de formation).

Les bénéficiaires du DAR étaient à 47 % des femmes (**Figure 46**) et à 73 % des certifiés (**Figure 47**).

Figure 46 : Répartition des agents bénéficiant du DAR selon le sexe en 2023-2024

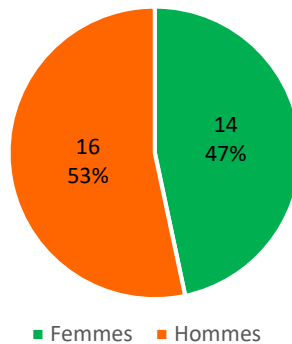
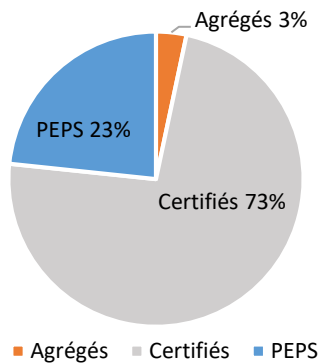


Figure 47 : Répartition des agents bénéficiant du DAR selon corps en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

2 L'accompagnement des enseignants du premier degré en difficulté professionnelle

a. Département du Nord : contrat de progrès

Dans le département du Nord, les contrats de progrès constituent un dispositif destiné à aider les personnels enseignants confrontés à des difficultés pédagogiques récurrentes. Ils font généralement suite à un tutorat pédagogique lorsque les difficultés identifiées subsistent.

Établis pour une durée d'au moins quatre mois, les contrats de progrès peuvent être renouvelés.

Dans le premier degré, ces contrats de progrès permettent aux enseignants de bénéficier d'un accompagnement pédagogique renforcé

spécifique aux difficultés professionnelles rencontrées.

En 2023-2024 : 36 contrats de progrès (25 femmes et 11 hommes) ont été mis en place dans le département du Nord (30 contrats en 2022-2023) :

- 2 pour des directrices d'école
- 34 pour des professeurs des écoles.

b. Département du Pas-de-Calais : protocole départemental de suivi et d'accompagnement des enseignants en difficulté professionnelle

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement individuel des enseignants tout au long de la carrière.

Il est mis en place suite à l'inspection d'un enseignant, que ce soit dans le cadre d'un rendez-vous de carrière ou sur demande de l'IA-DASEN.

Après réalisation d'une inspection initiale de constat, l'EN propose un accompagnement professionnel d'une durée minimum de 6 mois, avant inspection de contrôle.

En 2023-2024, 29 professeurs des écoles ont été suivis dans le cadre du protocole d'accompagnement :

- 1 directrice d'école
- 28 adjoints (20 femmes et 8 hommes)

Ce chiffre est en augmentation de 14 % par rapport à l'année 2022/2023 (25 personnes suivies).

La politique académique de prévention des risques professionnels

Le programme annuel de prévention des risques professionnels de l'académie de Lille pour l'année 2023-2024 a pris appui sur le bilan des actions conduites en 2022-2023 et sur les orientations stratégiques ministérielles 2023 et 2024.

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.

L'année scolaire 2023-2024 a été notamment bouleversée par les événements d'Arras en octobre 2023 puis par les conditions climatiques dans le Pas-de-Calais.

Les axes prioritaires pour l'académie poursuivis sont :

- Le renforcement du pilotage et de l'organisation de la santé et de la sécurité au travail

- La promotion de l'analyse des situations de travail et l'appui sur cette analyse pour concevoir les plans de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

- Le renforcement et l'optimisation du fonctionnement des services de la médecine du travail

- L'amélioration du fonctionnement des FS-SSCT des CSA et le renforcement des échanges entre les différents niveaux d'instances (départemental, académique et ministériel)

- La prévention des risques psycho-sociaux

- Le renforcement de 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 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'évaluation des risques professionnels, registre de santé et de sécurité au travail, nomination 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.

◇ 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 aux actions de formations.

18 établissements ont été visités par l'Inspecteur au cours de l'année 2023-2024 (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 : 3
- LP : 3
- CIO : 2
- EREA : 1

Département du Nord

- École : 2
- Collèges : 4
- LP : 2

2 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 avait 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 100 établissements (premier et second degrés) ont réalisé et validé un document unique via cet applicatif.

Il est à noter qu'une application ministérielle est actuellement en réflexion et l'académie de Lille est intégrée depuis 2023 avec 8 autres académies et les services centraux dans le groupe de travail d'expérimentation d'un nouvel outil.

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 l'espace de stockage GEDEON.

Au total, l'espace de stockage GEDEON identifie ainsi, 684 établissements avec DUERP (alimenté par l'applicatif et les documents adressés hors

applicatif), soit 20,3 % des établissements (3 363 établissements premier et second degrés public, services académiques et circonscriptions).

Très peu d'établissements actualisent, de manière annuelle, leur DUERP. Sur l'année 2023-2024, aucun document unique a été déposé via l'applicatif local et 95 documents uniques ont été déposés directement dans la GED.

Dans le premier degré, 19,6 % des écoles disposent d'un document unique et 72 écoles ont déposé leur document unique mis à jour en 2023-2024.

Dans le second degré, 28,4 % des EPLE disposent d'un document unique et seuls 23 EPLE ont déposé leur document unique à jour en 2023-2024.

Un travail d'acculturation du DUERP est actuellement mené par les conseillers de prévention (académique, départementaux et des services académiques), l'ISST, les psychologues du travail, en lien avec les représentants des personnels de la formation en santé, sécurité et conditions de travail académique. Ce projet devrait aboutir durant l'année scolaire 2024-2025 en permettant de diffuser des outils et des ressources utiles pour accompagner les chefs d'établissement et de service, ainsi que leurs équipes, dans la réalisation du DUERP.

3 Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) dématérialisé

En application de l'article 3-2 du décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, **un Registre de santé et sécurité au travail (RSST) facilement accessible** et dont la **localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens** (notamment par Cette année, une communication a été réalisée sur le RSST en direction des agents et des chefs L'agent peut ainsi inscrire, sur le registre de son établissement ou de son service, toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge Les agents peuvent saisir un signalement, parmi l'une des familles des risques suivants (liste des

voie d'affichage) doit être **ouvert dans chaque service** entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Dans l'académie de Lille, depuis le 1^{er} janvier 2022, le RSST est dématérialisé et est accessible à travers le portail académique EDULINE pour tout agent disposant d'une adresse mail académique. d'établissement et de service, le 04/04/2024, sur les dernières évolutions de l'appli opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. familles de risques professionnels disponible au 31/08/2024) :

Famille de risques	Intitulé risques
1	Risques de chute de plain-pied
2	Risques de chute de hauteur
3	Risques liés aux circulations internes de véhicules
4	Risques routiers en mission
5	Risques liés à la charge physique de travail
6	Risques liés à la manutention mécanique
7	Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
8	Risques liés aux agents biologiques
9	Risques liés aux équipements de travail
10	Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objet
11	Risques et nuisances liés au bruit
12	Risques liés aux ambiances thermiques
13	Risques d'incendie, d'explosion
14	Risques liés à l'électricité
15	Risques liés aux ambiances lumineuses
16	Risques liés aux rayonnements
17	Risques psychosociaux Exigences émotionnelles
18	Risques psychosociaux Intensité et temps de travail
19	Risques psychosociaux Autonomie et marges de manœuvre
20	Risques psychosociaux Rapports sociaux et reconnaissance au travail
21	Risques psychosociaux Conflits de valeur
22	Risques psychosociaux Insécurité socio-économique de la situation de travail
23	Risques liés aux vibrations
24	Risques de heurt, de cognement
25	Risques liés aux conduites addictives

Pour l'année scolaire 2023-2024, 1 533 fiches ont été déposées sur le RSST :

- 1 433 fiches visées par l'IEN et le Directeur d'école, le chef de service ou le chef d'établissement (dont 610 avec réponses et 235 clôturées) soit 93,5 % ;

- 235 fiches clôturées soit 15,3 %.

501 fiches requalifiées par la conseillère de prévention académique (modification de la famille de risques saisie afin de correspondre au mieux à la situation décrite).

Parmi les 1 533 fiches, on constate que 48 % des fiches signalent une situation de RPS de type exigences émotionnelles. Il s'agit ici des difficultés rencontrées dans les relations au public, les difficultés à tenir dans les situations de souffrance ou de détresse sociale, ou encore la peur dans des contextes violents.

Les principaux autres risques signalés évoquent des situations liées aux RPS de type rapports sociaux et reconnaissance au travail (13,6 %), aux ambiances thermiques (8,6 %) aux RPS de type intensité et temps de travail (5,2 %) et aux chutes de plain-pied (3,5 %).

Tableau 113 : Répartition des signalements RSST par type de risque :

Type de Risque	Nombre de signalements	% fiches
17) Risques psychosociaux : Exigences émotionnelles	743	48,5
20) Risques psychosociaux : Rapports sociaux et reconnaissance au travail	209	13,6
12) Risques liés aux ambiances thermiques	132	8,6
18) Risques psychosociaux : Intensité et temps de travail	79	5,2
1) Risques de chute de plain-pied	53	3,5
9) Risques liés aux équipements de travail	46	3,0
7) Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets	42	2,7
13) Risques d'incendie, d'explosion	33	2,2
10) Risques liés aux effondrements et chutes d'objet	30	2,0
8) Risques liés aux agents biologiques	29	1,9
21) Risques psychosociaux : Conflits de valeur	24	1,6
22) Risques psychosociaux : Insécurité socio-économique de la situation de travail	19	1,2
4) Risques routiers en mission	18	1,2
11) Risques et nuisances liés au bruit	13	0,9
19) Risques psychosociaux : Autonomie et marges de manœuvre	12	0,8
14) Risques liés à l'électricité	12	0,8
3) Risques liés aux circulations internes de véhicules	10	0,7
24) Risques de heurt, de cognement	9	0,6
5) Risques liés à la charge physique de travail	9	0,6
15) Risques liés aux ambiances lumineuses	5	0,3
2) Risques de chute de hauteur	4	0,3
6) Risques liés à la manutention mécanique	2	0,1
25) Risques liés aux pratiques addictives	0	0,0
23) Risques liés aux vibrations	0	0,0
16) Risques liés aux rayonnements	0	0,0
TOTAL	1 533	100,0

235 fiches RPS, soit 15,3 % du total des fiches déposées, relatives aux risques psycho-sociaux (RPS) ont été transmises à la DRH et ont fait

l'objet d'un suivi particulier, permettant un regard croisé sur les situations entre les différents services académiques.

Année scolaire 2023-2024 - Fiches RSST signalant des RPS faisant l'objet d'un suivi DRH	Nb fiches transmises DRH	Nb établissements concernés
Septembre 2023	6	5
Octobre 2023	30	9
Novembre 2023	64	15
Décembre 2023	5	3
Janvier 2024	16	9
Février 2024	61	12
Mars 2024	2	2
Avril 2024	12	9

Mai 2024		4	4
Juin 2024		35	24
Juillet 2024		0	0
Août 2024		0	0
TOTAL		235	92

Tableau 114 : Bilan 2023-2024 sur l'état des fiches déposées et traitées :

Année scolaire 2023-2024 - Fiches RSST	Nb fiches déposées	Nb fiches visées	Nb fiches avec réponse	Total fiches visées- visées avec réponse et clôturées	Nb fiches clôturées	% fiches clôturées	Nb fiches non clôturées	Type de risques signalés	Commentaires
Septembre 2023	103	33	43	102	26	25,2	77	1-7-8-9-10-12-13-15-17-18-20	
Octobre 2023	245	116	75	242	51	20,8	194	1-2-3-7-9-10-11-12-13-14-17-18-19-20-21-22	Evènements d'Arras
Novembre 2023	276	124	93	244	27	9,8	249	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-17-18-19-20-22	Conditions climatiques Pas-de-Calais
Décembre 2023	114	45	41	101	15	13,2	99	1-7-8-9-10-12-13-17-18-20-21-22	
Janvier 2024	118	31	65	114	18	15,3	100	1-3-5-7-8-9-10-11-12-13-14-17-18-19-20-21-22	
Février 2024	208	71	85	202	46	22,1	162	7-8-9-10-11-13-14-15-17-18-19-20-21-22	
Mars 2024	109	33	55	102	14	12,8	95	1-3-5-7-8-9-10-11-12-17-18-20-21-22-24	
Avril 2024	100	39	47	95	9	9	91	1-2-3-5-8-9-10-12-14-15-17-18-20-21-24	Mailing du 04/04/2024 aux agents et chefs de service sur les évolutions du RSST
Mai 2024	77	27	31	74	16	20,8	61	1-3-7-8-9-10-11-12-13-14-17-18-20	
Juin 2024	151	58	61	130	11	7,3	140	1-3-5-7-8-9-10-11-12-13-14-17-18-19-20-21-22-24	
Juillet 2024	24	9	14	24	1	4,2	23	1-37-17-18-20-21	
Août 2024	8	2	0	3	1	12,5	7	10-13-17-18-20	
TOTAL	1 533	588	610	1433	235	15,3	1298		

Tableau 115 : Bilan 2023-2024 par type de structure :

Année scolaire 2023-2024	nb fiches déposées	nb fiches visées	nb fiches avec réponses	Total fiches visées-visées avec réponse et clôturées	Nb fiches clôturées	% fiches clôturées	Nb fiches non clôturées	type de risques rencontrés
Écoles 59	357	148	152	347	47	13,2	310	1-3-6-7-8-9-10-11-12-13-14-17-18-20-21-22-24
Écoles 62	161	67	72	159	20	12,4	141	1-2-5-7-8-9-10-12-13-14-15-17-18-19-20-21-22
Total premier degré	518	215	224	506	67	12,9	451	
Collèges 59	391	199	127	371	45	11,5	346	1-3-4-5-7-8-9-10-11-12-13-14-15-17-18-19-20-21-22-24
Collèges 62	187	75	49	153	29	15,5	158	1-2-3-8-9-10-11-12-15-17-18-19-20-21
Lycées - LP - EREA 59	226	49	94	215	72	31,9	154	1-2-3-5-7-8-9-10-11-12-13-14-17-18-19-20-21-22-24
Lycées - LP - EREA 62	137	46	55	118	17	12,4	120	1-3-5-7-8-9-10-11-12-13-14-15-17-18-19-20-21-22
Total second degré	941	369	325	857	163	17,3	778	
Services académiques								
RECTORAT	28	0	25	28	3	10,7	25	1-2-10-12-13-18-20
DSDEN 59	14	0	13	14	1	7,1	13	7-8-12-17
DSDEN 62	13	1	12	13	0	0	13	9-11-17-18-19
CIO 59	3	0	3	3	0	0	3	8-12
CIO 62	1	0	1	1	0	0	1	17
Circonscriptions du 1 ^{er} degré Nord	9	2	6	9	1	11,1	8	12-17-18-20
Circonscriptions du premier degré Pas-de-Calais	3	1	1	2	0	0	3	7-8-17
Total services académiques	71	4	61	70	5	7,0	66	
Total général	1 530	588	610	1 433	235	15,4	1 295	

Autre service – RSST « papier »

Année scolaire 2023-2024	nb fiches déposées	nb fiches visées
DRAJES	1	1
Total	1	1

4 Les conseillers et les assistants de prévention

A. La conseillère de prévention académique

La conseillère de prévention académique est arrivée sur le poste le 1^{er} septembre 2022.

Placée auprès de la Rectrice, la conseillère de prévention académique assure une mission de coordination au niveau académique et conseille les chefs d'établissements et de service (principalement du second degré) en appui des conseillers de prévention départementaux et des services académiques mais aussi des assistants

de prévention du second degré 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.

Elle concourt à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan académique de prévention et réalise une évaluation des actions menées.

➤ Coordination du réseau des préventeurs

Assistants de prévention des EPLE

Une actualisation du réseau des assistants de prévention du second degré a été réalisée en début d'année scolaire afin de mettre à jour la liste existante.

Au total, 297 chefs d'établissement y avaient répondu, soit un taux de participation d'environ 60,9 %.

Composition des AP au sein des établissements du second degré :

- 184 établissements ont un AP de l'éducation nationale ;

- 265 établissements ont un AP de la collectivité territoriale ;
- 177 établissements n'ont aucun AP (État et collectivité territoriale)
- 126 établissements ont un AP de l'éducation nationale et de la collectivité territoriale.

L'animation du réseau consiste au suivi régulier, à la tenue des listes d'assistant de prévention (avec ouverture des droits à formation et au RSST dématérialisé) et à l'échange d'informations régulières (25 méls au total).

Conseillers de prévention départementaux et de service

La coordination et les échanges se réalisent en fonction des sujets par méls ou téléphone.

10 réunions sur l'année en visio et présentiel ont été organisées.

L'ISST est également convié aux réunions du réseau.

Conseillers de prévention des autres académies

Participation au réseau des CPA par le biais de visio-conférences régulières (6 réunions).

Échanges réguliers avec les CPA et CPN tout au long de l'année (méls, WhatsApp, RESANA).

➤ Formation et sensibilisations en santé sécurité au travail

✓ Formations académiques

Formations à destination des assistants de prévention (formation initiale)

Ces formations ont été assurées en présentiel (2 jours) et en distanciel (4 jours), dont 1 journée en co-animation avec la conseillère de prévention du Pas-de-Calais (risque incendie et risque amiante) et ½ journée en co-animation (risque incendie).

Au total, entre 28 et 35 assistants de prévention – sur les 57 à 60 convoqués - ont bénéficié des modules de formation initiale, sachant que certains ont pu être absents ou excusés.

Formation à destination des néo-Adjoints-gestionnaires

Formation Néo-adjoints gestionnaires en co-animation avec l'ISST :
2 sessions de 3h, pour 10 participants sur 34 convoqués (29,4 %).

Formation Inter-catégorielle à destination d'agents volontaires

Ces formations ont été assurées en co-animation avec l'ISST :

- Formations SST (public volontaire) : 1 session de 3h, au LP Cousteau de Wasquehal, 7 participants sur 9 convoqués (77,8 %).

- Formation DUERP (public volontaire) : 1 session de 3h au Collège Louise Michel de Lille, 7 participants sur 8 convoqués (87,5 %).

Formation à destination des personnels agents de laboratoire

Cette formation en public désigné a été effectuée en co-animation avec l'ISST : 1 session de 3h au

LP Cousteau de Wasquehal – 10 participants sur 14 convoqués (71,4 %)

Webinaires

9 webinaires d'un format d'une heure maximum ont été proposés aux assistants de prévention, entre novembre 2023 et mars 2024.

Les thèmes abordés ont été :

- Le RSST dématérialisé : 25 participants
- Le DUERP : 19 participants
- Lecture d'un DTA : 10 participants (ouvert aux AP1D 62)
- Présentation des RPS, webinaire animé par le psychologue du travail : 14 participants (ouvert aux AP1D 62)
- Sensibilisation au handicap 1^{ère} partie, webinaire animé par le correspondant handicap : 15 participants (AP1D du 62 et AP2D)

- Sensibilisation au handicap 2^{ème} partie : pour aller plus loin dans l'accompagnement d'un agent en situation, bonnes pratiques et conduites à éviter, webinaire animé par le correspondant handicap : 8 participants (AP1D du 62 et AP2D).

2 webinaires ont aussi été proposés par la CPD 62 :

- Les défibrillateurs : quelle réglementation pour quel usage ? : 8 participants
- Les réseaux PAS de la MGEN, webinaire animé par Mme Paris de la MGEN et la CPD62 : 2 participants

✓ Formation continue (à la demande)

Mise en place d'une formation en bassin à la demande de la référente de bassin
Formation des enseignants documentalistes sur la prévention des risques professionnels avec

intervention d'un ostéopathe du réseau PAS de la MGEN : 1 session de 3h au Collège Renaud-Barrault d'Avesnelles le 18/06/2024 – 9 participants sur 14 convoqués (64,3 %)

✓ Formation des membres des instances

Mise en place de la 1^{ère} journée de formation en SST des membres des instances (3 jours à réaliser durant le mandat) – 5 jours en présentiel (LGT Béhal Lens – Collège Louise Michel Lille –

LP Cousteau Wasquehal) soit 10 sessions de 3h en co-animation avec l'ISST – 62 participants sur 114 convoqués (55 % environ).

➤ Documents réglementaires relatifs à la santé et sécurité au travail

Suivi du Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) dématérialisé

Ce suivi se réalise de plusieurs manières :

- ✓ Suivi régulier des fiches déposées sur le RSST dématérialisé dans EDULINE avec requalification des risques possibles et transmission des fiches RPS pour suivi DRH particulier.

Pour l'année scolaire 2023-2024, 1 533 fiches ont été déposées sur le RSST, 235 fiches RPS ont été transmises à la DRH et 501 fiches requalifiées

par la CPA. 94 fiches ont fait l'objet d'un échange entre la CPA et les chefs d'établissement.

- ✓ Participation aux GT « Suivi des fiches RSST » avec les secrétaires des différentes FS-SSCT
- ✓ Participation au GT « Évolutions RSST »
- ✓ Participation aux réunions avec la DRH sur le suivi des fiches RPS du RSST
- ✓ Communication sur le RSST
- ✓ Assistance et suivi technique sur le RSST, en lien avec la DRASI.

Participation à l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de prévention PAP et à la réalisation de l'évaluation des actions du PAP

• Programme annuel de prévention (PAP) 2023

La CPA a participé à l'élaboration du PAP 2023 en collaboration avec la DRH adjointe entre février et octobre 2023. La version définitive du document a été présentée et validée en FS-SSCT académique le 07/11/2023.

L'évaluation du PAP 2023 a fait l'objet d'échanges avec les services et a abouti à

une présentation du bilan validé en FS-SSCT académique le 14/03/2024.

• Programme annuel de prévention (PAP) 2024

La CPA a participé à l'actualisation du PAP avec les OSM 2024 entre février et juin 2024. La version définitive a été présentée et validée en FS-SSCT académique le 04/07/2024.

Projet DUERPAP : expérimentation de l'outil

Le MENJS envisage le déploiement d'un applicatif dédié à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels à destination des académies et des services centraux. À la suite du dernier appel à projets, l'académie de Lille a été retenue pour cette phase d'expérimentation avec 8 autres académies et les services centraux.

L'année 2023-2024 a permis à l'équipe projet ministérielle de tester les évolutions envisagées lors de l'expérimentation menée courant 2023.

La CPA a été informée de manière ponctuelle de l'avancement du projet et a travaillé sur des éléments d'acculturation avec le groupe de travail.

Mise en place du projet académique d'acculturation du DUERP par les chefs et les agents

Suivi et coordination du projet académique avec les acteurs de prévention.

Animation et participation aux différentes réunions avec les acteurs de prévention (4 réunions) et au GT de lancement du projet du 16/01/2024 avec les représentants des personnels de la FS-SSCT Académique.

Entretiens avec la DRANE, la DL et le service communication entre février et juillet 2024.

Réalisation et partage des documents réalisés par les acteurs de prévention entre février et juillet 2024

Participation à l'une des capsules vidéo sur la présentation du DUERP (aspects réglementaires) et réalisation en juillet 2024.

Réalisation et communication du point d'avancement aux représentants des personnels en juillet 2024.

➤ Participation aux travaux des instances

La conseillère de prévention académique a participé à différentes réunions et travaux des instances :

- GT Préparatoire FS-SSCT Académique
- FS-SSCT Académique
- FS-SSCT Région Académique
- FS-SSCT Départementale du Nord
- GT RSU
- GT Bilan académique de prévention des RPS
- FS-SSCT Exceptionnelle sur les événements de la cité scolaire Gambetta-Carnot d'Arras
- Participation à la visite de la délégation FS-SSCT D62 au LP Allende de Béthune
- GT sur le suivi des avis de l'enquête au Collège Paul Eluard de Roncq
- GT et réunions préparatoires à l'enquête de la FS-SSCT Académique à la cité scolaire Gambetta-Carnot d'Arras (participation aux entretiens d'enquête avec les agents)

Principales contributions :

- Élaboration de documents dans le cadre de la préparation et participation aux plénières,
- Rédaction de documents ou de réponses aux avis et participation aux différents groupes de travail, présentation et suivi des actions programmées,
- Échanges avec le Secrétaire général adjoint, la Secrétaire générale adjointe-DRH, ainsi qu'avec l'adjointe à la DRH

➤ Participation aux enquêtes ministérielles

Suivi et pilotage de l'enquête « Santé et sécurité au travail » 2023 entre septembre et octobre 2023 en lien avec la DRH adjointe.

Suivi et pilotage de l'enquête « Santé et sécurité au travail » 2024 entre avril et juin 2024 en lien avec la DRH adjointe.

Sollicitation sur l'enquête « sécurisation des biens et des personnes » quant à la question sur les exercices incendie (juin 2024).

➤ Coopération avec les collectivités territoriales

La qualité de l'air intérieur (QAI)

○ Projet avec la Région des Hauts-de-France

Pour répondre à la réglementation, la Région Hauts-de-France a missionné le cabinet Transitia en 2019, pour réaliser le plan de surveillance de la QAI dans les EPLE.

La CPA a participé aux réunions d'échanges de septembre 2023 et juillet 2024.

Le cabinet a travaillé sur la formation des agents durant l'année.

- **Projet avec le Département du Nord**

Pour répondre à la réglementation, le Conseil départemental du Nord a mandaté le CEREMA Nord-Picardie (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) afin de l'accompagner dans cette démarche sur une mission d'assistance à maîtrise d'œuvre effectuée par le bureau de contrôle APAVE. La 2nde étape du plan de surveillance a démarré à la rentrée 2023 avec le renouvellement

des formations de sensibilisation des chefs d'établissement (et des personnels associés au projet) et la réalisation d'autodiagnostic. L'académie a accompagné le Département par l'envoi d'un courrier aux chefs d'établissement le 11/12/2023. Actuellement, 53 % des collèges ont réalisé la 2^e étape et ont pu enclencher la 3^e partie consistant à l'élaboration des plans d'action.

- **Projet avec le Département du Pas-de-Calais**

Pour répondre à la réglementation, le Conseil départemental du Pas-de-Calais s'appuie sur un agent recruté comme économiste de flux - référent QAI, sur les outils développés par l'ATMO (plateforme DIAG'QAI) et sur un système de télé-relève des capteurs CO₂, effectué par un prestataire mandaté.

Les phases d'auto-évaluation des moyens d'aération et de réalisation des autodiagnostic

ont été menées depuis 2021 jusqu'en 2023. Une vingtaine d'établissements est relancée pour finaliser ces étapes. Les autres établissements (77 % des collèges) déploient actuellement les plans d'action avec un accompagnement en formations en direction des agents de la collectivité et des SG d'EPL.

Le risque amiante

- **Échanges avec les collectivités territoriales**

Échanges réguliers tout au long de l'année avec les interlocuteurs des 3 collectivités territoriales.

- **Suivi du dossier amiante par la mission prévention santé sécurité**

Relances tout au long de l'année réalisées en direction des EPLE :

- | | |
|--|---|
| ✓ Recensement des documents manquants en GED | ✓ Renommage et télé-versement des fichiers récupérés dans les espaces documentaires des EPLE sur GEDEON |
| ✓ Recensement des documents amiante à actualiser (documents obsolètes datant d'avant 2012) | ✓ État des lieux en construction des EPLE reconstruits ou réhabilités et donc plus concernés par le risque amiante. |

- **Participation à l'enquête ministérielle du plan amiante en lien avec la cellule Bâti scolaire ministérielle**

Accompagnement, via circulaire académique du 25/04/2024, des directeurs d'école et chefs d'établissement (premier et second degrés) sur l'enquête amiante, à compléter entre avril et juillet 2024 (3 mois), avec la diffusion d'informations sur

l'amiante et la possibilité d'échanges avec les assistants et les conseillers de prévention. Relance académique effectuée par mél du 20/06/2024 sur le dispositif d'accompagnement au remplissage de l'enquête (renvoi éventuel des liens d'accès).

➤ **Le risque incendie**

- Suivi des avis de commissions de sécurité par la mission prévention santé sécurité
- Mise en place d'un suivi académique des exercices d'évacuation incendie à la rentrée 2023

Recensement et identification des interlocuteurs en sous-préfectures et communes (avec compétences).

Création d'un espace documentaire dédié en GED, réalisation de tutos sur le dépôt des bilans d'exercice.

Mise en place d'un tableau de suivi par EPLE.

Rédaction et diffusion des circulaires académiques sur le risque incendie (premier degré public et privé, second degré public et privé) le 23/10/2023.

Sollicitation systématique des chefs d'établissement en cas d'avis défavorable de la commission de sécurité.

Mise en place d'une enquête académique en 2 parties (novembre-décembre 2023 puis de février à juillet 2024).

➤ **Réponses aux besoins en accompagnement des chefs d'établissement et des chefs de services**

Participation à différentes visites et entretiens :

- Visite avec l'ISST et le médecin de prévention en novembre dans un lycée polyvalent du Nord
- Visite et accompagnement de l'équipe de direction d'un collège du Nord sur la mise en place du DUERP et son volet RPS (2 réunions).

➤ **Progression de la connaissance des problèmes de santé et de sécurité au travail**

Interventions et sensibilisation des chefs d'établissement

Différents échanges de réponses ou appels suite aux sollicitations sur des questions concrètes des chefs d'établissement (par exemple : légionellose, coupure d'eau en établissement, visite des pompiers, évacuation des déchets toxiques, protections auditives des enseignants EPS,

mesures prises suite à la découverte d'amiante lors de travaux ...)

Échange systématique (mél et téléphone) sur les avis défavorables des commissions de sécurité pour le suivi (suites apportées et quelques conseils donnés, si besoin).

Intervention à la journée d'études sur le Handicap

Intervention le 16/11/2023 sur le RSST dématérialisé avec l'ISST organisée à l'ESPE de

Villeneuve d'Ascq sur l'accompagnement des étudiants enseignants en situation de handicap.

Projet communication sur la santé et la sécurité au travail

1^{ère} action : Développer des contenus sur la santé et la sécurité au travail accessible dans EDULINE

ajout d'articles, documents et guides utiles, avec la collaboration des CPD 59 et 62.

Développement des informations du dossier « Santé et Sécurité au travail » présent dans EDULINE avec création de nouvelles rubriques et

2^{ème} action : Faire connaître les contenus et les informations disponibles dans EDULINE aux agents et chefs de service

- Mél d'information aux chefs de service et d'établissement du 13/10/2023 sur la mise en place d'un espace documentaire dédié à chaque établissement et service pour le dépôt en télé-versement des documents SST (documents amiante, DUERP, risque radon...) via GEDEON (EDULINE)
- Mél d'information aux agents du 15/12/2023 sur la mise en place d'un espace documentaire dédié à chaque établissement et service permettant l'accès aux documents SST télé-versés par les chefs (documents amiante, DUERP, risque radon...) via GEDEON
- Mél d'information aux agents du 22/02/2024 sur le dossier SST d'EDULINE avec les nouvelles rubriques

et de la documentation disponible sur la SST : Acteurs académiques – Documents et registres obligatoires – DUERP – Risque incendie – Risque amiante – RPS – Données SST GEDEON et rappel autres rubriques existantes (FS-SSCT – Formations – Ressources documentaires – Textes réglementaires – RSST)

3^{ème} action : Rappeler la nécessité de procéder à l'évaluation des risques professionnels aux chefs de service et d'établissement

- Circulaire rectoriale du 01/02/2024 adressée par mél le 02/02/2024 rappelant les obligations réglementaires de réalisation de l'évaluation des risques professionnels et du DUERP, avec mention des risques liés aux ambiances thermiques (demande FS-SSCT académique).

B. 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 premier 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.

a) Le conseiller de prévention du Nord

➤ Coordination du réseau de prévention

Assistants de prévention des circonscriptions

Le conseiller départemental de prévention du Nord échange régulièrement et individuellement avec les APC sur des questions liées aux risques professionnels présents dans les écoles. Le conseiller de prévention aide les APC à déterminer au cas par cas les mesures de prévention à proposer aux structures.

Il analyse les situations dangereuses, en lien avec les APC et leur apporte les connaissances techniques nécessaires.

Il participe au déploiement du Registre Santé et Sécurité au Travail par une communication directe auprès du réseau des APC parallèlement à la communication académique, Il fournit un appui technique et réglementaire aux APC concernés par l'expérimentation du RSST.

Il assiste les APC dans la réalisation des visites de prévention : 24 visites ont été effectuées sur l'année.

Le conseiller de prévention départemental anime le réseau dans la collecte des Dossiers Techniques Amiante (DTA) auprès des municipalités du département

Une actualisation du réseau des assistants de prévention des circonscriptions (APC) a été réalisée en début d'année scolaire afin de mettre à jour la liste existante. Toutes les circonscriptions hors ASH disposent d'un APC au moins. 2 circonscriptions sur 6 circonscriptions ASH n'ont pas d'APC.

➤ **Formation et sensibilisations en santé sécurité au travail**

✓ **Formations départementales**

Formations à destination des assistants de prévention (formation initiale)

La formation initiale a eu lieu, en présentiel et à distance, entre décembre 2023 et juin 2024 pour les 7 agents concernés. Au total, les APC ont bénéficié de 5 jours de formation (conformément au programme). Un rattrapage des 1,5 jours inscrits au programme de formation des 12 APC de l'année précédente a été proposé.

Formations à destination des assistants de prévention (formation continue)

Deux formations à distance de 3 heures sur le risque psychosocial ont été proposées en septembre et octobre 2023 (3 avaient été

proposée l'année précédente). Co-animation CP59 et psychologue du travail.

Formations à destination des directeurs d'école (formation initiale)

La formation des néo directeurs a été modifiée, passant de 3h à 6h. Un premier module de trois heures, animé en visioconférence par les deux CPD, a été réalisé en février 2024 pour l'ensemble de la promotion des deux départements.

Dans le département du Nord, un second module de 3h, animé pour chaque bassin par au moins un assistant de prévention a été proposé en juin 2024.

✓ **Webinaires**

Pas de webinaire complémentaire proposé.

➤ **Documents réglementaires relatifs à la santé et sécurité au travail**

Suivi du Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) dématérialisé

Le CP59 suit régulièrement les fiches déposées sur le RSST dématérialisé dans EDULINE. Une attention particulière est apportée aux fiches restant sans visa. Passé un délai d'un mois, un message est adressé à l'assistant(e) de prévention de la circonscription afin qu'il rappelle le principe du visa au chef de service concerné. Par ailleurs, les fiches

impliquant le responsable hiérarchique sont transmises au DASEN pour traitement. Pour l'année scolaire 2022-2023, 1 030 fiches ont été déposées sur le RSST.

L'assistance et le suivi technique du RSST s'effectuent en lien avec la DRASI.

Participation à l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de prévention PAP et à la réalisation du bilan RAP

La CP59 participe à l'élaboration du rapport annuel de prévention (RAP) et du programme annuel de

prévention (PAP) en collaboration avec les services du rectorat.

Projet DUERP

Participations à la rédaction de la documentation et le développement des outils pour l'acculturation au DUERP.

➤ **Participation aux travaux des instances (CHSCT puis FSSSCT)**

Le conseiller de prévention du Nord participe aux réunions des instances académiques et départementales :

- ✓ FSSSCT-D59
- ✓ Travaux inter FSSSCT
- ✓ FSSSCT-A

➤ **Coopération avec les collectivités territoriales et services de l'Etat**

L'amiante

En janvier 2023, le Préfet et les sous-préfets ont été saisis pour des situations de blocage, lorsque les communes ne donnaient pas suite aux demandes de transmission des dossiers techniques amiante des écoles. L'intervention des services préfectoraux a permis une avancée

notable au niveau départemental. En aout 2024, 8,4 % des écoles sont construites après 1997 et non concernées ; 88,8 % des écoles disposent d'un DTA à jour. L'ensemble des DTA est archivé dans la GED SST.

b) La conseillère de prévention du Pas-de Calais

➤ **Coordination du réseau de prévention**

La conseillère départementale de prévention du Pas-de-Calais anime le réseau des APC de diverses manières. Elle répond sur des questions liées aux risques professionnels présents dans les écoles.

Elle organise co-animation de formations à destination des directrices et directeurs d'école, en accompagnant les IEN et les APC qui le souhaitent. La conseillère de prévention a des échanges réguliers avec les conseillers de prévention 59, de service et académique portant sur les dossiers relatifs à la santé et sécurité au travail, la formation des APC, des DE, l'utilisation

des outils mutualisés du service, l'expérimentation du RSST dématérialisé, le partage d'informations :

- Les réunions de travail impulsées par la conseillère de prévention académique (CPA) ont été a minima mensuelles, afin de partager les informations, l'harmonisation des pratiques et de renouveler les contenus de formation des assistants de prévention.
- 10 réunions mensuelles en visio et présentiel ont été organisées.

➤ **Formation et sensibilisations en santé sécurité au travail**

Formation suivie par la conseillère de prévention départementale

- Participation à une journée d'études "travail et handicap" (« faciliter l'articulation des acteurs pour mieux accompagner les étudiants et enseignants vulnérables en formation et sur poste : vers un état des lieux ? »), INSPE Villeneuve d'Ascq.
- Formation « Négociation » : Préfecture du Nord (2 jours)
- Maintien et actualisation des connaissances en secourisme : PSC1.
- Dans le cadre de la semaine de la Qualité de Vie au Travail : participation à une table-ronde « Travail de demain et usure professionnelle » de l'ARACT à Arras.

Formations dispensées par la CPD (à destination des AP1D)

- Formation initiale :

En 2023-2024, le contenu de formation des assistants de prévention (premier degré 62) a été réactualisé en partenariat avec la conseillère de

prévention académique. Ainsi, les journées de formation se sont déroulées en une session présentielle et les autres sessions à distance entre décembre 2023 et juin 2024.

Modalités	Thèmes
Journée 1	<ul style="list-style-type: none"> • Les enjeux de la santé et sécurité au travail • Les différents acteurs de la prévention dans la fonction publique d'État • Le positionnement et la fonction de l'assistant·e de prévention
Journée 2 (distance, 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • Les notions fondamentales de la prévention des risques professionnels (vocabulaire, familles de risques, focus sur les chutes de plain-pied et de hauteur et les TMS) • Les produits dangereux
Journée 3 (distance, 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • L'analyse des situations de travail
Journées 2, 3 et 4 (distance, 3 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents et registres obligatoires • Le risque incendie • L'amiante et le radon
Journée (distance, 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • Les Violences sexistes et sexuelles/VSS
Journée 5	<ul style="list-style-type: none"> • Webinaires

- Formation continue

Webinaires :

Sept webinaires ont été proposés :

- Rouler pour le travail
- Le DUERP
- La procédure de délocalisation/relocalisation des classes/écoles
- Les défibrillateurs
- Présentation du réseau P.A.S. de la MGEN
- Présentation du pôle handicap académique (1/2)
- Présentation du pôle handicap académique (2/2)

À l'issue de chacun des sept webinaires, toutes les ressources utilisées ont été transmises par lien aux APC.

- Formations généralistes sur la santé et sécurité au travail à public désigné :

- Formation de bassin des directeurs nouvellement nommés/DNN (1/2 journée).
- Formation de bassin sur les thématiques générales en SST des néo-directeurs d'école (1/2 journée).

- Sensibilisations aux Gestes qui sauvent/GQS :

Le nombre de personnes formées a quasiment été multiplié par 2 par rapport à l'an passé (243 stagiaires en 2023/2024 et 123 stagiaires en 2022/3) et par 4 depuis 2021/2 (60 stagiaires en 2021/2). Les formations se sont déroulées dans 6 circonscriptions auprès d'un public varié : DE, CPC, PE, AESH, personnels administratifs DSDEN et MENJS.

Parmi les 243 stagiaires, les femmes représentaient 88 % des formés et les hommes, 12 %.

La conseillère a participé à une réunion de concertation avec le référent académique secourisme et la responsable formation continue et initiale départementale sur le thème du « vivier » des formateurs GQS et PSC1 départementaux. En effet, le nombre de formateurs n'est pas assez conséquent face à la demande forte pour ces formations.

La réunion a été suivie par une actualisation de la liste des formateurs et par le recyclage de 9 formateurs (7 femmes et 2 hommes). Ceux-ci

compléteront le nombre d'intervenants formateurs GQS dans tout le département.

- Participation au projet de prévention des troubles-musculo squelettiques dans les écoles maternelles

Le service de médecine du travail a souhaité mener une démarche de prévention primaire à destination des enseignants de classes maternelles avec le soutien du service Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et de la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN).

Cette volonté émane du constat, en consultation de médecine de travail, de plaintes récurrentes à propos du mobilier inadapté aux adultes et des contraintes posturales. Il a donc été envisagé une

étude sur le terrain, menée par le médecin du travail et un ergonome, sur un échantillon de classes maternelles qui seront représentatives de l'ensemble. Le projet a été soumis à l'approbation des DASEN et de la Rectrice en avril 2023 et présenté en FS SSCT en juin 2023.

La CPD a participé aux réunions de présentation du projet, de sélection d'écoles maternelles sur le département du Pas-de-Calais ainsi que celle de la restitution des premiers résultats en octobre 2024.

➤ Documents réglementaires relatifs à la santé et sécurité au travail

Suivi du Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) dématérialisé

Des réunions régulières « d'étude des fiches RSST en lien avec les RPS » se sont tenues entre conseillers de prévention du Nord, du Pas-de-Calais et Académique, entre RH et conseillers de prévention, le secrétariat général et les

conseillers de prévention auxquelles la CPD a participé.

Il faut noter que le nombre de fiches RSST n'a cessé de croître depuis la dématérialisation du registre en janvier 2022.

Participation à l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de prévention PAP

Le programme annuel de prévention (PAP) du Pas-de-Calais a été mis à jour à l'issue d'échanges et d'un groupe de travail avec les représentants des personnels. Il a été présenté en plénière de la F3SCT D du 15 décembre 2023.

Le présent bilan a vocation à être intégré dans le Rapport social unique (RSU), publié dans l'espace GED de la F3SCT 62 et sur Éduline.

DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels sera prochainement dématérialisé dans un applicatif.

Afin de préparer le déploiement de ce nouvel outil, les conseillers de prévention ainsi que l'ISST ont travaillé conjointement à la

production de nombreuses ressources d'acculturation telles que des capsules vidéos, des interviews de personnels déjà acculturés, des fiches-risques ressources, des documents d'aide à la mise en œuvre du DUERP. Ces ressources ont vocation à être mises à disposition sur Éduline.

Outils propres au département :

Le portail des directeurs d'école du Pas-de-Calais a été rénové. Il est désormais hébergé sur Éduline et comporte, entre autres ressources, un dossier « Santé et Sécurité au Travail » lui-même

subdivisé en sous-dossiers thématiques « amiante », « sécurité incendie » qui sont mises à jour régulièrement.

➤ **Participation aux travaux des instances (CHSCT puis FSSSCT)**

- En lien avec les instances académiques

Préparation et participation à plusieurs groupes de travail et aux séances plénières (distanciel). La conseillère de prévention a assisté à quatre

séances de la F3SCT-A, concernant la prise d'informations sur les projets d'ampleur académique à déploiement départemental.

- En lien avec les travaux inter F3SCT

- Élaboration de documents dans le cadre de la préparation et participation aux plénières ;
- Participation aux GT de rédaction du PAP ;
- Rédaction du bilan annuel départemental de la prévention en vue d'intégration au RSU ;
- Suivi des établissements signalés et complétude du tableau de suivi des fiches RSST en lien avec d'autres services (DP, DE, PCS) ;
- Rédaction de notes de synthèses au DASEN portant sur l'organisation générale ou sur des situations particulières,
- Échanges avec la secrétaire générale, le DASEN ;
- Préparation et participation aux huit visites d'établissement par la F3SCT 62 et aux réunions de synthèse de la visite ainsi que pour les visites retour ;
- Préparation des courriers relatifs aux visites de structures par la F3SCT 62 ;
- Préparation et participation aux séances plénières. La CPD a assisté à trois séances de la F3SCT D
- Traitement de documents bruts afin de permettre leur diffusion.

➤ **Coopération avec les collectivités territoriales**

Tableau 116 : Bilan des visites réalisées par la CPD

Nature des visites	Nombre de visites	Volume horaire moyen par visite (<u>hors temps de trajet</u>)
Visites de prévention	6	1/2 journée
Visites CAS (périodique, de contrôle, de réception de travaux...)	4	1/2 journée
Visite de « remédiation » suite à un avis défavorable émis par la CAS	1	1/2 journée

À l'issue de ces différentes visites (F3SCT-D qui ont un traitement particulier), une note visée par le DASEN est systématiquement rédigée et archivée. De plus, pour les visites de prévention et les visites de CAS, un mémo bilan est désormais envoyé à la direction de l'établissement au plus tard le lendemain de la visite afin de faciliter la remédiation et de transmettre des ressources rapidement. Enfin,

les documents récolés au cours de celle-ci (comme le Dossier technique amiante par exemple sont enregistrés dans GEDeon-Nuxeo). Lors d'une indisponibilité à une visite CAS, les préfetures et sous-préfetures sont sollicitées pour obtenir les PV manquants et permettre leur transmission aux écoles et leur numérisation dans l'espace GED.

Risque amiante

Le DASEN a mis en place une démarche globale de prévention vis-à-vis de l'amiante en faveur des personnels, élèves et usagers dès la rentrée scolaire 2019. Un état des lieux du récolement de l'amiante a été mené.

Les DTA (nouveaux et réactualisation de l'état de conservation) ont été reçus ponctuellement tout au long de l'année par méls, papiers... Les nouveaux éléments reçus font toujours l'objet d'un archivage dans l'espace RNE de l'école dans la GED. Le temps moyen de traitement d'un diagnostic technique amiante de sa prise en charge à son classement pour archivage est d'environ 2 heures 30. Le temps moyen de mise à

disposition d'un DTA dans GEDeon-Nuxeo est de 45 minutes (vérification de l'intégrité du document, numérisation du document, enregistrement dans GEDeon-Nuxeo, avec les méta-données, vérification de l'opération, comptabilisation dans un tableau de suivi). Ces étapes sont indispensables pour la mise à disposition des informations auprès des personnels et leur pérennisation. Dans le cadre du suivi de cette thématique, des relances ciblées sont effectuées pour les DTA non reçus ainsi que pour des DTA trop anciens ou encore pour des mises à jour (« évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux ou produits contenant de l'amiante »).

Risque radon

Le risque radon continue de faire l'objet d'une attention particulière en collaboration avec l'ISST. Pour rappel, un courrier du DASEN aux quatre communes du Pas-de-Calais concernées par le risque radon car situées en zone 3 par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) avait été envoyé l'an passé. En mars 2023, suite à une relance des services une troisième commune nous a transmis le rapport de dépistage du radon 222. Il ne reste donc plus

qu'une commune pour laquelle nous n'avons pas de rapport de dépistage du radon 222. Des relances sont prévues pour la fin d'année 2024.

Un tableau de suivi du risque radon des établissements du premier degré du Pas-de-Calais, partagé avec l'ISST, a été mis en place par la conseillère de prévention afin d'assurer un suivi collaboratif avec ce dernier. Il est actualisé régulièrement.

4. Besoin en accompagnement des chefs de service et des directeurs d'école

Il s'agit du traitement des sollicitations relatives aux situations particulières des structures en Santé Sécurité au Travail et au suivi de ces situations.

- Suivi de la situation des structures avec une attention particulière liée à la maîtrise du risque d'amiante,
- Participation à 5 visites de sécurité incendie (périodique et de remédiations) des Commissions d'arrondissement de Sécurité. Celles-ci sont suivies systématiquement d'une note au DASEN. Les visites ne pouvant pas toutes être faites (en raison de leur nombre important), les démarches de récupération auprès des services préfectoraux d'informations relatives aux structures (sous avis défavorable ou non) sont menées.
- Mise à jour des « dossiers papiers » des établissements du premier degré : construction de nouveaux établissements scolaires, fermeture ou redéploiement dans un Regroupement pédagogique concentré / RPC et Regroupement pédagogique

intercommunal / RPI. Cette activité se fait en concertation avec la DOS premier degré.

- Lorsque des écoles sont concernées par des travaux programmés et qu'ils impliquent le travail des agents dans un autre lieu que celui habituel, une procédure de délocalisation/relocalisation est mise en place. Celle-ci a été élaborée en concertation avec l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail/ISST. Il s'agit de s'assurer que les agents placés sous l'autorité du DASEN sont affectés dans des lieux n'affectant pas leur santé et leur sécurité.

La conseillère de prévention a été amenée à jouer un rôle de facilitatrice dans la gestion de problématiques complexes en santé et sécurité au travail, auprès de collectivités territoriales, d'IEN et d'agents. Il s'agit d'accompagner les différents acteurs pour favoriser la continuité du dialogue et la résolution de ces dossiers. Cette évolution de la mission a été très chronophage mais a permis une gestion plus apaisée de plusieurs dossiers. Ces situations sont souvent associées à plusieurs fiches RSST. Elles sont suivies en

concertation avec le cabinet de la DSDEN et font l'objet de notes de synthèse.

C. Le conseiller de prévention de service

Le conseiller est placé sous l'autorité du secrétaire Général de l'académie de LILLE délégué à la Division de la Logistique.

Son rôle, assurer conseil et aide aux chefs de service, de division ou de départements pour tous les services administratifs de l'académie de LILLE (Rectorat, DSDEN59 & 62, CIO et IEN)

En poste depuis le 1er février 2019, il suit particulièrement la gestion du risque incendie avec les passages réguliers des commissions de sécurité incendie sur les bâtiments du ressort.

Il aide, conseille voire rédige et met à jour avec les services le DUERP.

Le CPS suit individuellement chacune des fiches du RSST dématérialisé seulement pour le rectorat et les deux DSDEN.

A cela, s'ajoute ponctuellement la rédaction des plans de prévention pour travaux aux sein du périmètre sous l'égide du SRAPI et/ou de la DL.

De plus, il conseille tous les chefs de service, de division du périmètre administratifs dans la démarche de gestion des risques professionnels.

Il participe aux instances du ressort, F3SCT spécial de service et GT attenants mais aussi aux réunions avec les autres préventeurs.

Enfin, il concourt pour son domaine d'action à la mise en œuvre du PAP avec les moyens et le concours de chacune des parties prenantes.

D. 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 les premier et second degrés.

Concernant le premier degré, le département du Nord compte 59 assistants de prévention sur les 58 circonscriptions existantes (60 en 2020-2021 et 60 en 2021-2022, 61 en 2022-2023).

Le département du Pas-de-Calais compte 29 assistants de prévention dans les 35 circonscriptions existantes (29 en 2020-2021 et 30 en 2021-2022, et 29 en 2022-2023).

S'agissant du second degré, 184 établissements disposent d'un AP État (80 en 2020-2021 et 79 en 2021-2022, 166 en 2022-2023).

5 Le service de médecine de prévention

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.

En septembre 2023, ce service est composé d'un médecin et trois infirmières, dont deux diplômées en santé au travail. Un médecin supplémentaire a été recruté et a pris ses fonctions en janvier 2024. Pendant l'année scolaire 2023-2024 la troisième infirmière a été formée en santé au travail. Les trois infirmières sont désormais qualifiées. Le service est appuyé par un secrétariat composé de 4 agents, représentant 3 ETP.

Les missions du service de médecine de prévention sont :

- 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 et des maladies professionnelles, pour lesquelles les rapports du médecin du travail sont obligatoires ;

- 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 FS SSCT, intervention dans le cadre de CHS d'établissements, de groupes de travail, contribution à l'élaboration du PAP, du DUERP.

◇ Les visites médicales

En 2023-2024, trois types de visites ont été réalisées : les visites à la demande (de l'employeur ou de l'agent), les visites d'information et de prévention, et les visites de surveillance individuelle renforcée.

Il y a eu 3 317 visites à la demande, réalisées par les médecins et les infirmières (**Tableau 107**). 76 % de ces visites concernent des femmes, et 24 % des hommes.

Ce nombre de visites a connu une augmentation de 27 % par rapport à 2022-2023, elle s'explique par l'arrivée d'un nouveau médecin à temps complet.

Parmi celles demandées par l'employeur, 143 concernaient des difficultés au travail, 43 des maladies professionnelles ou des accidents de service, le reste étant pour des conseils ou pour des arrêts de travail répétés.

Les visites à la demande qui ont été réalisées par les infirmières l'ont été en vertu d'un protocole de délégation de compétences établi par le médecin en faveur de celles-ci.

Deuxième type de visite, les visites de prévention et d'information (VIP), concernant un certain nombre de personnels exposés à des CMR et à

des agents chimiques dangereux, ou à des risques liés aux manutentions et aux postures, ont été mises en place à compter de février 2024.

Ont été ciblés :

- les PLP des filières bois, mécanique automobile, carrosserie/peinture, coiffure, cuisine, chaudronnerie, construction ;
- les agents de laboratoire.

Cela représente en tout un peu moins de 1 300 personnels, qui seront vus sur une période de 5 ans à raison de 300 par an environ. Les visites durant l'année scolaire 2023-2024 se sont déroulées jusqu'en juin 2024. Elles ont concerné 122 agents, et doivent se poursuivre. Une partie de l'équipe médicale s'est déplacée à chaque fois dans les établissements, recevant les agents le matin et effectuant la visite des plateaux techniques et/ou laboratoires l'après-midi.

Enfin, 180 personnels du Lycée Gambetta d'Arras ont été vus en visite de surveillance individuelle renforcée (SIR), courant juin 2024, concernant le risque psychique aggravé (psycho-traumatisme) suite à l'attentat du 13/10/2024. Il est prévu qu'ils soient revus au plus tard dans 4 ans.

Tableau 117 : Répartition des visites selon le type au cours de l'année scolaire 2023-2024

Type de visite	Médecins	Infirmières	Total
En présence de l'agent	972	242	1 214
Sur étude du dossier	82	747	829
Consultation téléphonique ou visio	190	1 084	1 274
Total de visites	1 244	2 073	3 317
- dont femmes	946	1 575	2 521
- dont hommes	298	498	796

Ces visites ont donné lieu à des orientations, à des rapports, et à des préconisations.

Tableau 118 : Les actions établies en 2023-2024 suite aux visites médicales

Actions	Nombre
Rapports pour le Conseil Médical restreint	39
Rapports pour le Conseil Médical élargi (maladies professionnelles, et/ou accidents de service)	43
Orientation vers la MDPH	48
Orientation vers les CRHP	49
Orientation vers les psychologues	49
Orientation vers les assistantes sociales	24
Aménagements des postes de travail	1 441
Total	1 693

◇ 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 médecins 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 les médecins. Ce sont des visites destinées à définir les aménagements matériels et organisationnels nécessaires au maintien en emploi. Les situations nécessitant une APSH font l'objet d'une visite de poste systématique par l'infirmière ou le médecin.

Durant l'année scolaire 2023-2024 il y a eu au total 67 visites de poste de travail, sans compter les visites d'établissements au cours des VIP.

Dans le cadre du tiers temps, il y a eu également la participation à la journée de la Qualité de Vie au Travail le 21/06/2024 : les infirmières ont organisé un atelier sur le dépistage de l'hypertension artérielle.

Des actions de sensibilisation ont été menées en novembre 2023 (mois sans tabac) et janvier 2024 (dry january), en collaboration avec le service QVCT

Enfin, l'équipe a été largement mobilisée suite à l'attentat du 13/10/2023 au Lycée Gambetta d'Arras : -participation à la cellule d'écoute téléphonique mise en place au rectorat dès le 14 octobre, puis à la cellule d'écoute présente dans l'établissement à partir du 16/10/2023, en lien avec la CUMP.

- participation aux RETEX avec la CUMP en novembre 2023 et février 2024

- mise en place de groupes de parole avec une psychologue, pour les personnels de la cité scolaire, en partenariat avec la MGEN, à partir de mai 2024

- organisation et mise en œuvre de la surveillance individuelle renforcée pour les personnels de la cité scolaire en juin 2024

- organisation d'une journée de formation sur le stress post-traumatique et l'écoute en cellule psychologique, à destination des représentants des personnels, en collaboration avec les psychologues du travail.

La politique académique de prévention des risques psychosociaux

1 RPS

Prévenir les risques sociaux, c'est avant tout mettre en place **des modes d'organisation qui sont favorables à la santé physique et mentale des salariés.**

On parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente (Gollac & Bodier, 2011).

L'enjeu n'est plus de savoir quelle est la part qui revient à la vie personnelle ou à l'individu. Il est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou ressenties.

En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique, par conséquent,

d'identifier les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail, de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui suppriment ou réduisent l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

La direction des ressources humaines a renforcé une gestion de proximité s'appuyant sur la participation effective des acteurs de terrain et leur expertise. Ce tableau de signalements RPS issu d'un travail transversal entre le dispositif de lutte contre les actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA) dans une optique de suivi et d'accompagnement des personnels et plus globalement d'améliorer la prévention primaire et secondaire.

Tableau 119 : Signalements des RPS reçus en 2023-2024

Motifs de l'alerte	Nombre	%	Victimes présumées		Mis en cause présumés			Relation hiérarchique		Demande de CITIS			Clôturée
			F	H	F	H	Autres*	Oui	Non	Acceptée	Refusée	En cours (au 27/11/24)	
Harcèlement moral	65	39,6	54	11	32	29	4	37	28	8	2	4	0
Discrimination	5	3	3	2	3	2	0	3	2	0	0	0	0
Autres (conflits, mal être au travail...)	28	17,1	25	3	13	9	6	17	11	7	2	8	0
Menaces ou actes d'intimidation	7	4,3	5	2	1	2	4	3	4	0	5	0	0
Harcèlement sexuel	3	1,8	3	0	0	3	0	1	2	0	0	0	0
Agissements sexistes	6	3,7	6	0	0	6	0	4	2	0	0	0	0
Agression sexuelle	1	0,6	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Violences conjugales	1	0,6	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Choc traumatique	32	19,5	23	9	10	8	14	17	15	19	5	7	1
Burn out	16	9,8	13	3	3	1	12	10	6	8	2	6	0
Total des signalements RPS	164	100	134	30	62	62	40	92	72	42	16	25	1

* Autres : institution, groupes de parents d'élèves, groupes de personnel, équipe de direction...

Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines et la Division des prestations aux personnels.

Sur l'ensemble des signalements, 39,3 % est qualifié par les personnels de harcèlement moral, 19,5 % de choc traumatique et 17 % de conflits interpersonnels ou de mal être.

2 Le dispositif de signalement de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA)

Le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA) a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins de ces actes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière de traitement des faits signalés, de soutien, d'accompagnement et de protection des victimes. Il est effectif depuis septembre 2022.

Cette ligne est ouverte à l'ensemble des personnels de l'académie et de région académique. Elle est composée de professionnels formés pour écouter et orienter les agents qui disposent également de supervisions par une psychologue du travail.

La saisine de la ligne s'effectue pour les agents par le site de l'académie de Lille à l'aide d'un formulaire à compléter ou par un appel téléphonique (permanence deux après-midi par semaine).

Ce dispositif prend la forme d'une ligne d'écoute et d'orientation, d'une cellule des ressources humaines dédiée au recueil des signalements de VDHA et d'une commission d'analyse, de traitement et d'accompagnement. Sa mise en place contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations.

Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes d'une charte de déontologie. Ils sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité concernent à la fois les agents accueillis et tous les tiers pouvant être concernés.

Ce dispositif participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent l'égalité de traitement et offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : le recours hiérarchique, le droit de saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits, ainsi que les voies légales (dépôt de plainte, saisine du procureur de la République par la victime).

Le dispositif de signalement VDHA (Violences, Discriminations, Harcèlements, Agissements sexistes) de l'Académie de Lille a traité en 2023- 2024 les signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation mais aussi signalements reçus en dehors de ce point d'entrée.

Tableau 120 : Signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation en 2023-2024 par motifs

Motifs de l'alerte	Ensemble	%	Victimes présumées		Mis en cause		Relation hiérarchique	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Oui	Non
Harcèlement moral	35	65	30	5	16	19	24	11
Discrimination	2	4	1	1	1	1	1	1
Autres (conflits, mal être au travail...)	11	20	11	0	5	6	6	5
Menaces ou actes d'intimidation	1	2	1	0	0	1	1	0
Harcèlement sexuel	1	2	1	0	0	1	1	0
Agissements sexistes	3	6	3	0	0	3	2	1
Agression sexuelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Violences	1	2	1	0	0	1	0	1*
Total des signalements sur la ligne d'écoute	54	100	48	6	22	32	35	19

Le mise en cause n'était pas un personnel de l'Académie.

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

En 2023-2024, on dénombre 56 appels sur la ligne d'écoute et d'orientation correspondants à 54 situations déclarées. Il y a eu 5 appels anonymes soit 9 % (16 % en 2022-2023) des 56 appels reçus.

Les signalements pour harcèlement moral, menaces ou actes d'intimidations et autres (conflits, mal-être au travail...) représentent 87 % des signalements (76 % en 2022-2023).

Les 2 signalements (9 en 2022-2023) pour discrimination concernent le critère de discrimination du handicap.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) représentent 9 % des signalements (8 % en 2022-2023). La totalité des victimes présumées des faits signalés de harcèlement sexuel, agissements sexistes et de violences conjugales sont des femmes. La totalité des mis en cause sont des hommes. Sur ces 5 signalements de VSS, 3 s'inscrivent dans le cadre de relations hiérarchiques entre les victimes présumées et les mis en cause.

Ces 54 signalements ont donné lieu à 7 demandes de CITIS (2 accordées, 2 refusées, 3 en cours d'instruction) et à 1 demande de protection fonctionnelle (1 accordée).

Tableau 120-1 : Suites des signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation en 2023-2024

Entretiens organisés	41	
Suites des signalements	Nombre	%
Signalements anonymes	5	9
L'agent ne souhaite pas aller plus loin	10	19
Pas eu de retour de l'agent	6	11
Mobilité à la demande des victimes présumées	7	13
Mobilité des mis en cause présumés	2	4
Fin de fonction du mis en cause présumé	0	0
Rappel aux obligations des mis en cause	3	6
Rappel aux obligations de l'auteur d'un signalement	1	2
Agent mis en cause	1	2
Enquêtes	3	6
Instruction en cours	1	2
Réorientations	6	11
Médiations	3	6
Formation	1	2
Signalements n'ayant pu être qualifiés	2	4
Signalement au Procureur	1	2
Témoins lanceurs d'alerte	2	4
Total suites des signalements	54	100

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

Tableau 120-2 : Signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation en 2022-2023 par corps

Corps d'origine	Victimes présumées				Mis en cause			
	Ensemble	%	Femmes	Hommes	Ensemble	%	Femmes	Hommes
AAE	3	6	3	0	1	2	1	0
SAENES	2	4	2	0	0	0	0	0
ADJENES	1	2	1	0	0	0	0	0
Administratifs anonymes	3	6	2	1	0	0	0	0
AED	1	2	1	0	0	0	0	0
AESH	4	7	4	0	1	2	1	0
Infirmière	5	9	5	0	0	0	0	0

Tableau 120-2 (suite)									
Psy EN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs des Écoles	13	24	13	0	6	11	3	3	
Professeurs des Écoles (privé)	1	2	1	0	1	2	1	0	
Professeurs Agrégés	2	4	1	1	0	0	0	0	
Professeurs certifiés	9	17	7	2	6	11	1	5	
Professeurs certifiés (privé)	0	0	0	0	1	2	0	1	
Professeurs de Lycée Professionnel	3	6	2	1	2	4	0	2	
Professeurs de Lycée Professionnel (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Enseignants anonymes	2	4	2	0	0	0	0	0	
Enseignants (privé)	1	2	1	0	0	0	0	0	
Personnels d'encadrement	4	7	3	1	34	63	14	20	
Direction (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Coordinateur PIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	
CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	
IEN	0	0	0	0	0	0	0	0	
Élèves	0	0	0	0	1	2	0	1	
Ex-conjoint	0	0	0	0	1	2	0	1	
Total des signalements sur la ligne d'écoute	54	100	48	6	54	100	21	33	

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

Tableau 120-3 : Autres signalements entrant dans le cadre du dispositif VDHA en 2023-2024 par motifs

Motifs de l'alerte	Ensemble	%	Victimes présumées		Mis en cause		Relation hiérarchique	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Oui	Non
Harcèlement moral	16	62	13	3	10	6	5	11
Discrimination	3	12	2	1	2	1	2	1
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0
Menaces ou actes d'intimidation	1	4	1	0	1	0	1	0
Harcèlement sexuel	2	8	2	0	0	2	0	2
Agissements sexistes	3	12	3	0	0	3	2	1
Agression sexuelle	1	4	1	0	0	1	0	1
Violences	0	0		0	0	0	0	0
Total des autres signalements VDHA	26	100	22	4	13	13	10	16

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

En 2023-2024, on a recensé 26 signalements (contre 35 en 2022-2023) pouvant entrer dans le cadre du VDHA en dehors de la ligne d'écoute et d'orientation.

Les signalements pour harcèlement moral, menaces ou actes d'intimidations représentent 62 % (80% en 2022-2023) des signalements. Les 3 signalements (2 en 2022-2023) pour discrimination avaient pour critères les origines (2) et la santé (1).

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) représentent 25% des signalements (15 % en 2022-2023). La totalité des victimes présumées des faits signalés de harcèlement sexuel, agissements sexistes et d'agression sexuelle sont des femmes. La totalité des mis en causes sont des hommes.

Ces 26 signalements ont donné lieu à 6 demandes de CITIS (4 accordées, 2 en cours d'instruction) et à 8 demandes de protection fonctionnelle (3 accordées, 5 rejetées).

Tableau 120-4 : Suites des autres signalements entrant dans le cadre du dispositif VDHA en 2023/2024

Entretiens organisés	17	
Suites des signalements	Nombre	%
Signalements anonymes	0	0
L'agent ne souhaite pas aller plus loin	8	31
Pas eu de retour de l'agent	0	0
Mobilité à la demande des victimes présumées	6	23
Mobilité des mis en cause présumés	1	4
Fin de fonction du mis en cause présumé	1	4
Rappel aux obligations des mis en cause	4	15
Rappel aux obligations de l'auteur d'un signalement	1	4
Agent mis en cause	1	4
Enquêtes	1	4
Instruction en cours	2	8
Réorientation	1	4
Médiations	0	0
Formation	0	0
Signalements n'ayant pu être qualifiés	0	0
Signalement au Procureur	0	0
Témoins lanceurs d'alerte	0	0
Total suites des signalements	26	100%

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

Tableau 120-5 : Autres signalements entrant dans le cadre du dispositif VDHA en 2023-2024 par corps

Corps d'origine	Victimes présumées				Mis en cause			
	Ensemble	%	Femmes	Hommes	Ensemble	%	Femmes	Hommes
AAE	1	4	1	0	2	8	1	1
SAENES	2	8	1	1	0	0	0	0
ADJENES	1	4	1	0	1	4	1	0
Administratifs	1	4	1	0	2	8	0	2
AED	0	0	0	0	0	0	0	0
AESH	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmière	0	0	0	0	0	0	0	0
ASS	1	4	1	0	0	0	0	0
Psy EN	0	0	0	0	0	0	0	0
Tech RF	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs des Écoles	5	19	3	2	2	8	2	0
Professeurs des Écoles (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs Agrégés	1	4	1	0	0	0	0	0
Professeurs certifiés	4	15	3	1	2	8	1	1
Professeurs certifiés (privé)	2	8	2	0	0	0	0	0
EPS	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs de Lycée Professionnel	1	4	1	0	1	4	0	1
Professeurs de Lycée Professionnel (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels EN	2	2	0	0	0	0	0	0
Enseignants	0	0	0	0	2	8	1	1
Enseignants (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'encadrement	1	4	1	0	8	31	2	6
Direction (privé)	0	0	0	0	2	8	0	2
Coordinateur PIAL	0	0	0	0	0	0	0	0
CPE	4	15	4	0	3	12	2	1
IEN	0	0	0	0	1	4	1	0
Total des autres signalements VDHA	26	100	22	4	26	100	11	15

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

3 La psychologue du pôle RH de proximité

a. Les modules de formation conçus et animés

La psychologue du travail est sollicitée afin de construire et animer des actions de formation à destination de publics variés. Plusieurs thématiques de formation ont été abordées au cours de l'année 2023-2024 :

Formations animées

- Posture des tuteurs infirmiers nouvellement nommés (2 jours)
- Formation sur la posture en enquête psycho trauma aux OS
- Sensibilisation violences intra familiales : écoutants LEO VSS
- Sensibilisation RPS : adj Gestionnaires n-1
- Webinaire RPS – Assistants de prévention 1^{er} degré 59 (4 sessions)

- Webinaire RPS – Assistants de prévention 2nd degré
- Webinaire VSS et impact psy Assistant de prévention 1^{er} degré 62+2nd degré
- Formation à l'écoute active dans le cadre des VSS – CRHP
- Formation Estime de Soi – PACD
- Formation écoute et posture : SSFP 59 et 62

Intervention collective

- Evènement traumatique : Attentat d'Arras : 10 jours de cellule d'écoute + GT+ réunions de crises + enquête OS.

b. L'accompagnement individuel des personnels

Depuis février 2022, une offre de service d'accompagnement individuel a été créée 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.

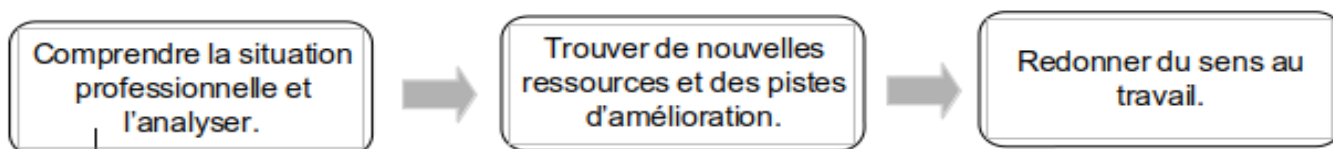
Les accompagnements peuvent cibler (liste non exhaustive) :

- des difficultés professionnelles (conflits, mal être, agression/violence, etc.) : 157
- des difficultés conciliation VP/VP : 79

- un changement de poste/fonction (lever les freins, craintes, etc.) 19
- une reprise après épuisement professionnel : 75
- une baisse de motivation (retrouver du sens) : 37
- une adaptation à un changement (public différent, outil de travail, équipe nouvelle, réforme) ;

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 demandes selon le département en 2023-2024

Nombre de personnels du Nord	Nombre de personnels du Pas de Calais	Académie
317	85	402

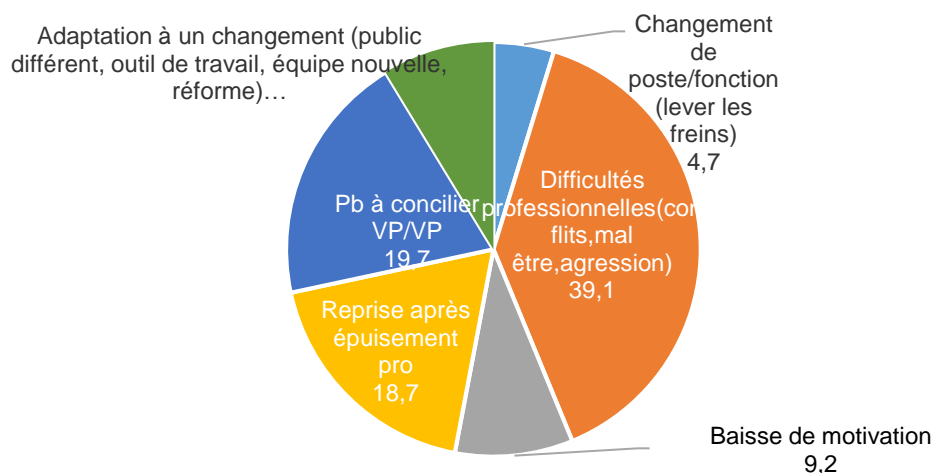
Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Tableau 121 : Répartition des demandes d'accompagnement selon le type de personnel en 2023-2024

Enseignants 1 ^{er} degré	Enseignants second degré	CPE	ATSS	Perdurs/Insp	AED/AESH/APSH	Psy EN
143	152	8	76	18	2	3

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Répartition des demandes d'accompagnement selon le type de problématique en 2023-2024 (en %)



Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

4 Le développement professionnel en mode coaching (DPMC)

Le dispositif de développement professionnel en mode coaching est un accompagnement individuel proposé à tout personnel d'encadrement de l'académie de Lille sous la forme d'entretiens individuels confidentiels assurés par des personnels formés et disposant d'une certification.

Ces entretiens s'opèrent dans un cadre strict de confidentialité entre l'accompagnant et le collègue en bénéficiant dans une démarche volontaire.

Ce dispositif offre un espace d'échanges sécurisé qui permet à l'accompagné de

- ✓ S'interroger ;
- ✓ Développer ses atouts et mobiliser ses ressources ;
- ✓ Prendre du recul, ouvrir un temps de réflexion ;
- ✓ Clarifier, analyser et mobiliser ses propres ressources.

- Pour développer un projet ;
- Éclaircir une situation complexe ;
- Accompagner un changement dans sa structure ;
- Identifier les leviers internes ou externes ;
- Gagner de la confiance ;
- Améliorer le fonctionnement collectif.

En 2023-2024, 7 personnels, personnels de direction, inspecteurs, directeurs d'école et cadres des services, ont bénéficié d'un accompagnement. Les objets sont variés : changement de poste, délégation, gestion du stress, gestion et conflits et équilibre vie personnelle vie professionnelle.

Le nombre de personnels suivis est stable, ce dispositif peut être complémentaire à tout accompagnement du collectif. Ce dispositif peut apporter une plus-value pour une mieux être dans des fonctions de management et est un dispositif de prévention des RPS.

5 Les interventions des chargés d'appui managérial d'accompagnement collectif (AMAC)

Les interventions des chargés d'appui managérial et d'accompagnement collectif (AMAC)

Les missions des chargés d'accompagnement managérial et accompagnement collectif s'inscrivent dans le cadre de l'action de la déclinaison de la feuille de route RH de l'académie.

L'objectif est de contribuer à créer un environnement professionnel propice à tous les agents de l'académie de Lille avec un double enjeu de mieux être de l'ensemble des personnels et, par conséquent, de favoriser la réussite de tous nos élèves.

L'appui managérial se décline ainsi selon trois volets :

- **Les interventions auprès des collectifs de travail** (analyses de situations)
- **L'accompagnement au changement et aux nouvelles organisations de travail** (déménagement, réaménagement de services,
- **La formation et le développement professionnel** (atelier de co-développement, participation à la création d'une « communauté de managers de proximité », formation

Les demandes portent sur chacun de ces quatre volets, l'intervention peut être initiée par :

- La Direction des Ressources Humaines
- Les DASEN et DAASEN
- Les personnels de direction

L'offre de service vise à apporter aux managers de proximité un appui à l'accompagnement du collectif et à la fonction managériale.

Le périmètre d'intervention couvre l'ensemble des structures du 1er et du second degré ainsi que les services académiques.

L'équipe de chargé d'appui managérial inscrit son action dans les champs de la qualité de vie et des conditions de travail, de la prévention des risques psychosociaux (amélioration climat social, actions de prévention...) et de la conduite de changement.

professionnelles en vue d'un appui managérial, évaluation des Risques Psychosociaux (RPS), gestion de conflits, gestion de crise...)

mise en place d'une réforme, déploiement d'un nouvel outil ou d'une nouvelle technologie...)

Communication Non Violente, Mentorat, Webinaires DRH, Mission Académique de l'encadrement, dispositif VSS-Harcèlement-Discrimination.

- Les personnels d'inspection 1er et second degré
- Les conseillers techniques EVS
- Les directeurs de CIO
- Les chefs de service
- Les directeurs d'école, en lien étroit avec les IEN

Tableau 122 : Bilan chiffré de l'activité des chargés d'appui managérial 2023-2024

Type d'intervention	Nombre de demandes d'intervention	Nombre d'interventions effectives	Nombre d'interventions en cours	Nombre de demandes annulées / réorientées / déclinées
Les interventions auprès des collectifs de travail	24	22	8	2
Les groupes de co-développement	8	8	0	0
Les cellules d'écoute	5	5	0	0

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Les interventions auprès des collectifs de travail

24 demandes ont été formulées pour un total de 283 agents concernés.

Figure 48 : Répartition des demandes d'intervention selon le type de problématique en 2023-2024

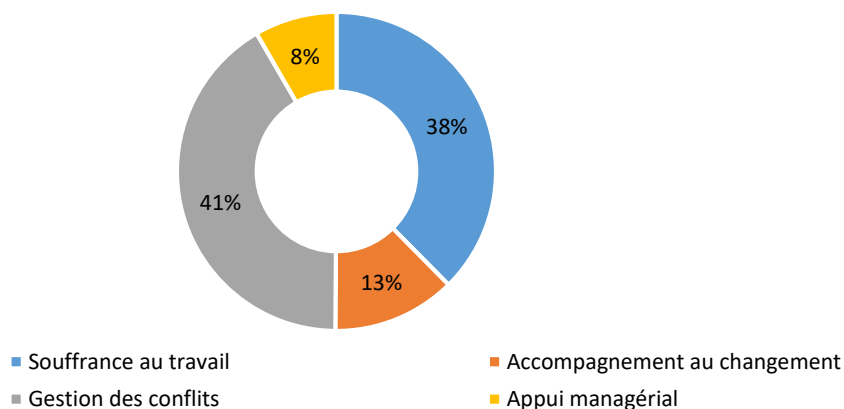
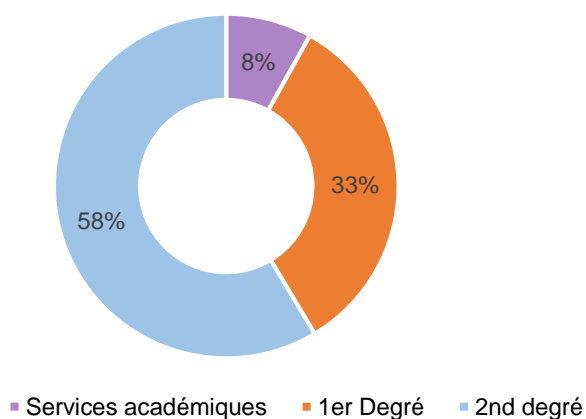


Figure 49 : Répartition des demandes d'intervention selon le type de structure (premier degré, second degré, services académiques)



Les groupes de co-développement

Le groupe de co-développement permet d'échanger entre pairs sur sa pratique professionnelle. C'est une méthode structurée, facilitée par un animateur certifié, qui part des problématiques vécues par les participants. Elle a pour but d'améliorer sa pratique et de trouver des pistes d'actions pour résoudre des situations difficiles en misant sur l'intelligence collective.

Les groupes de co-développement ont été proposés aux personnels de direction via une inscription par l'EAFC.

Il y a trois groupes actifs pour lesquels il y a des rencontres régulières sur un créneau de 2h. Les trois autres groupes ont été animés de manière ponctuelle afin de faire découvrir le dispositif.

La formation et l'accompagnement dans le but de la diffusion d'une culture RH

Le dispositif mentorat a pour objectif de faciliter la prise de poste et l'intégration d'un nouvel arrivant, « le mentoré », en lui proposant un accompagnement par un pair plus expérimenté, « le mentor ». Le mentorat est une démarche volontaire qui s'appuie sur une relation interpersonnelle de confiance, d'accompagnement, de respect et d'apprentissages mutuels.

Les mentors ont pu bénéficier d'une acculturation à la posture de mentor et à l'écoute lors d'une journée de formation.

Quatre-vingt-un binômes ont été formés cette année : 35 % sont des enseignants ou assimilés, 18,5 % sont des personnels d'encadrement, 31 % sont des personnels administratifs, les 15,5 % restants ont d'autres fonctions (infirmière, Psy EN, ...).

Co-création d'une communauté de managers : le Lab'Manager

Un espace d'échange et de formation sur les pratiques managériales a été initié à destination des managers des services départementaux, académiques et de la région académique.

Après une première journée de lancement, une première session a lieu sur les styles managériaux.

L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

1 La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La qualité de vie et des conditions de travail est une démarche collective que veut mener une organisation, une structure, un service avec l'objectif de permettre à l'ensemble des personnels de faire du « bon travail » et de construire avec les collaborateurs à la fois la santé des personnels et la performance au sens efficient du terme de l'organisation.

Mener une démarche QVCT conduit à traiter progressivement, dans la durée, 6 domaines d'action fortement connectés. C'est autant de portes d'entrée pour discuter du travail et imaginer et élaborer des actions d'amélioration.



En 2023-2024, la QVCT comme fil rouge pour améliorer le travail collectif et le collectif du travail en académie.

La QVCT s'inscrit dans un contexte, une culture commune ; chaque structure élabore son projet

avec l'ensemble des personnels en lien avec son projet d'établissement et le diagnostic partagé.

L'académie a cette année rejoint les dispositifs « Chut on lit » mis en œuvre dans les établissements scolaires, des moments partagés pour faire découvrir et vivre le collectif.

a. Les interventions QVCT en 2023 -2024

	Site académique	Établissements
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Ateliers mensuels de Janvier à Avril 2024 - Temps fort lors de la semaine nationale QVCT le 21 juin 2024 - 3 Operations "CHUT'ON LIT " 	3 actions en établissements dont une dans le 62
Formations	<ul style="list-style-type: none"> - 20 managers formés en février 2024 	
Démarche QVCT engagée	<ul style="list-style-type: none"> - Service du recrutement 	

	Présentation des démarches en Etablissement	Sensibilisation à la QVCT	Accompagnement à la démarche
Second Degré	4	3	1

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

b. Les modes amiables de règlement des différends entre personnels de l'Éducation nationale

La QVCT permet de diffuser la culture de la médiation au sein de notre institution pour permettre d'aborder le conflit sous un angle positif. Sur saisine de la DRH ou des chefs de service,

Nous préconisons toujours en premier lieu la mise en œuvre d'une démarche favorisant un **dialogue direct entre les parties afin qu'elles trouvent**

une médiatrice formée et diplômée peut gérer des situations de manière amiable et pacifique en préservant la qualité relationnelle entre des salariés impliqués dans un conflit.

par elles-mêmes la solution à leurs différends avec l'aide d'un tiers facilitateur.

Médiations	2022-2023	2023- 2024
Saisines	5	10
Médiations réalisées	2	8

Conclusion : Le bien-être et la performance sont indissociablement liés au travail bien fait et à la possibilité d'en débattre. C'est pourquoi les organisations les moins exposées aux risques ne

sont pas celles où l'on se dispute le moins mais celles où l'on débat le mieux sur la manière de réaliser les tâches et d'exercer ses fonctions. Ce que permet la démarche QVCT.

2 L'équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille (EDATAL)

Introduction

La transformation des services de l'Education Nationale (Région académique, rectorat et DSDEN) se déploie au travers des actions concrètes et menées au quotidien avec les encadrants et les gestionnaires des services. Le fil rouge de ces actions est d'agir à fois sur la qualité de vie au travail des agents des services et sur la relation des usagers vis-à-vis de l'administration. Avec des démarches plus simples, plus claires, des outils mieux adaptés à

l'évolution des métiers et des personnels mieux accompagnés dans la conduite du changement, la transformation publique permet de rendre le service public de l'Education Nationale plus robuste et efficient.

Cet objectif, décliné dans l'académie de Lille, s'inscrit pleinement dans l'axe 2 du projet académique « l'excellence inclusive grâce et pour nos personnels ».

Focus EDATAL

La loi de Transformation de la Fonction Publique, la crise sanitaire COVID et la crise du recrutement ont profondément et durablement marqué le quotidien des services RH en influant directement sur le métier des gestionnaires et des cadres. Le passage d'une gestion de masse à une prise en compte plus individualisée des parcours professionnels et problématiques de chacun des agents de l'académie a conduit à un véritable bouleversement de l'organisation des services RH. A la rentrée 2021, à partir des remontées internes et témoignages des chefs d'établissement, le constat a été établi avec les agents des services, que, malgré leur investissement et leur sens du service public, ceux-ci étaient arrivés au bout des solutions qu'ils pouvaient mettre en place par eux-mêmes. L'idée d'une aide extérieure pour venir leur donner l'impulsion nécessaire s'est progressivement imposée. Il était nécessaire de permettre aux équipes de prendre la hauteur et leur offrir du recul vis-à-vis de leurs problématiques de gestion quotidienne.

Cette prise de hauteur a pu être effective grâce à la volonté nationale de moderniser et transformer l'action administrative, avec l'accompagnement de la Direction de la modernisation du ministère de l'Education Nationale et de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique. Ces soutiens essentiels ont permis, par leur expertise et les moyens engagés, d'agir

concrètement dans le quotidien des équipes de services de gestion RH, pour améliorer non seulement leur qualité de vie au travail, mais également renforcer le service rendu aux usagers.

Au 1er février 2023, l'équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille (EDATAL) a été constituée par le recrutement de deux chefs de projets transformation. Deux ETP supplémentaires (1 autre titre de l'académie et 1 au titre de la Région académique) sont venus compléter l'équipe au 1er juillet 2023 et au 1er septembre 2023. EDATAL est rattachée directement au secrétariat général et pilotée par le SG Adjoint en charge de la Modernisation.

Pour l'année scolaire 2023/2024, l'équipe était constituée de 4 agents de catégorie A (assistés de 2 apprentis en BTS):

- Coordinatrice d'équipe
- Chef de projet « écoute des usagers et des agents »
- Cheffe de projet « mise en œuvre opérationnelle de la transformation »
- Cheffe de projet « impulsion, valorisation et accompagnement des transformations »

L'offre de service d'EDATAL s'est construite au fur et à mesure de l'identification des besoins d'accompagnement à la transformation des services. Elle se structure aujourd'hui en 6 axes :

- Diagnostic interne
- Diagnostic externe
- Outils de communication
- Outils numériques
- Outils organisationnels
- Accompagnement méthodologique.

Tableau 123 : Bilan de l'année 2023-2024

Axe de la feuille de route transformation	Objectifs	Résultats pour 2023/2024	
Maîtrise de la qualité de l'accueil téléphonique des usagers	Améliorer le taux de décroché des appels usagers Améliorer le volume d'appels décrochés	11 services bénéficiaires de statistiques téléphoniques (appels entrants) Développement et mise en place d'un outil fournissant des rapport statistiques automatisés 2 services RH accompagnés dans l'amélioration de leur taux de décroché et du volume d'appel décrochés	DRASI, DL
Développement des dispositifs collaboratifs et participatifs avec les usagers	Adapter l'offre de service aux besoins des usagers co-construire des solutions adaptées	3 focus group réalisés avec des chefs d'établissements (public et privé) 1 comité d'utilisateurs organisé 31 nouveaux arrivants formés à SP+	DRASI, DL
Recueil de l'avis des usagers	Mesurer la satisfaction des usagers et dégager des pistes d'amélioration	2 enquêtes généralistes réalisées 4 enquêtes ciblées	SRAES
Cartographie et formalisation des processus	Connaître et maîtriser le fonctionnement des processus	10 services bénéficiaires d'un diagnostic interne total ou ciblé 15 processus formalisés	
Simplification/amélioration des processus	Améliorer les délais de traitement et optimiser les tâches Simplifier les démarches pour les usagers et les gestionnaires	15 processus faisant l'objet de simplifications / clarifications / automatisation bureautique	
Prolongement simplification par la dématérialisation	Limiter les erreurs et les activités à faible valeur ajoutée Améliorer les délais de traitement	12 nouvelles démarches RH dématérialisées via Colibris 1 robotisation de processus RH déployée 3 dématérialisations via démarches simplifiées accompagnées 1 comité de suivi Colibris mis en place	DRASI
Animation des équipes & convivialité	Améliorer la QVT et la connaissance de l'autre	1 Lab académique mis en place + de 80 temps de travail ou d'échanges organisés au Lab	DRH, EAFC, INSP, DRANE, etc.
Développement des dispositifs collaboratifs	Partager les expertises et les bonnes pratiques	3 communautés de pratiques lancées et animées (Lab Manager, Pôles d'appui, référents transformation)	DRH, EAFC, SGRA
Accompagnement des managers	Former et accompagner les encadrants dans la démarche de transformation des services	22 encadrants accompagnés dans la démarche de transformation de leur service 11 chefs de service en cours de formation à l'amélioration continue 56 bénéficiaires du dispositif "Lab Manager"	DRH, EAFC

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 avait fixé cinq axes prioritaires, dans le cadre des orientations portées par le plan handicap ministériel :

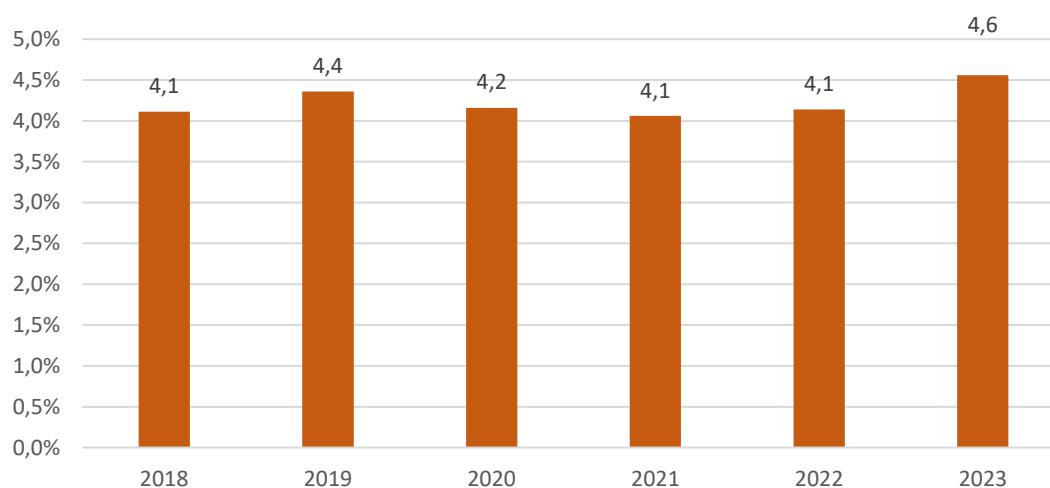
- Poursuivre les actions de communication académiques afin d'inciter les personnes à faire valoir leurs droits,
- Poursuivre les actions de formation et de sensibilisation au handicap des personnels d'encadrement et des collectifs de travail, afin de faire évoluer les mentalités et de faciliter l'intégration 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.

Le plan ministériel 2023-2027 en cours de finalisation, devrait permettre de poursuivre les objectifs développés dans les précédents plans et enclencher une nouvelle dynamique.

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 4,1 % en 2018 à 4,6 % en 2023 (**Figure 50**) (objectif taux légal de 6 %). Un groupe de travail ministériel mis en place en 2023 a permis de fiabiliser les données BOE, ce qui a eu pour conséquences de consolider ces données.

Figure 50 : Évolution du taux d'emploi des personnels BOE dans l'académie de Lille (en %)



Source : MEN-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

1 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 2018 et 2023, le nombre de bénéficiaires d'un aménagement matériel est passé de 307 à 351. Cette légère augmentation du nombre de bénéficiaires est en corrélation avec une augmentation des demandes notable. (**Figure 51**).

Les dépenses d'aménagement ont augmenté, passant de 630 828,44 € en 2018 à 686 540,00 € en 2023, soit une augmentation de 8,8 % (**Figure 52**).

Durant la même période, le nombre de bénéficiaires d'une assistance humaine a légèrement diminué passant de 117 à 115 (-1,7 %) (**Figure 53**). Afin d'assurer une meilleure traçabilité des demandes d'aménagement de poste, un guichet unique a été mis en place en septembre 2017 et une commission APSH en 2022 (composée du correspondant handicap académique, du médecin du travail, du chef du bureau du recrutement du SAGERE et de deux référents handicap de service des services de gestion de personnels), permettant de favoriser les regards croisés sur les besoins d'accompagnement en termes de quotité horaire.

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

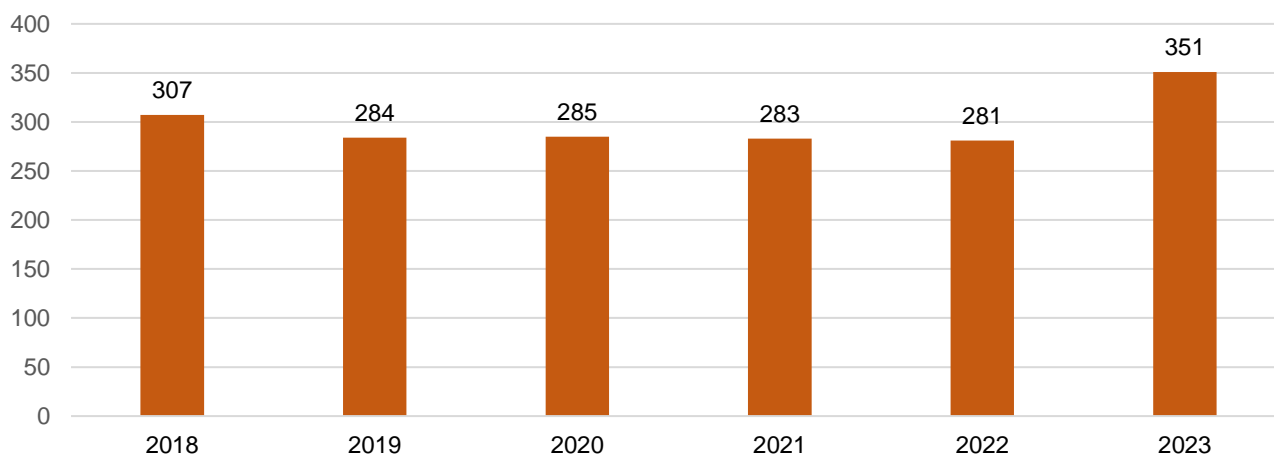
- En 2021, la notion d'aménagement raisonnable du poste de travail est pour la première fois énoncée dans la circulaire académique en précisant le rôle du manager de proximité dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail,

- En 2022, les voies et délais de recours sont indiqués dans les formulaires de demandes d'aménagement organisationnel et une commission APSH est instituée.

- En 2023, démarrage d'un travail du Pôle Handicap avec la DRASI, EDATAL et le service de médecine de prévention pour dématérialiser les demandes d'aménagements de poste de travail dans Colibris

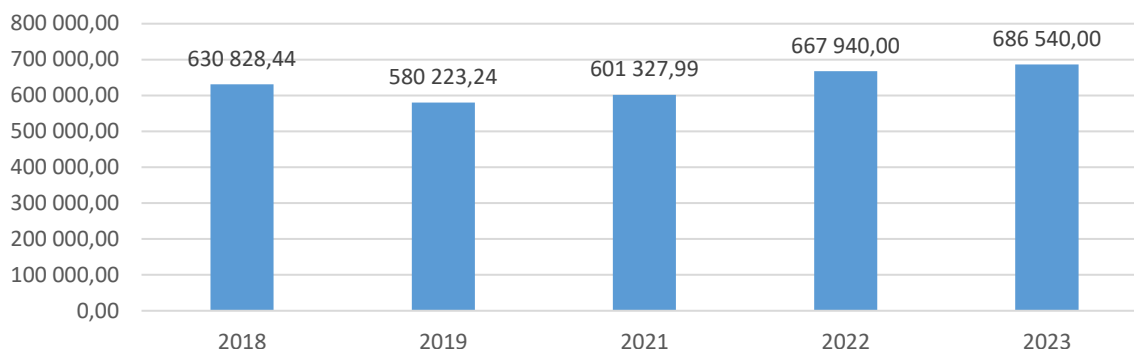
- En 2023, des courriers type de rejet de demande d'assistance humaine, de rejet de demande de renouvellement d'assistance humaine et de baisse de quotité d'accompagnement ont été élaborés et adressés aux agents demandeurs pour lesquels cette demande n'avait pas été jugée justifiée sur le plan médical par le service de médecine de prévention.

Figure 51 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'aménagements matériels de postes de travail dans l'académie de Lille



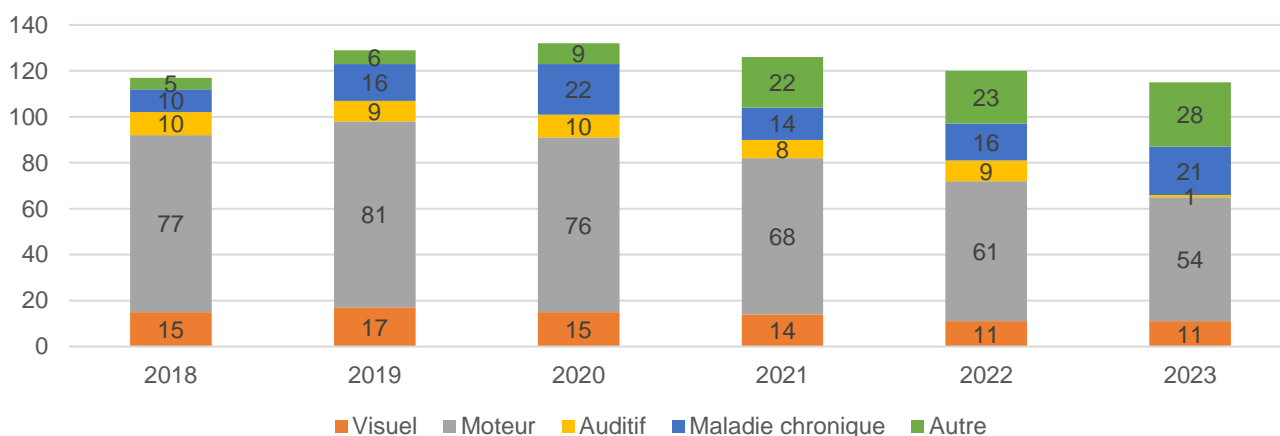
Source : MEN-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Figure 52 : Évolution des dépenses d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans l'académie de Lille (en euros)



Source : MEN-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Figure 53 : Évolution du profil des agents en situation de handicap bénéficiant d'une assistance humaine dans l'académie de Lille



Source : MEN-MESR, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

2 Le recensement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Dans l'académie de Lille, 3 094 ont été bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023 (**Tableau 124**). Une campagne annuelle de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a été conduite pour l'ensemble des catégories de personnels entre 2012 et 2020, permettant 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 a été réalisé, ce qui a permis de faire remonter le taux d'emploi BOE. Depuis 2017, une campagne académique relative à l'aménagement du poste de travail permet également d'inciter les agents à faire connaître leurs besoins d'aménagements de poste de travail.

Tableau 124 : Évolution du nombre de personnels BOE

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de BOE saisis dans les bases de gestion	2 132	2 371	2 876	2 770	2 818	3 094
Nombre de contrats aidés saisis	708	605	0	0	0	0
Ensemble de BOE	2 840	2 976	2 876	2 770	2 818	3 094
Taux de BOE*	4	4	4	4	4	5
Unités manquantes**	1 307	1 121	1 277	1 327	1 264	973

*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 : MEN-MESRI, 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 35 recrutements en 2023, ce qui marque une augmentation importante par rapport à 2022 (+169,2 %) : 17 enseignants dans le secteur public et 4 dans le secteur privé ainsi que 14 personnels ATSS dont 1 AAE. (**Figure 54**).

L'harmonisation des modalités de recrutement par la voie contractuelle est un chantier initié en 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 premier et second degrés public et privé, une grille pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé) et la mise en place d'encarts de conseils aux candidats aux corps enseignants issus d'un travail collaboratif des corps d'inspection.

La campagne de recrutement BOE s'est déroulée en 2023 de la manière suivante :

- Appréciation de l'aptitude physique et de la compatibilité du handicap : visite médicale auprès d'un médecin agréé : **février à mars 2023** - avant les entretiens dans le cadre des commissions.
- Pour les candidats recrutés, examen par le médecin de prévention qui envisage les mesures d'accompagnement nécessaires

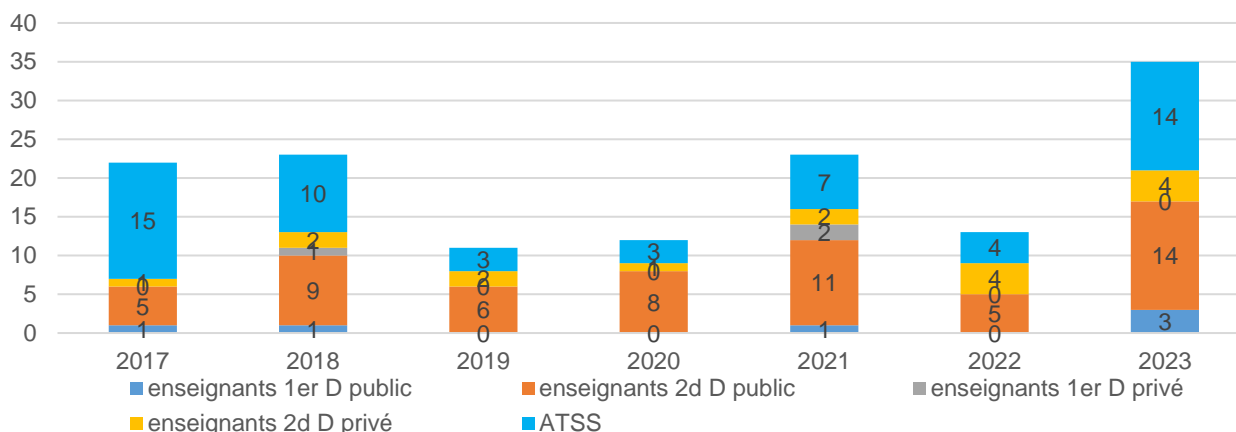
pour faciliter la prise de poste, dans le cadre de l'aménagement du poste de travail-calendrier prévisionnel : après les entretiens avec les inspecteurs (**juin 2023**).

- Comme depuis 2021, organisation d'une commission de sélection académique pour les candidatures aux corps enseignants du second degré public et privé, aux corps de CPE et PsyEN (composée du DRH ou son représentant, du correspondant handicap ou son représentant, de l'inspecteur de la discipline concernée) - : **début avril à fin mai 2023**.
- Pour le premier degré, organisation d'une commission de sélection harmonisée premier degré public et privé Nord et Pas-de-Calais composée du DASEN ou de son représentant, d'un IEN référent, du correspondant handicap académique, du chef de division concernée et du chef de bureau concerné, référent handicap de service **en juin 2023**.

L'analyse des données générées en 2023 indique que les recrutements effectués comprennent davantage de femmes que d'hommes, en particulier pour les métiers enseignants (**Tableau 125**).

Ce travail de modernisation et d'accompagnement renforcé des agents sera poursuivi durant les prochaines années.

Figure 54 : Évolution du nombre de recrutements par la voie contractuelle dans l'académie de Lille



Source : MEN-MESR, enquêtes annuelles sur le handicap.

Tableau 125 : Profil des ATSS et des enseignants recrutés par la voie contractuelle

	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
ATSS	3	1	4	11	3	14
Enseignants	4	5	9	15	6	21

Source : MEN-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 le plan académique handicap. Le Correspondant handicap académique coordonne également le travail d'ateliers dans les champs du maintien dans l'emploi, de la formation, de la communication, de l'accompagnement du handicap psychique.

Ces ateliers ont été très productifs et ont permis notamment de professionnaliser les formations destinées aux APSH nouvellement nommés (avec

des capsules vidéo informatives, un webinaire avec le SAGERE et des ateliers de mise en situation pratique des APSH formés). Ils ont permis d'organiser les actions de sensibilisation dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées dont le thème en 2023 a porté sur les innovations actuelles dans le champ des aménagements techniques et de l'accompagnement du handicap invisible qu'est le handicap psychique. Ils ont également permis d'organiser (après une première édition organisée en novembre 2017) le 2nd Challenge Handisports inter bassins qui s'est tenu le 3 mai 2023.

Les actions réalisées et les projets mis en œuvre :

Le Challenge Handisports inter bassins du 3 mai 2023 :

Ses objectifs étaient les suivants :

- Changer le regard porté sur le handicap, afin de favoriser une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,

- Mieux faire connaître les structures d'accompagnement de ces personnes,
- Développer un réseau de référents handicap de proximité dans les établissements scolaires et les services.

Cette seconde édition avait pour objectif de sensibiliser au handicap, via le vecteur du sport, tout en faisant découvrir des ateliers de sensibilisation au handicap auditif, au handicap visuel, au handicap moteur, aux troubles du spectre autistique et au handicap psychique aux participants. L'initiative innovante, reconnue par la DGRH du Ministère dans son bilan handicap annuel a été soutenue par la MGEN (qui a participé au financement de l'événement), par le comité régional handisport Hauts-de-France, par les comités olympiques départementaux du Nord et du Pas-de-Calais, par le comité paralympique et sportif français, par l'UNSS, par l'UGSEL, par la SRIAS Hauts-de-France ainsi que par la Ville de Wattignies qui mettait à disposition de l'Académie de Lille une salle de sports adaptée, à titre gratuit, le complexe sportif Pierre de Coubertin à Wattignies,

Le lycée professionnel Vertes Feuilles de Saint-André Lez Lille a mis à disposition des élèves, en valorisant leur intervention au niveau de la sécurité de l'événement. Le Collège Jean Zay de Lomme a mis à disposition les « cadets de la République », une section qui vise à transmettre une culture de la prévention et de la sécurité à travers une formation à des élèves de 5ème, qui préparent le certificat prévention et secours civiques de niveau 1.

Ce Challenge a permis à la fois de faire découvrir aux agents présents des épreuves de sport adapté et de les sensibiliser aux principales typologies de handicap. 140 agents représentant leurs bassins d'éducation étaient présents et une cinquantaine de bénévoles. Une prochaine édition de journées parasport dédiées aux élèves et aux personnels est envisagée à l'horizon 2025.

Parallèlement, **un réseau RH de référents handicap** de proximité est en cours de rénovation. Ce réseau visera à terme à mieux 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.

Il s'agira là d'un enjeu important du futur plan handicap ministériel 2023-2027.

À 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 2023 (déploiement pour la 7ème année de la campagne académique relative à l'aménagement du poste de travail avec l'indication des voies et délais de recours sur les formulaires de demande d'aménagement organisationnel, déploiement d'études de poste de travail sur site avec le médecin du travail).

L'année 2023 a poursuivi le travail en pluridisciplinarité pour mieux accompagner les situations individuelles (la commission RH est compétente pour examiner toutes les situations individuelles complexes d'agents, qu'ils soient ou non en situation de handicap) proposer des actions de formation, de sensibilisation au plus près des besoins du terrain, 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 exploités en 2023 et permettront le démarrage en 2025 d'un groupe de travail académique dédié spécifiquement à l'accompagnement du handicap psychique (avec l'appui des psychologues du travail et du centre de ressources sur le handicap psychique).

« La journée d'études du 16 novembre 2023 » :

En prologue de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2023, une journée d'études organisée conjointement par l'INSPE, l'Université de Lille et le Rectorat s'est tenue le jeudi 16 novembre 2023 de 9h à 17h à l'INSPE de Villeneuve d'Ascq sur le thème : *Faciliter l'articulation des acteurs pour mieux accompagner les enseignants vulnérables en formation et sur poste : vers un état des lieux ?*

Cette journée, initiée par le correspondant handicap académique, la correspondante handicap pédagogique de l'INSPE et la cheffe du bureau de la QVCT est partie d'un constat partagé à la suite de difficultés identifiées lors de suivis de situations individuelles complexes d'enseignants en situation de handicap :

- Des étudiants/ enseignants stagiaires en situation de handicap ne connaissaient pas toutes les aides/ dispositifs existants ni tous les interlocuteurs potentiels à même de les aider ;
- Les services de l'Université, de l'INSPE et du Rectorat ne repéraient pas suffisamment tôt toutes les situations de vulnérabilité ouvrant droit à accompagnement ;
- Les articulations entre tous les partenaires (internes/ externes) n'étaient pas toujours visibles ou connues des usagers ;
- L'accompagnement à la réorientation professionnelle ne semblait pas connu suffisamment.

La journée d'études a alterné des séquences en plénière et des ateliers ayant pour objectifs de mieux faire connaître les dispositifs d'accompagnement existants pour les enseignants en formation et sur poste, dans les champs RH, pédagogique et médico-social, et de mutualiser les bonnes pratiques d'accompagnement et les bons dispositifs à mobiliser en cas de difficultés.

La matinée a abordé en plénière les enjeux d'une politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et en ateliers la présentation d'un guide de ressources du point de vue de l'utilisateur enseignant qui se donne pour objectifs de lui faciliter son parcours en formation et sur poste.

L'après-midi a été consacrée à l'étude de situations individuelles complexes anonymées, résolues et non résolues. Elle a permis de travailler en mode collaboratif à la recherche de solutions et de bonnes pratiques pouvant être mutualisées.

La séance en plénière a abordé la question de l'identification des besoins et des outils de repérage existants et à construire pour réduire les risques de parcours professionnels des enseignants.

Les suites de cette journée sont envisagées à l'horizon 2025. D'ores et déjà, l'organisation d'une après-midi en 2024 dédiée spécifiquement aux enseignants stagiaires et contractuels BOE leur donnant toutes les informations utiles à leur année de stage (dispositifs d'accompagnement, acteurs ressources, etc.) est l'une des conséquences concrètes de cette journée qui est amenée à se renouveler.

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.

Le dispositif des postes adaptés doit être considéré comme une période transitoire d'activité pendant laquelle une aide est apportée à l'agent rencontrant des difficultés dues à son état de santé afin de lui permettre à terme, soit d'assurer la reprise de ses fonctions initiales, soit d'envisager une reconversion professionnelle (par voie de concours, par détachement ou par reclassement professionnel, etc.).

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. 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.

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 précis, adapté à sa situation et ses objectifs. 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 du travail.

La campagne de recueil des demandes d'allègement de service s'est déroulée de manière dématérialisée via l'application Colibris.

a. Les postes adaptés dans le premier degré

En 2024-2025, 38 PACD (23 dans le Nord dont 20 femmes et 3 hommes et 15 dans le Pas-de-Calais dont 11 femmes et 4 hommes) et 14 PALD (7 dans le Nord et 7 dans le Pas-de-Calais) bénéficient à des enseignants du premier degré, soit 11 de plus qu'en 2023-2024 (**Tableau 126**). Les PACD ont

fait l'objet de 56 demandes (41 dans le Nord et 15 dans le Pas-de-Calais) ; 67,8 % des demandes ont été acceptées. Les PALD ont, quant à eux, fait l'objet de 16 demandes (9 pour le Nord et 7 pour le Pas-de-Calais), 14 (7 pour le Nord et 7 pour le Pas-de-Calais) d'entre-elles ont été acceptées.

Tableau 126 : Évolution des affectations sur postes adaptés dans le 1^{er} degré

		2022-2023			2023-2024			2024-2025		
		Nord	Pas-de-Calais	Académie	Nord	Pas-de-Calais	Académie	Nord	Pas-de-Calais	Académie
Postes adaptés de courte durée (PACD)	Hommes	24	13	37	15	11	26	20	11	31
	Femmes	8	3	11	5	3	8	3	4	7
	Ensemble	32	16	48	20	14	34	23	15	38
Postes adaptés de longue durée (PALD)	Hommes	6	3	9	6	1	7	7	7	14
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ensemble	6	3	9	6	1	7	7	7	14
Ensemble	Hommes	30	16	46	21	12	33	27	18	45
	Femmes	8	3	11	5	3	8	3	4	7
	Ensemble	38	19	57	26	15	41	30	22	52

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 second degré

En 2024-2025, 38 enseignants bénéficient d'un poste adapté, chiffre en légère augmentation par rapport à 2023-2024 qui s'explique par l'augmentation des nouvelles demandes de PACD et de PALD (26 demandes de PACD au lieu de 22 l'année dernière et 7 demandes de PALD au lieu de 5 l'année dernière) (**Tableau 127**).

Concernant les PACD, les 31 enseignants retenus ont été en majorité affectés sur un poste administratif (**Tableau 128**). Parmi eux, 77 % sont les femmes.

Tableau 127 : Évolution des affectations sur postes adaptés dans le second degré

	2023-2024			2024-2025								
	Nouvelles demandes	Demandes de renouvellement	Nombre de dossiers retenus	Nouvelles demandes			Demandes de renouvellement			Nombre de dossiers retenus		
	F+H	F+H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
Postes adaptés de courte durée (PACD)	22	21	28	18	8	26	16	2	18	24	7	31
Postes adaptés de longue durée (PALD)	5	5	6	4	3	7	2	2	4	3	4	7
Ensemble	27	26	34	22	11	33	18	4	22	27	11	38

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

Tableau 128 : Répartition des affectations sur postes adaptés de courte durée selon le sexe en 2024-2025

	Nouvelles demandes						Renouvellement de demandes						Ensemble					
	Dépôt de dossiers			Dossiers retenus			Dépôt de dossiers			Dossiers retenus			Dépôt de dossiers					
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
Administratif	8	2	10	5	1	6	10	0	10	8	0	8	18	2	20	13	1	14
Documentaliste	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Enseignement	4	1	5	2	1	3	1	0	1	1	0	1	5	1	6	3	1	4
ITRF	0	1	1	0	1	1	4	1	5	3	1	4	4	2	6	3	2	5
Autres	6	4	10	4	2	6	0	1	1	0	1	1	6	5	11	4	3	7
Ensemble	18	8	26	11	5	16	16	2	18	13	2	15	34	10	44	24	7	31

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

Les 7 enseignants dont 4 hommes sur un poste adapté de longue durée ont été affectés au CNED (**Tableau 129**). 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 (3 retraites).

Tableau 129 : Répartition des affectations sur postes adaptés de longue durée en 2024-2025

	Nouvelles demandes						Renouvellement de demandes						Ensemble					
	Dépôt de dossiers			Dossiers retenus			Dépôt de dossiers			Dossiers retenus			Dépôt de dossiers			Dossiers retenus		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
Administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CNED	4	3	7	1	2	3	2	2	4	2	2	4	6	5	11	3	4	7
ITRF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	4	3	7	1	2	3	2	2	4	2	2	4	6	5	11	3	4	7

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

À la rentrée 2024, 10 personnes sont sorties du dispositif des postes adaptés. Parmi celles-ci, 3 sont reparties sur un poste d'enseignant, 2 personnes ont obtenu un reclassement par

détachement, 3 sont en année de préparation au reclassement, 1 a obtenu un congé de formation professionnelle, 1 est médicalisée.

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 règlementaires 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 est attribué au titre d'une année scolaire et n'est pas reconduit de manière automatique. Il ne peut être envisagé comme une compensation d'un handicap pérenne.

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.

Concernant les enseignants du premier degré, l'allègement porte au maximum sur le quart des obligations.

La campagne de recueil des demandes d'allègement de service s'est déroulée de manière dématérialisée via l'application Colibris.

a. Les allègements de service dans le premier degré

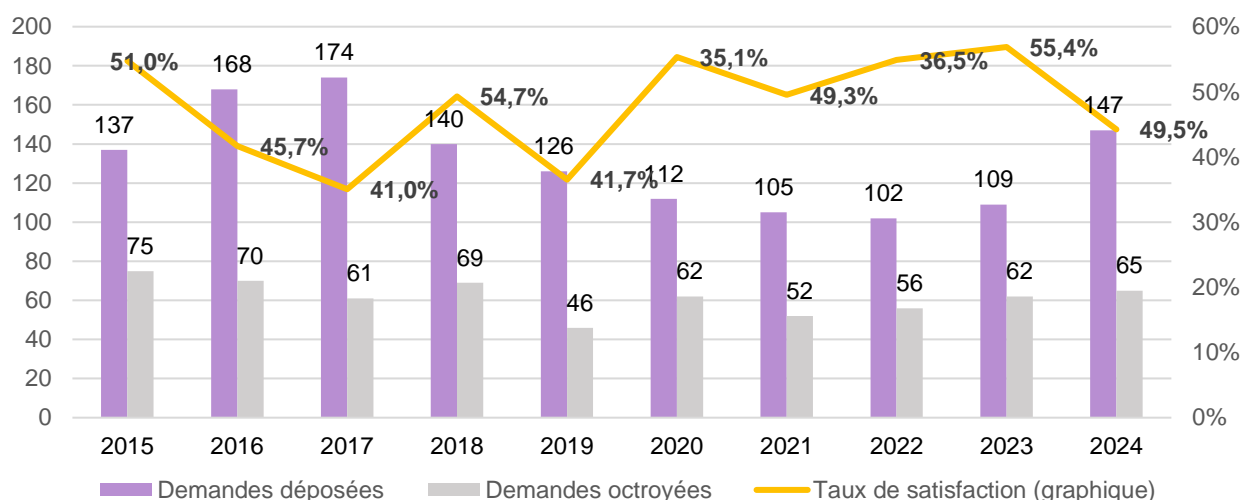
En 2024-2025, 147 demandes d'allègements de service ont été déposées par les enseignants du premier degré dans l'académie, soit 38 de plus que l'an dernier.

Parmi celles-ci, 65 ont été accordées (+ 3 en un an) (**Figure 55**). Le taux de satisfaction est en baisse de 13 points par rapport à celui de 2023-2024 : il est 44 %.

Dans le département du Nord, 37 allègements de service ont été octroyés aux enseignants du premier degré suite à 89 dépôts de dossiers, soit un taux de satisfaction de 42 %.

Dans le département du Pas-de-Calais, 28 demandes d'allègements de service ont été accordées aux enseignants du premier degré suite à 58 dépôts de candidature, soit un taux de satisfaction de 48 %.

Figure 55 : Évolution du nombre de demandes d'allègement de service et le taux de satisfaction dans le 1er degré



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

b. Les allègements de service dans le second degré

Pour la rentrée 2024-2025, 207 demandes d'allègements de service ont été déposées, soit 11 demandes de moins que l'an passé. Les demandes d'allègement horaire formulées par les agents BOE représentent 74 % des demandes.

Après étude du dossier par le service de médecine du travail et après validation de la commission pilotée par la Direction des Ressources humaines, 113 demandes ont été accordées, soit un taux de satisfaction globale de 55 %.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ont fait 154 demandes d'allègement de service, 82 ont été satisfaites, soit un taux de 53 %. Le plus

gros volume des demandes provient des professeurs certifiés BOE : 103 demandes et 54 accordées, soit un taux de satisfaction de 52 % (**Tableau 130**).

Les personnels non BOE ont déposé 53 demandes ; 31 ont été satisfaites, soit un taux de satisfaction de près de 58 %. Ici également, le plus gros volume des demandes déposées provient des professeurs certifiés : 35 demandes déposées et 20 satisfaites, soit un taux de satisfaction de 57 %.

Tableau 130 : Évolution du taux de satisfaction des demandes d'allègement de service dans le second degré

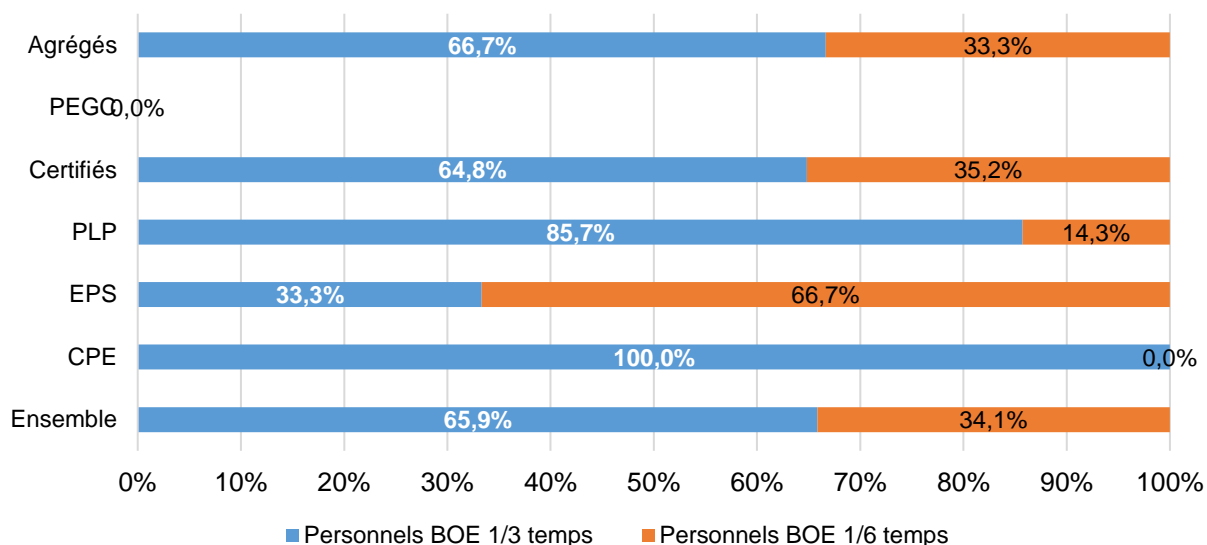
	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)
Agrégés	85	0	82	100	37	0
Certifiés	64	65	39	77	52	57
PLP	66	80	59	0	56	80
EPS	70	50	33	86	36	66
Psy EN	66	100	29	0	0	0
CPE	75	100	83	0	66	50

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

Dans l'académie, 65,9 % des allègements de service portent sur le tiers des obligations réglementaires de service des agents BOE. Ce taux est de 80,6 % pour les personnels non BOE.

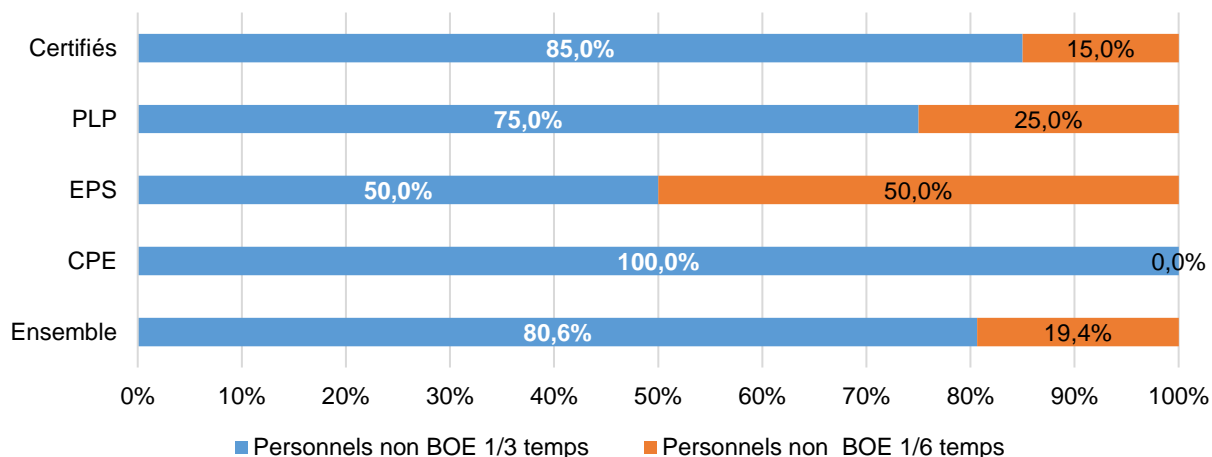
Dans l'académie, 34 % des demandes d'allègement de service portent sur le sixième de leurs obligations réglementaires de service en ce qui concerne les personnels BOE (**Figure 56**). Cette part atteint 19 % pour le personnel non BOE (**Figure 57**).

Figure 56 : Répartition des demandes d'allègement de service accordées des enseignants BOE du second degré selon les obligations de service en 2024-2025



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

Figure 57 : Répartition des demandes d'allègement de service accordées aux enseignants non BOE du second degré selon les obligations de service en 2024-2025

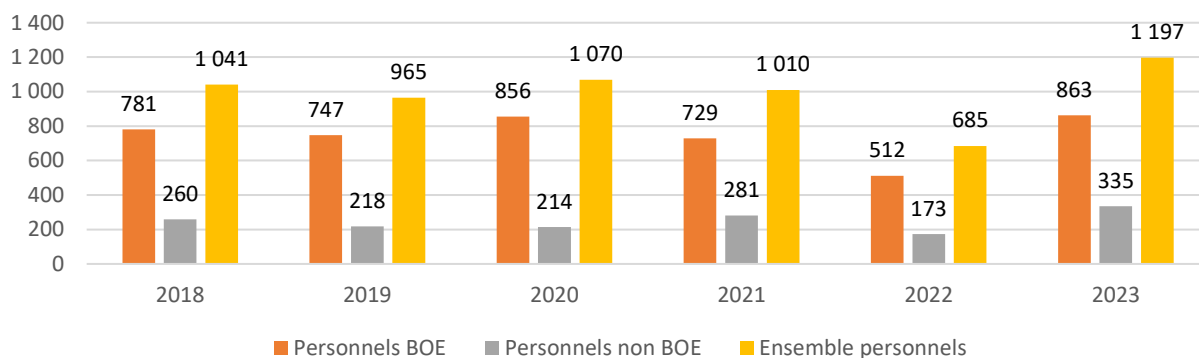


Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

Les enquêtes annuelles sur le handicap renseignent avec un an de retard sur le nombre d'heures d'allègements de service hebdomadaire accordé pour raisons de santé : celui-ci est en

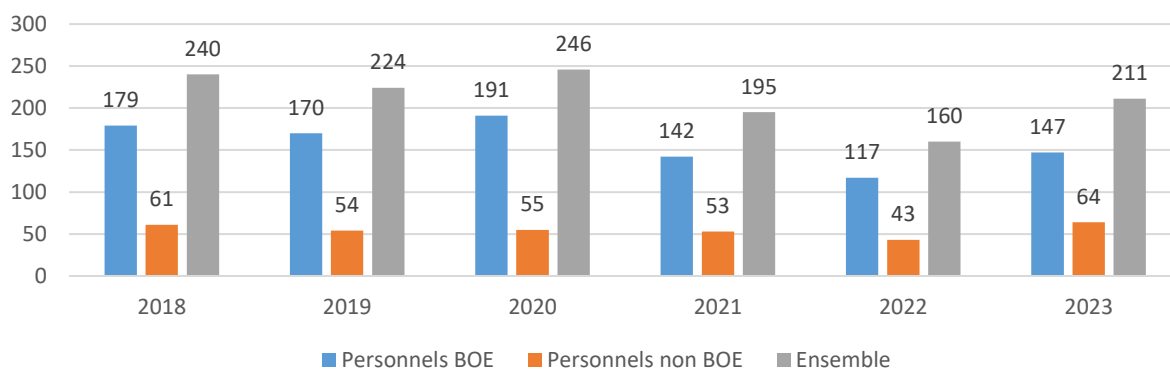
progression, passant de 1 041 heures en 2018 à 1 197 heures en 2023 pour un nombre de bénéficiaires en diminution (**Figure 58**) et (**Figure 59**).

Figure 58 : Évolution du nombre d'heures d'allègements de service hebdomadaires accordés pour raison de santé dans l'académie de Lille entre 2018 et 2023



Source : MEN-MESR, enquêtes annuelles sur le handicap.

Figure 59 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'allègements de service accordés pour raison de santé dans l'académie de Lille entre 2018 et 2023



Source : MEN-MESR, enquêtes annuelles sur le handicap.

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 la 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 (MEN-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

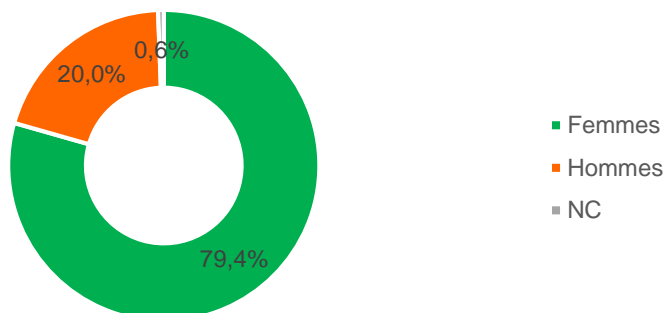
individuels, dans un lieu neutre, avec des psychologues. L'objectif des EAE est de proposer une aide ponctuelle, d'apporter une première réponse à des difficultés personnelles ou professionnelles et de permettre une orientation, soit vers des ressources employeurs, soit vers des ressources externes, lorsque la situation le nécessite.

Dans l'académie de Lille, les agents peuvent être rencontrés à Arras, Boulogne ou Lille, en fonction de leur lieu de travail ou d'habitation, à leur convenance. Des entretiens téléphoniques sont également possibles. Depuis le 1er janvier 2018, un numéro unique est à composer pour prendre rendez-vous : 0805 500 005 et depuis fin 2020, des psychologues accueillent les personnels pour ces entretiens téléphoniques 24h/24 et 7j/7. L'appel est gratuit. La confidentialité et l'anonymat sont bien sûr garantis.

Pour la période du 1er septembre 2023 au 31 août 2024, on relève un nombre total de 379 prises de contact, concernant 221 agents dans l'académie de Lille. 216 entretiens psychologiques ont été conduits, bénéficiant à 173 personnes.

Les graphiques ci-dessous (**Figures de 60 à 62**) présentent un bilan affiné du profil des personnes reçues dans le Nord et le Pas-de-Calais.

Figure 60 : Répartition des demandes d'interventions selon le sexe en 2023-2024



Source : Réseau Pas

Figure 61 : Répartition selon la problématique

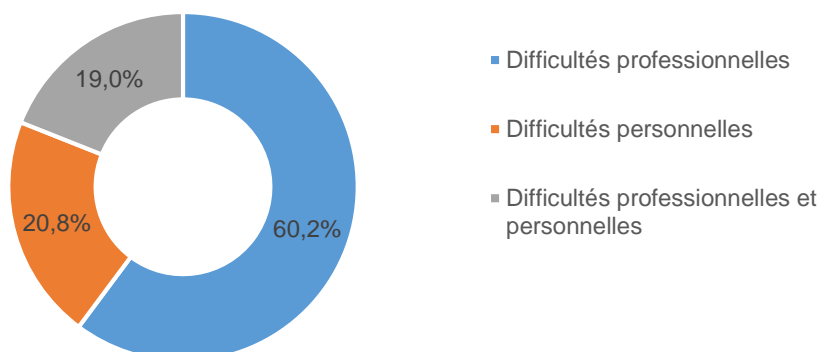
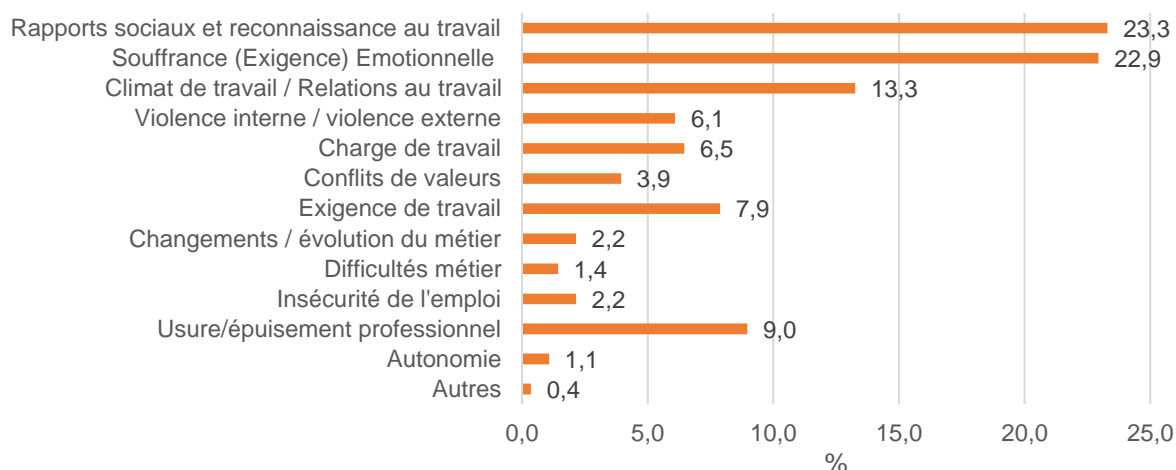


Figure 62 : Répartition selon la problématique professionnelle



Source : Réseau Pas.

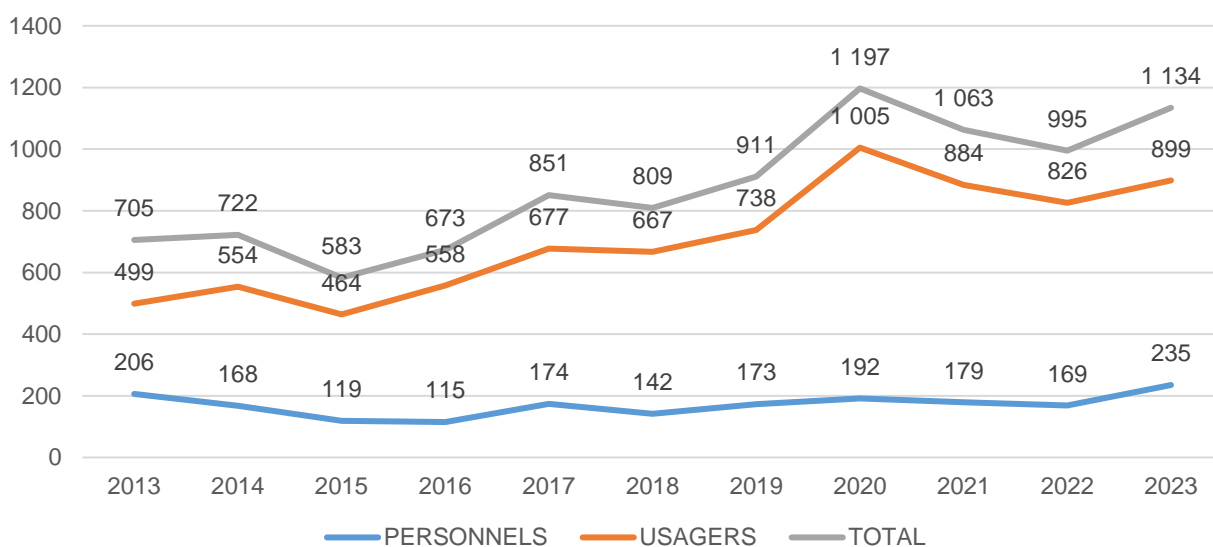
La médiation académique

Évolution du nombre de dossiers clôturés depuis 2017

Les statistiques issues de la base nationale médiation sont arrêtées par année civile, donc 2023 et non 2022-2023. Comme cela sera vu, les réclamations sont en hausse en 2023 au nombre de 1 134 (**Figure 63**).

Si l'on fait un calcul particulier en partant des tableaux mensuels, elles ne sont que de 749 pour l'année scolaire 22-23. Notre étude portera donc sur l'année 2023.

Figure 63 : Évolution du nombre de dossiers clôturés depuis 2013



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

1 L'origine des réclamations

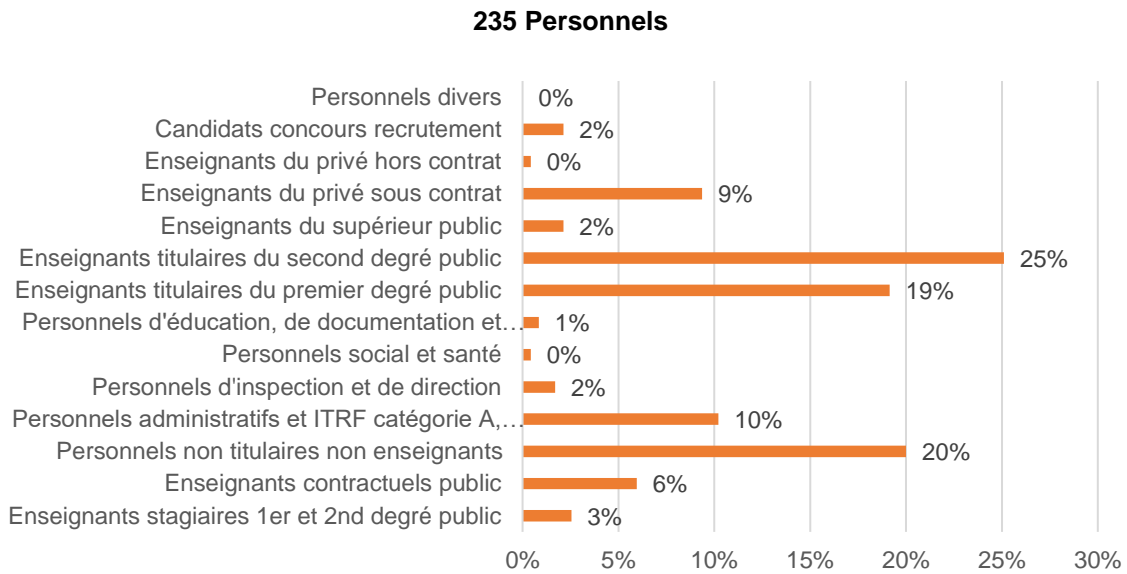
L'augmentation observée en 2023 par rapport à 2022 vient des deux catégories :

+39 % pour les personnels et +9 % pour les usagers et porte la répartition entre les catégories à 21 % de personnels et 79 % d'usagers. On peut rappeler qu'au début de la médiation, les saisines provenaient à 60 % des personnels et à 40 % des usagers.

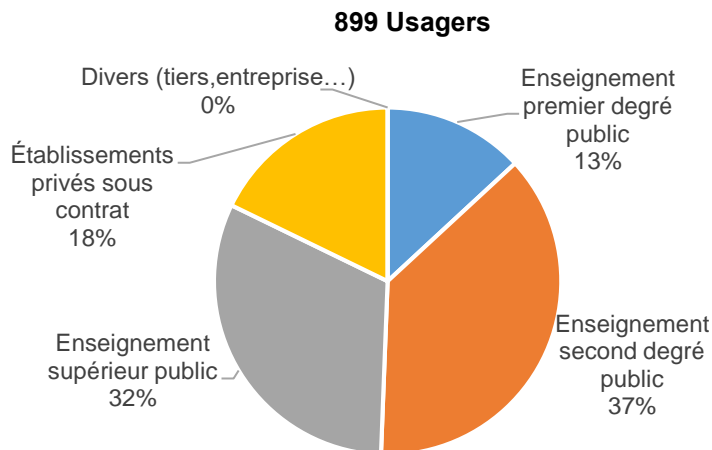
Pour les personnels : On note surtout une hausse des demandes des titulaires non enseignants et des enseignants titulaires des 1^{er} et second degrés publics et plus légèrement de ceux du privé sous contrat

Pour les usagers : L'augmentation concerne toutes les sous-catégories mais plus particulièrement le second degré public et le supérieur public (**Figure 64**).

Figure 64 : Répartition des dossiers en 2023 selon leur origine



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

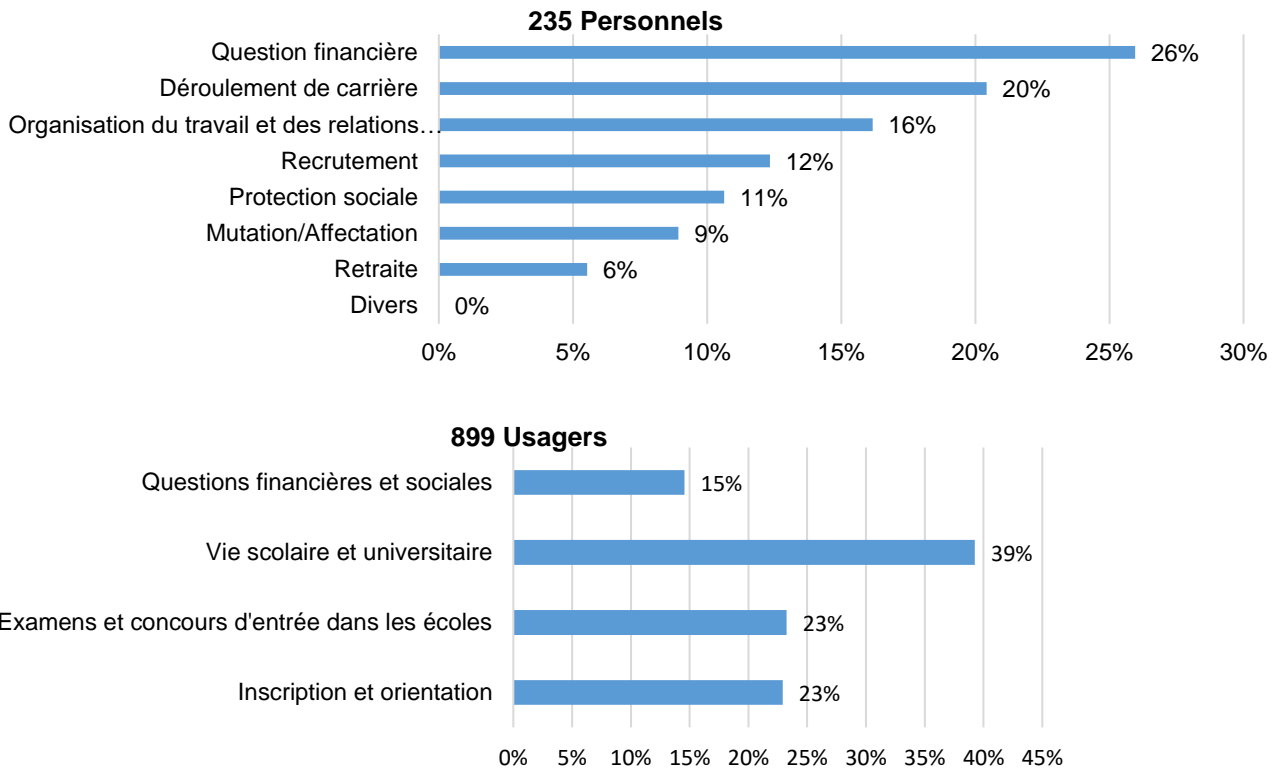
2 La nature des réclamations

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 65 : Répartition des dossiers clôturés en 2023 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

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Inférieur ou égal à un mois	966	85	855	86	940	88	1 025	86	784	86	665	82
Entre un et deux mois	107	9	103	10	87	8	111	9	90	10	89	11
Entre deux et trois mois	35	3	20	2	25	2	37	3	22	2	24	3
Supérieur à trois mois	26	2	17	2	11	1	24	2	15	2	31	4
Total	1 134	100	995	100	1 063	100	1 197	100	911	100	809	100

Malgré un nombre de saisines rarement atteint, sauf en 2020, on peut noter que cela n'a pas d'impact sur le délai de traitement.

Cela n'est possible qu'en raison de l'excellente collaboration, à quelques rares exceptions, des établissements et services publics et privés.

Cependant, depuis la COVID et sans doute la mise en place du télétravail, on note parfois plus

de difficultés à joindre les services ou communiquer avec un personnel qui n'a pas accès aux données.

Cette difficulté à joindre nous est également rapportée par des réclamants qui, de ce fait nous appellent pour tout type de questionnements.

4 Les résultats de l'intervention des médiateurs

Évolution des types d'interventions

	2020	2021	2022	2023	
Saisines sans recours administratif préalable	32	25	6	7	Types d'interventions en 2023
Intervention du médiateur rendue inutile	103	99	92	83	
Saisines non appuyées par le médiateur	270	166	169	294	
Saisines soumises au réexamen de l'administration par le médiateur	351	445	445	481	
Intervention du médiateur dans un conflit relationnel	0	0	0	0	
Demandes d'information ou de conseil	417	306	259	255	
Saisines hors du champ de l'éducation et de la formation	26	22	24	14	
TOTAL	1 199	1 063	995	1 134	

NB : La rubrique "Intervention dans un conflit relationnel" a été supprimée et incluse dans "saisines appuyées ou non".

À noter que le nombre des demandes d'informations qui avait explosé en 2020 revient à un nombre comparable aux autres années.

Il faut noter que, par ailleurs, le taux de satisfaction reste stable à 84 % si l'on déduit les sollicitations restées sans suite (3 %) et les appuis restés sans succès (13 %).

La protection juridique des fonctionnaires et le contentieux

La nouvelle édition du bilan d'activités du service inter académique des affaires juridiques retrace les données clés de l'année scolaire pour le site de Lille.

Les conflictualités sont en augmentation et si elles révèlent une hausse de 67,5 % des litiges devant le juge administratif, les violences aux personnels se traduisent par une hausse de 33,5 % des demandes de protection juridique en un an.

1 La protection juridique des personnels

Pour rappel, l'article L134-1 et suivant du code général de la fonction publique 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. 295 demandes ont été formulées pour l'année scolaire 2023-2024.
- 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). Aucune demande en ce sens pour l'année 2023-2024.
- 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). 2 demandes pour l'année 2023-2024.

Dans l'exercice de leurs missions ou en raison de leur qualité, les personnels sont confrontés à des faits de violences dont ils sont victimes, qu'ils se déroulent à l'intérieur des établissements scolaires et services, à leurs abords ou sur les réseaux sociaux.

De 221 demandes en 2022-2023, on est passé à 295 demandes en 2023-2024, soit une augmentation de 33,5 %.

Les demandes de protection juridique visent toujours majoritairement les atteintes aux personnes : 96,6 % contre 3,4 % pour les atteintes aux biens. Pour les deux types de demandes de protection juridique, 63,7 % sont sollicitées par des femmes (61,5 % en 2022-2023) (**Tableau 131**).

36,6 % des demandes de protection fonctionnelle visent des enseignants du premier degré contre 28,5 % par rapport à l'an passé. Ce niveau reste

sensiblement le même qu'il y a deux ans. Les directeurs d'école et directrices représentent 39,8 % des demandes du premier degré. (43 demandes de PF sur 108).

38,6 % des demandes totales émanent d'enseignants du second degré et 24,7 % sont sollicitées par les personnels ATSS, d'encadrement et de vie scolaire. Cette année est marquée par l'octroi de protection fonctionnelle pour des personnalités de l'enseignement supérieur.

Tableau 131 : Évolution de la répartition des demandes de protection juridique selon le type de demandes et le sexe

		Enseignants du premier degré			Enseignants du second degré			Autres*			Total général
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
2021-2022	Atteintes aux personnes	27	17	44	14	29	43	15	14	29	116
	Atteintes aux biens	1	2	3	2	2	4	0	0	0	7
	Total	28	19	47	16	31	47	15	14	29	123
2022-2023	Atteintes aux personnes	46	15	61	45	40	85	45	22	67	213
	Atteintes aux biens	0	2	2	0	5	5	0	1	1	8
	Total	46	17	63	45	45	90	45	23	68	221
2023-2024	Atteintes aux personnes	87	19	106	54	54	108	41	30	71	285
	Atteintes aux biens	1	1	2	4	2	6	1	1	2	10
	Total	88	20	108	58	56	114	42	31	73	295

*Personnels ATSS, d'encadrement et de vie scolaire.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Les demandes relatives à la protection de l'employeur concernant les atteintes aux personnes visent quel que soit le corps d'exercice les membres de l'enseignement public à 95 %

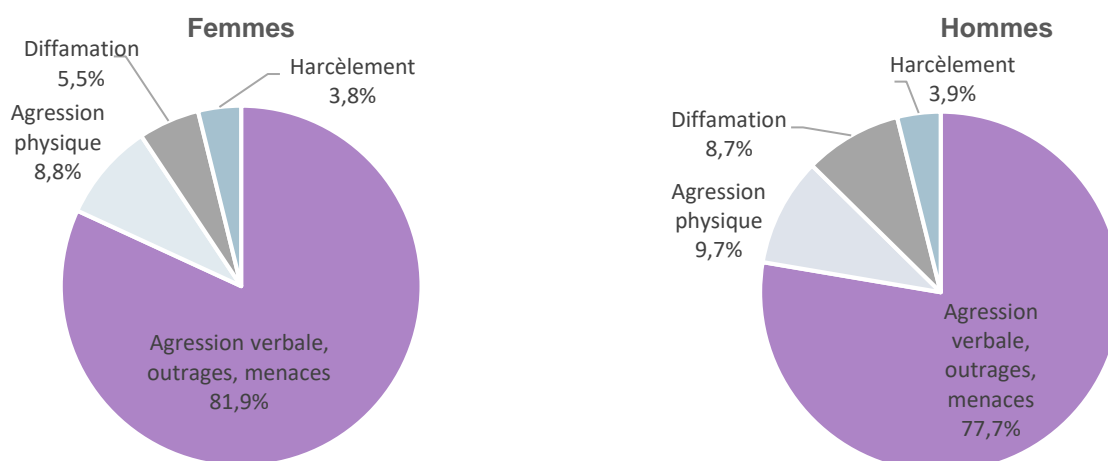
contre 5 % pour le personnel des établissements privés sous contrat d'association (**Tableau 131-1** et **Figure 66**).

Tableau 131-1 : Répartition des demandes de protection juridique selon le type de demandes et de personnels par genre en 2023-2024

	Atteintes aux personnes				Atteintes aux biens			
	Enseignement public		Enseignement privé		Enseignement public		Enseignement privé	
	Ensemble	% de femmes	Ensemble	% de femmes	Ensemble	% de femmes	Ensemble	% de femmes
Enseignants premier degré (y compris les directeurs)	102	82,4	4	75,0	2	50,0	0	0,0
Enseignants (second degré)	96	45,8	10	80,0	4	50,0	2	100,0
Personnels de direction	32	46,9	1	0,0	1	100,0	0	0,0
Personnels d'inspection	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnels d'éducation ou d'orientation	20	75,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0
Personnels administratifs	10	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel médical et social	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AED	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AESH	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Autre personnel (CFC, TRF)	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	270	63,3	15	73,3	8	50,0	2	100,0

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Figure 66 : Typologie des atteintes aux personnes traitées en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille,-Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Parmi les 295 demandes de protection juridique, 85 % des demandes conduisent à l'octroi de la protection fonctionnelle avec 44 refus.

Parmi les 44 demandes refusées, 13 demandes soit 29,5 % ne relèvent pas du mécanisme de la

protection fonctionnelle (**Tableau 131-2**). Les différends dans le cadre du travail reflètent la tendance au désaccord et au dissensus. Les réponses relèvent d'une approche de gestion particulière des situations RH et n'entrent pas dans le champ des attaques.

Tableau 131-2 : Répartition des demandes refusées selon le motif

	Faits non établis	Faits ne relevant pas de l'article L134-5 du CGFP	Absence de lien avec le service	Motif d'intérêt général	Faute personnelle	Autres motifs	TOTAL
Atteintes aux biens et aux personnes	4	13	5	0	2	20	44

Enfin, les auteurs d'agressions à l'égard des personnels de l'Éducation nationale sont généralement connus de ces derniers car

membres de la communauté éducative (48,8 % pour les parents et 26,3 % pour les élèves)

Tableau 131-3 : Auteurs des attaques faites aux personnels

	Femmes	Hommes	Ensemble
Parents d'élèves	96	43	139
Elèves	38	37	75
Collègues	36	8	44
Particuliers, inconnus	12	15	27
Total	182	103	285

Source : Rectorat de l'académie de Lille,-Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Les agents sollicitant la protection juridique au titre des atteintes à la personne sont à 84 % âgés de plus de 50 ans.

Mesures prises par l'employeur en direction de la Justice

Total des signalements judiciaires : 65 en 2022-2023 et 154 en 2023-2024, soit une hausse de plus de 50 %.

Total des dépôts de plainte : 7 en 2022-2023 et 10 en 2023-2024. 6 protections juridiques ont été

accordées d'office compte tenu des risques graves d'atteinte à l'intégrité physique et révélations de données pouvant mettre en danger l'agent contre 15 l'an passé.

Tableau 132 : Réponses de l'autorité judiciaire

	2022-2023	2023-2024
Suites judiciaires :		
- Classements sans suite	10	5
- Condamnations	14	5
- Audiencements	4	26 (en attente des délibérés)
- Autres	4	3 en enquête pénale
Suites disciplinaires :		
- Elèves sanctionnés	28	29
Accompagnement psycho médical des personnels :	114	246

Tableau 132-1 : Typologie des demandes des agents

	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				
2022-2023	6	10	180 (dont 22 sur les réseaux sociaux)	15	2	0	8	0	221
2023-2024	2	26	246 (dont 22 sur les réseaux sociaux)	11	0	0	10	0	295

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 2023-2024, 258 recours ont été introduits dans l'académie de Lille (**Figure 67**), contre 154 l'année précédente (soit + 67,5 %). 158 personnels et 100 usagers ont eu recours au juge administratif.

Le juge des référés, c'est-à-dire le juge de l'urgence est saisi cette année scolaire davantage par les usagers que par les personnels.

Le contentieux de l'urgence représente 16,7 % des nouvelles requêtes. Le contentieux de l'urgence est encore cette année à un haut niveau et tend encore à représenter « un petit » sixième de l'activité contentieuse mobilisant les énergies.

À l'inverse de l'an passé, la dynamique actuelle est à une accélération du nombre de recours initiés par les personnels. Ce contentieux représente 61,2 % du contentieux total.

Les questions liées à l'indemnitaire et aux titres de perception arrivent en tête cette année alors que l'an passé, ce type de contentieux arrivait en queue de peloton (100/158), soit 63,3 % contentieux des personnels).

Les personnels, saisissent ensuite le juge administratif d'abord pour faire trancher les litiges liés à leur état de santé (CLM, CLD, imputabilité au service, reclassement, allègement de service, temps partiel thérapeutique (18,4 % du contentieux des personnels) et à même hauteur

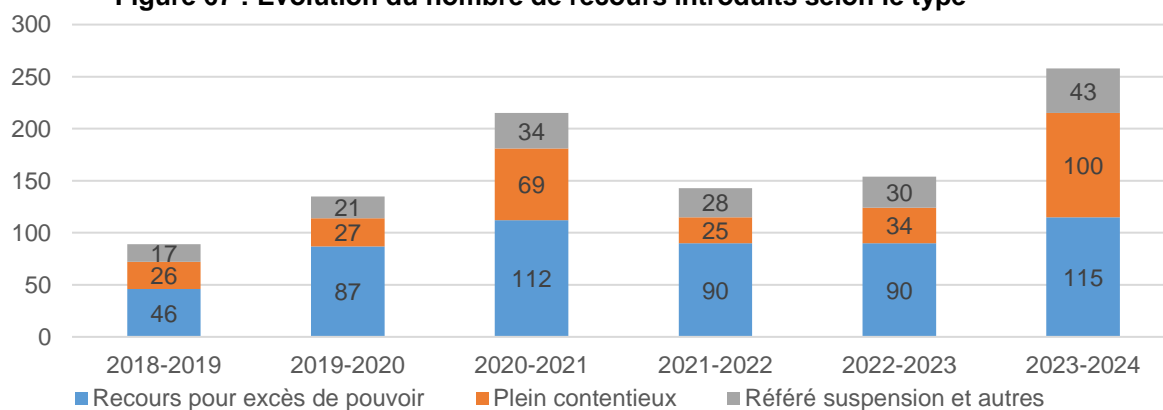
sur le contentieux lié à la carrière (nomination, promotion, mutation, télétravail, discipline, retraite (18,4 % contentieux des personnels).

La part des contentieux introduits par les personnels représente 10,7 %, en chute par rapport à l'an passé (48 % l'an passé). Les autres recours ont été introduits par les personnels enseignants, soit 35,4 % et 4,4 % représentent l'enseignement privé. 76 recours ont été introduits par les AESH, représentant donc 48,1 % du contentieux général des personnels.

Quant au contentieux des usagers, il a augmenté de 16 points (22,1 % pour l'année 2022 et 38,7 % pour l'année 2023).

En priorité, les usagers saisissent comme l'an passé le juge administratif sur les domaines traditionnels que sont les bourses, l'orientation, l'affectation, les dérogations de carte scolaire, les accidents, la discipline, les examens (47 %). En second lieu, et c'est un changement, le contentieux de l'instruction en famille et du non remplacement des enseignants progressent et arrivent en seconde position contre la troisième position l'an passé (33 %). De ce fait, le contentieux de la scolarité des enfants en situation de handicap et les aménagements des examens prend la dernière place (20 %).

Figure 67 : Évolution du nombre de recours introduits selon le type



Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Tableau 133 : Nombre de recours introduits selon le type et le sexe en 2023-2024

	2022-2023			2023-2024			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Parents	Ensemble
Recours pour excès de pouvoir	46	44	90	65	40	10	115
Plein contentieux	22	12	34	71	29		100
Référé suspension et autres	12	18	30	20	14	9	43
TOTAL	80	74	154	156	83	19	258

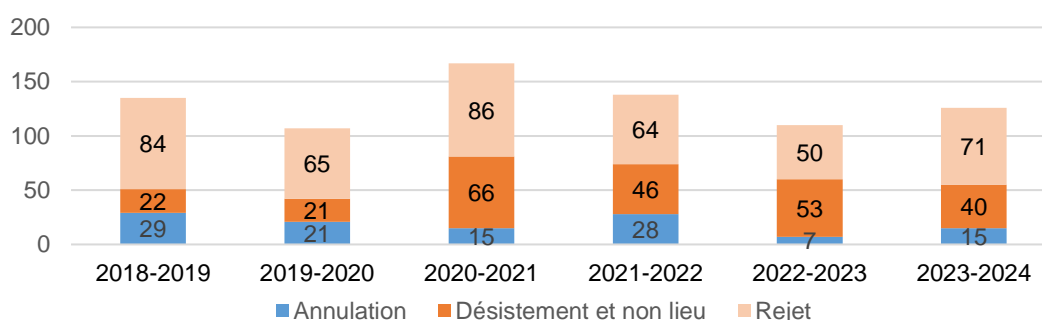
Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

126 décisions juridictionnelles ont été rendues par les juridictions administratives contre 110 l'année précédente (soit + 14,5 %). 125 jugements ont été rendus par le tribunal administratif de Lille et 1 arrêt rendu par la Cour administrative d'appel de Douai, les appels étant désormais traités par les académies (**Figure 68**) : 61 décisions de justice rendues (soit 48,8 % du contentieux total) relèvent du contentieux des personnels, 65 décisions de justice rendues (soit 52 % du contentieux général) relèvent du contentieux des usagers.

La répartition des affaires jugées montre que les affaires liées aux congés, accidents et handicap sont minoritaires (24,6 %) comme les contentieux des affectations, avancement, chômage et retraite (18 %). Les décisions rendues sur les titres de perception, rémunération et indemnités, titularisation, disciplinaire et recrutement des personnels sont bien plus importantes en nombre (57,4 %).

En 2023-2024, 111 décisions juridictionnelles ont été favorables à l'administration, soit 88 % contre 94 % l'an passé (**Tableau 133-1**).

Figure 68 : Évolution du nombre de jugements intervenus selon le type



Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Tableau 133-1 : Nombre de jugements intervenus selon le type et le sexe

	2022-2023			2023-2024		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Annulation	5	2	7	8	7	15
Désistement et non lieu	27	26	53	26	14	40
Rejet	23	27	50	27	39	71
Total*	55	55	110	61	60	126

* y compris 5 contentieux avec les parents.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Formation

La formation des personnels est un axe fort de la politique RH de l'académie.

Formation initiale et accompagnement des nouveaux collègues.

Formation continue, tout au long de la vie.

Les équipes de l'École Académique de la Formation Continue, en lien avec les équipes RH et les corps d'inspection, œuvrent à l'accompagnement des personnels via des actions de formation, et ceci quels que soient les statuts des agents. C'est ainsi une refonte complète de la formation des nouveaux enseignants contractuels qui se met en place afin d'outiller au mieux ces collègues qui nous rejoignent.

La formation est un moyen de faire évoluer ses pratiques professionnelles, d'avancer sur une difficulté rencontrée et aussi d'évoluer professionnellement. À ce titre les congés de formation professionnelle et le compte personnel de formation permettent de préparer un concours pour une évolution professionnelle, mais aussi de préparer une reconversion professionnelle en se formant à un nouveau métier.

Enfin, nous accompagnons les jeunes en Service Civique Universel et déployons des actions liées aux priorités de notre académie, telles que le plan mathématiques et français ou les formations aux valeurs de la République, tout particulièrement celles liées à la laïcité et au dispositif Phare lutte contre le harcèlement scolaire)

La formation continue dans le 1 ^{er} degré	207
La formation continue des personnels du second degré ATSS.....	208
Les congés de formation professionnelle.....	220
Le compte personnel de formation.....	223

La formation continue dans le premier degré

En 2023-2024, 96,2 % des personnels du 1^{er} degré inscrits à une formation ont bénéficié d'une formation continue (21 281 personnes) (**Tableau 134**).

Les formations portent principalement sur le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications. La stratégie académique de formation continue 2023-2024 a eu pour objectif

de renforcer la professionnalisation des acteurs autour des axes suivants :

- Axe 1 : déjouer les déterminismes et maîtriser les fondamentaux ;
- Axe 2 : permettre à chacun de réaliser un parcours ambitieux et insérant ;
- Axe 3 : rendre le service public académique plus efficace en renforçant le pilotage de proximité.

Tableau 134 : Nombre de candidats formés selon leur fonction en 2023-2024

			Directeur d'école	Enseignant maternelle	Enseignant élémentaire	Personnel ASH	Autre Personnel	Tous personnels
Nord	Inscrits	Femmes	1 194	3 015	4 545	212	2 940	11 906
		Hommes	355	178	763	73	733	2 102
		Ensemble	1 549	3 193	5 308	285	3 673	14 008
	Présents	Femmes	1 165	2 920	4 425	205	2 684	11 399
		Hommes	353	175	750	71	662	2 011
		Ensemble	1 518	3 095	5 175	276	3 346	13 410
	Taux de présence en (%)	Femmes	97,6	96,8	97,4	96,7	91,3	95,7
		Hommes	99,4	98,3	98,3	97,3	90,3	95,7
		Ensemble	98,0	96,9	97,5	96,8	91,1	95,7
Pas-de-Calais	Inscrits	Femmes	789	1 703	2 599	71	1 762	6 924
		Hommes	195	71	449	26	444	1 185
		Ensemble	984	1 774	3 048	97	2 206	8 109
	Présents	Femmes	782	1 670	2 539	63	1 671	6 725
		Hommes	195	69	437	23	422	1 146
		Ensemble	977	1 739	2 976	86	2 093	7 871
	Taux de présence en (%)	Femmes	99,1	98,1	97,7	88,7	94,8	97,1
		Hommes	100,0	97,2	97,3	88,5	95,0	96,7
		Ensemble	99,3	98,0	97,6	88,7	94,9	97,1
Académie	Inscrits	Femmes	1 983	4 718	7 144	283	4 702	18 830
		Hommes	550	249	1 212	99	1 177	3 287
		Ensemble	2 533	4 967	8 356	382	5 879	22 117
	Présents	Femmes	1 947	4 590	6 964	268	4 355	18 124
		Hommes	548	244	1 187	94	1 084	3 157
		Ensemble	2 495	4 834	8 151	362	5 439	21 281
	Taux de présence en (%)	Femmes	98,2	97,3	97,5	94,7	92,6	96,3
		Hommes	99,6	98,0	97,9	94,9	92,1	96,0
		Ensemble	98,5	97,3	97,5	94,8	92,5	96,2

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information de gestion des actions de formations académiques, GAIA DB2.

La formation continue des personnels du second degré et ATSS

1 Le programme académique de formation

a. Réalisation du PAF en 2023-2024

La création de l'E AFC a permis de construire des parcours et des formations au plus près des besoins et des environnements de travail. Elle a également pour objectif de faciliter l'accès à une formation continue pour tous les personnels.

L'école académique a élaboré un programme académique de formation (PAF) pour l'année scolaire 2023-2024 en continuant à s'appuyer sur différents principes :

- Une offre de modules de formation selon des entrées métiers ou transversales, regroupées éventuellement en parcours complet de formation.
- Un déploiement des modalités de formation favorisant la constitution de réseaux professionnels, articulant les besoins individuels et collectifs.
- Une mutualisation et une analyse des pratiques, au niveau local – école, établissement, bassin d'éducation et de formation, réseau d'éducation prioritaire.
- Un renforcement de l'offre de formation de proximité, selon le principe de rapprochement de la formation du lieu d'exercice des bénéficiaires.

En 2023-2024, l'offre de formation n'a pas été proposée sous forme de campagnes d'inscription pour le public volontaire, elle a été proposée tout au long de l'année : des propositions de formations ont été publiées dès septembre et ont été renouvelées et complétées, en fonction des priorités nationales et académiques, des besoins des agents et de l'actualité éducative. L'année a été ponctuée par une information régulière par mailing, à destination d'un public spécifique ou pour tous. Seules les préparations aux concours ont été maintenues sous forme de campagne.

Face au grand succès des actions de formation proposées aux enseignants sur la période des vacances estivales en 2022-2023, l'E AFC a renouvelé cette expérience avec des formations à caractère culturel ou original permettant de découvrir de nouvelles perspectives professionnelles, de se cultiver ou de monter en expertise sur des thématiques d'actualité, d'accéder à des tiers lieux de formation sortant du périmètre des établissements scolaires.

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 2023-2024, la demande du ministère de réaliser progressivement toutes les formations des enseignants hors face-à-face pédagogique a bousculé la mise en œuvre du programme académique de formation, imposant de repenser les modalités de mise en œuvre des formations pour les enseignants. C'est ainsi qu'ont été privilégiées de plus en plus les formations le mercredi, en proximité, à distance ou encore fractionnées.

Malgré cette contrainte, ce sont 91 432 journées stagiaires qui ont été réalisées en 2023-2024, sur les 250 777 prévues (**Figure 69**). Le taux de

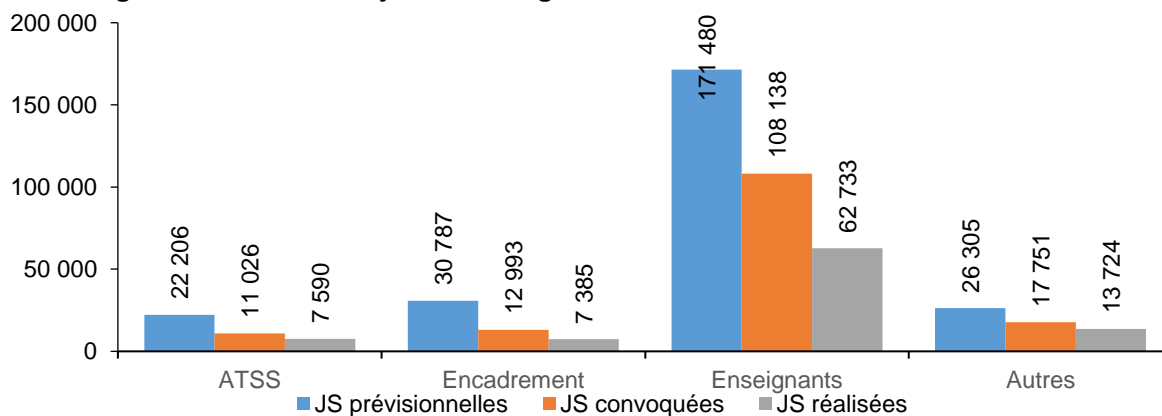
réalisation est de 36,5 %, proche de celui de 2021-2022 (29 % en 2022-2023 pour 88 966 journées stagiaires). La répartition des journées stagiaires réalisées et du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation est représentée par les **figures 70 et 71**.

224 modules de formation ont été annulés (contre 312 et 332 les 2 années précédentes, années marquées par la crise sanitaire et les grèves) soit 9 329 journées stagiaires prévisionnelles (32 % 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 présentées. Elles représentent 35 modules de formation pour 158 journées de formation.

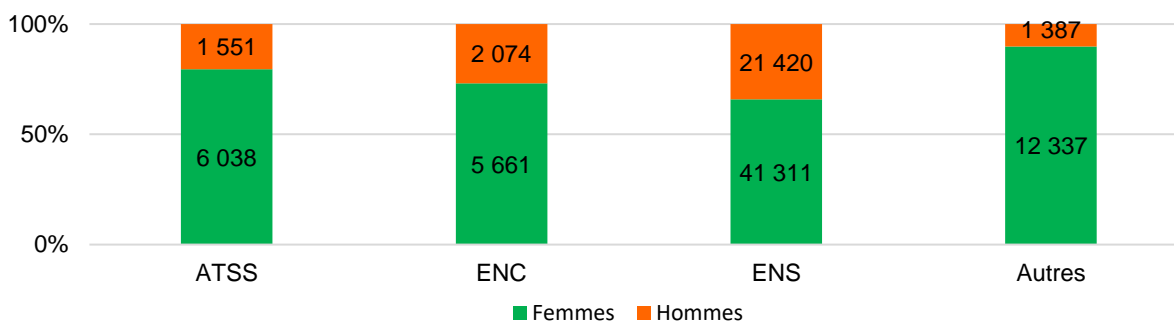
Figure 69 : Nombre de journées stagiaires selon les volets du PAF en 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

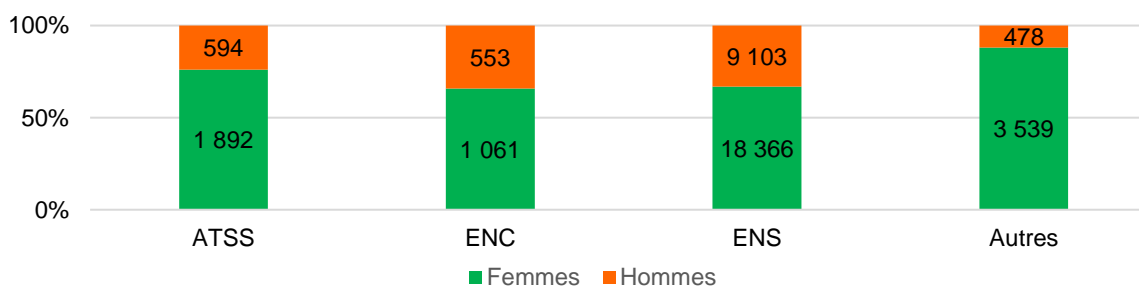
Figure 70 : Répartition du nombre de journées stagiaires suivies selon le sexe et les volets du PAF en 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 71 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation selon le sexe et les volets du PAF en 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Le Programme Académique de Formation (PAF) est constitué de 3 volets :

- Le programme de formation des personnels ATSS (ATSS) ;
- Le programme de formation des personnels d'encadrement (ENC) qui s'adresse aux personnels de direction exerçant en EPLE, aux inspecteurs des premier et second 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 programme de formation des personnels enseignants (ENS) qui s'adresse aux personnels enseignants du second 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 volets du programme de formation s'ajoutent des formations dédiées aux autres personnels non titulaires qui interviennent auprès des élèves ou ont un statut particulier (volet Autres) :

- 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.

Ce sont 33 638 agents qui ont suivi au moins une formation pendant l'année scolaire 2023-2024 (soit 8 % de plus qu'en 2022-2023, continuant ainsi à progresser) dont 70 % de femmes (**Tableau 135**). 9 % des formations se sont déroulées entièrement à distance et 16 % avec des modalités hybrides –

en partie en présence et en partie à distance (**Tableau 136**). Les 228 modules de formation à distance correspondent à 22 % des journées stagiaires réalisées et les 400 modules hybrides représentent un total de 25 % des journées stagiaires réalisées.

Tableau 135 : Répartition des formations et des personnels formés selon le sexe et le type de public en 2023-2024

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 premier degré	5 111	481	900	386	6 011	520
Enseignant second degré	9 400	3 416	6 622	2 914	16 022	4 136
Personnel administratif	2 899	429	713	290	3 612	469
Personnel de l'enseignement privé	403	235	200	126	603	285
Personnel d'encadrement	544	542	472	429	1 016	635
Personnel d'enseignement supérieur	9	12	13	24	22	33
Personnel hors EN (*)	360	353	141	181	501	477
Personnel social et santé	725	247	27	37	752	249
Personnel TRF et ouvriers	95	85	65	78	160	116
Personnel d'éducation et d'orientation (**)	3 933	718	1003	435	4 936	765
Personnel jeunesse et sport	1	1	2	2	3	3
Total général (***)	23 480	2 336	10 158	2 155	33 638	2 441

l'emploi qui leur est dédiée.

*Conseiller, vacataire, indemnitaire, assistant étranger, ...

**AESH, AED, PsyEN

*** Les formations et les personnels ne sont comptabilisés qu'une seule fois dans le total général.

Tableau 136 : Répartition des formations et des personnels formés selon le sexe et les modalités en 2023-2024

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	10 084	224	3 441	202	13 525	228
Hybride	4 959	367	2 807	378	7 766	400
Présentiel	18 924	1 739	8 415	1 569	27 339	1 807
Total général (*)	23 480	2 336	10 158	2 155	33 638	2 441

* 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 du PAF sont proposées soit en public volontaire, soit en public désigné. Les formations à public désigné sont notamment, les formations d'adaptation à l'emploi, les formations statutaires et celles permettant la mise en œuvre des réformes ou des nouveaux programmes. Une partie d'entre elles commencent avant les formations à public volontaire. Elles représentent 75 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées pendant l'année scolaire 2023-2024 (69 % en 2022-2023) :

- 80 % pour le volet ATSS ;
- 69 % pour le volet Enseignants ;
- 79 % pour le volet Encadrement ;

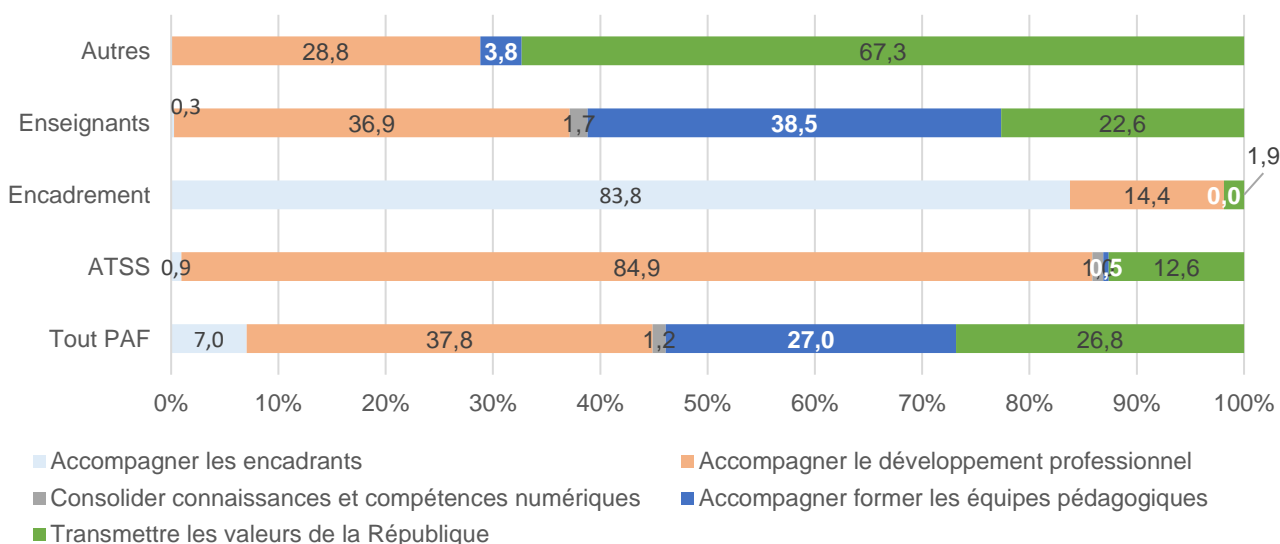
- 96 % pour le volet Autres.

Pour l'ensemble du PAF, le taux de présence aux formations est de 61 % que ce soit pour les formations à public désigné ou celles à public volontaire. Les personnels les plus assidus pour cette année sont ceux qui ont suivi les formations du volet Autres du PAF (89 % en public volontaire et 77 % en public désigné).

Les orientations prédominantes pour les formations suivies par les agents sont variables selon le volet du PAF concerné (**Figure 72**).

La répartition des journées stagiaires réalisées et du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation est représentée par les figures 69 et 70.

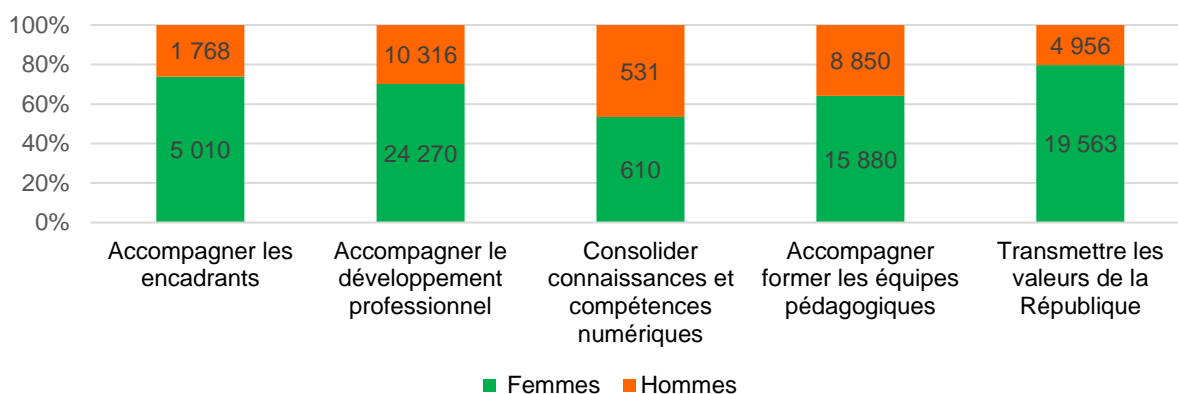
Figure 72 : Part en journées stagiaires réalisées des formations par orientation en 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 73 : Répartition du nombre de journées stagiaires suivies par orientation et selon le sexe en 2023-2024(*)

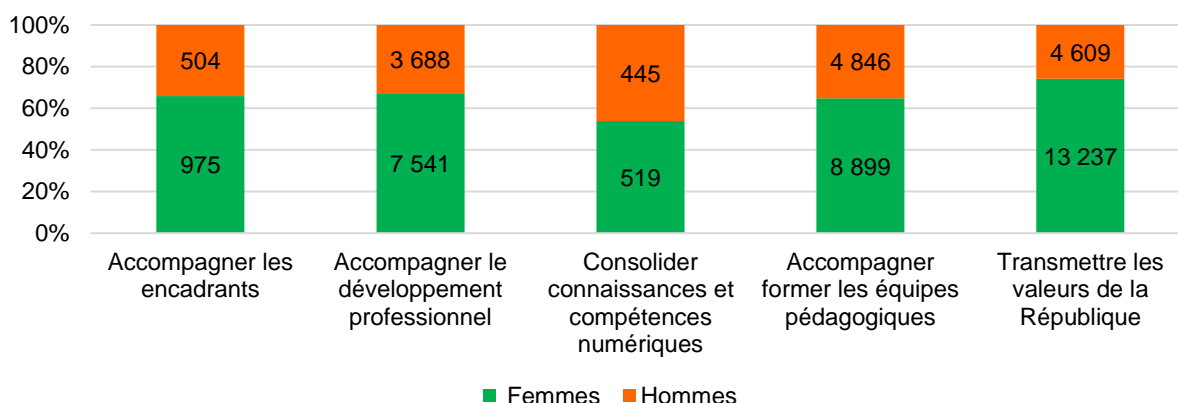


(*) Un personnel peut avoir suivi des formations correspondant à différentes orientations, il sera alors comptabilisé dans chacune des orientations

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 74 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation par orientation et selon le sexe en 2023-2024 (*)



(*) 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 concerné

ou du réseau. Les formations demandées sont saisies par le chef d'établissement et mises en œuvre par l'École Académique 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 continue d'augmenter : de 7 % en 2023-2024 (de 21 % en 2022-2023). Ces 508 modules représentent ainsi 14 % des modules de formations prévues au PAF.

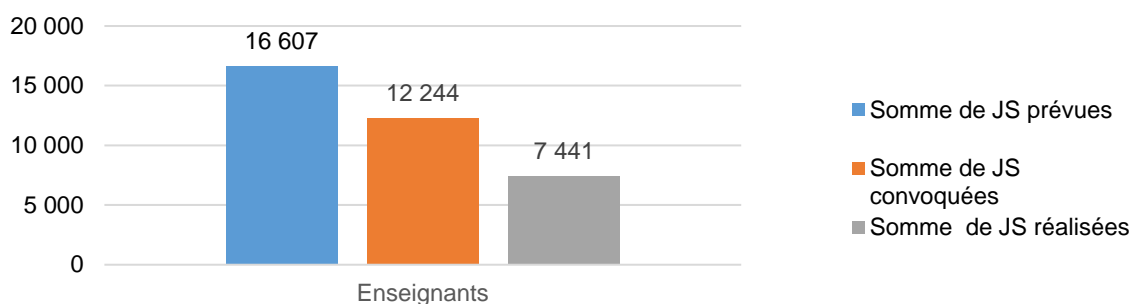
Ces formations de proximité sont plus spécifiques au PAF des enseignants (17 % des modules du volet enseignants, contre 13 % en 2022-2023). Elles ont représenté 7 441 journées stagiaires

réalisées (sur les 12 244 convoquées), soit 11 % de moins que l'année précédente (**Figure 75**).

30 % des journées stagiaires réalisées étaient consacrées au thème « Exercer son métier » et 20 % aux formations pour les « Élèves à besoins éducatifs particuliers ».

66 % des agents ayant bénéficié de ces formations étaient des femmes ce qui représente également 66 % des journées stagiaires suivies (**Figures 75-1 et 75-2**).

Figure 75 : Nombre de journées stagiaires réalisées pour les formations de proximité en 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 75-1 : Répartition du nombre de journées de formation suivies pour les formations de proximité selon le sexe en 2023-2024

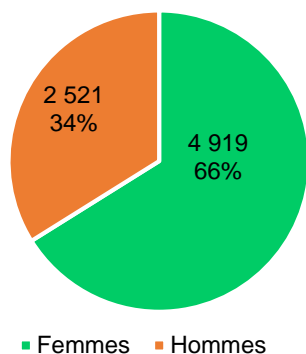
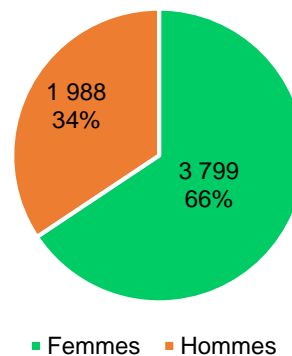


Figure 75-2 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation de proximité selon le sexe en 2022-2023



Champ : secteur public.

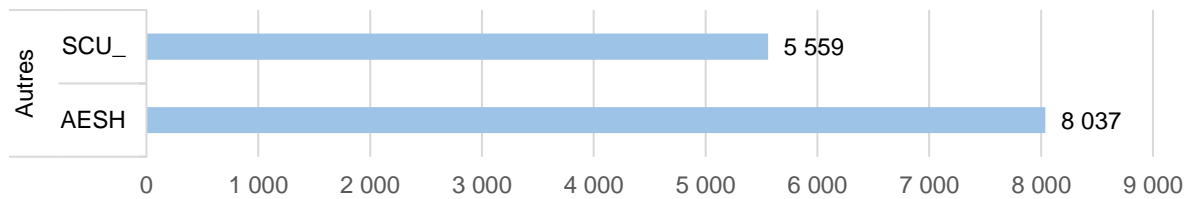
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

c. Les thèmes de formation

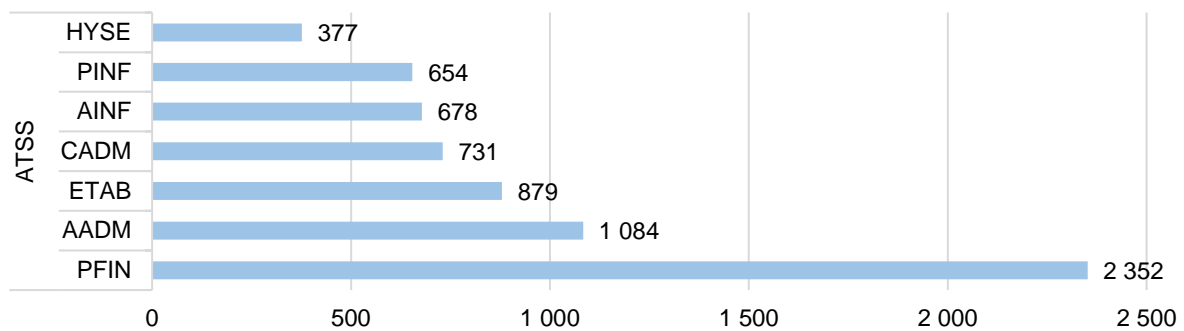
Les dispositifs de formation sont regroupés en thèmes. Sur les 91 432 journées stagiaires réalisées pour l'ensemble des volets du PAF, 15 318 ont été dédiées à des thématiques spécifiquement liées au handicap soit 17 % des journées stagiaires réalisées.

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 76**).

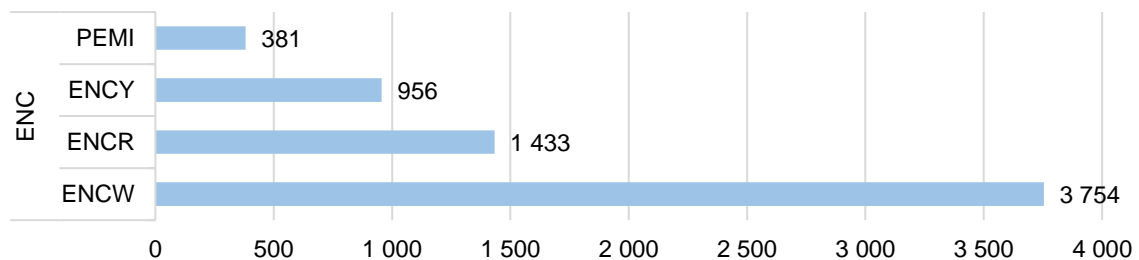
Figure 76 : Nombre de journées stagiaires par thème et catégorie des stagiaires 2023-2024



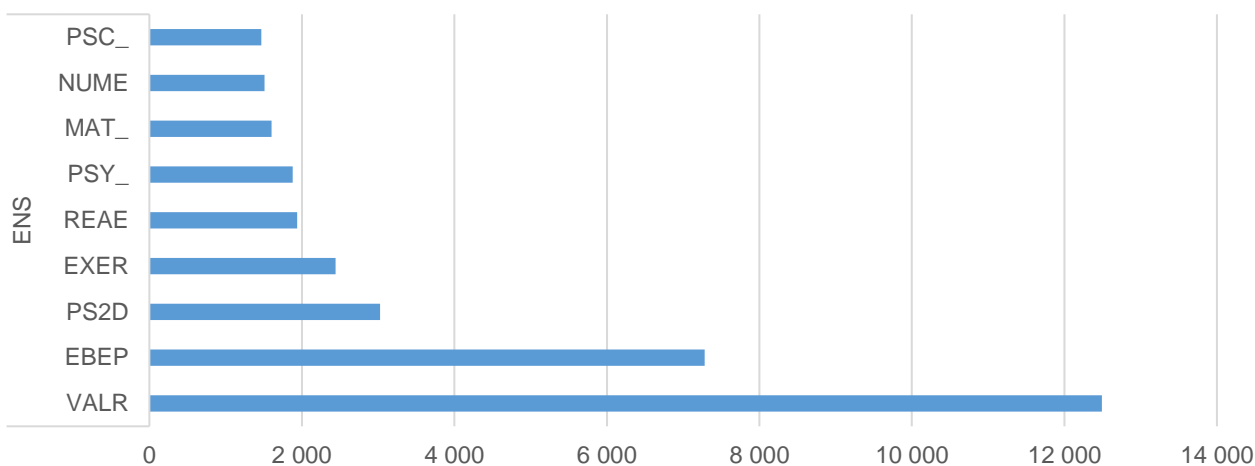
AESH – Accompagnants des élèves en situation de handicap - assistants d'éducation.
 SCU_ - Adaptation emploi pour le service civique universel.



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
 PINF – Perfectionnement des personnels infirmiers
 PFIN - Perfectionnement des métiers de l'intendance et de l'agence comptable



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
 PEMI - Plan encadrement management intercatégoriel



EBEP - Élèves à besoins éducatifs particuliers
EXER - Exercer son métier d'enseignant
MAT - Mathématiques
NUME - Numérique Éducatif
PS2D – Professeurs stagiaires du second degré
PSC – Prévention et secours civique
PSY – Psychologues EN
REAE – Reconversion et adaptation à l'emploi des contractuels
VALR – Valeurs de la République (référence au focus)

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 volet ATSS, 7 dispositifs et 49 modules ont été proposés pour les préparations aux concours. Les dispositifs à destination des personnels administratifs concernent les examens professionnels (SAENES 2^{ème} et 3^{ème} grades, APAE) et les concours internes (ADJENES, SAENES 1^{er} grade, Attaché / IRA).

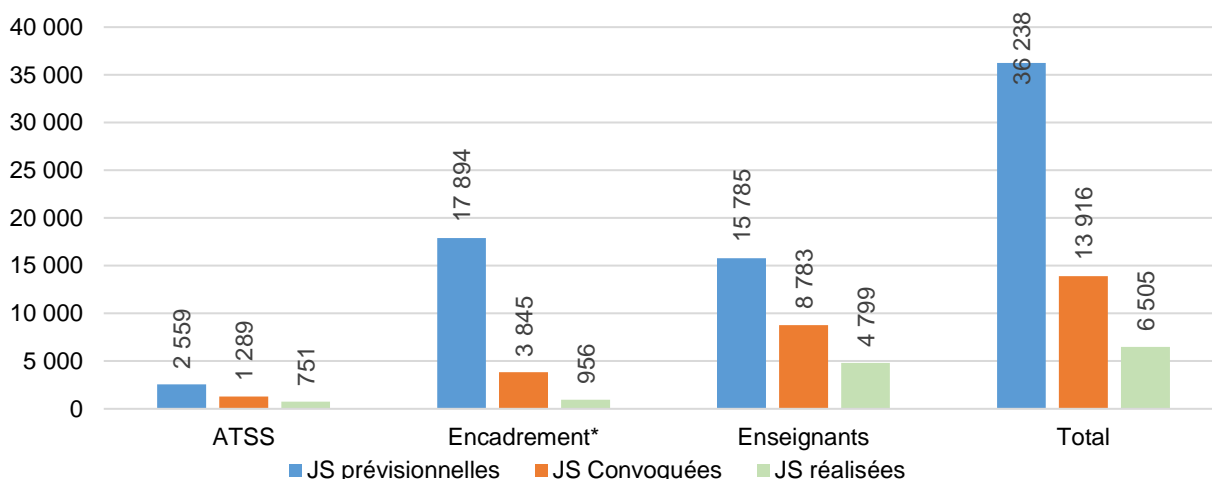
Concernant le volet encadrement, la préparation aux concours de personnels de direction et d'inspection était constituée de 6 dispositifs représentant 36 modules. Pour ces formations, la présence n'est pas comptabilisée pour la partie à distance ce qui explique un écart très important entre les journées stagiaires prévisionnelles et réalisées.

S'agissant enfin du volet enseignant, 39 dispositifs et 112 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 les contractuels souhaitant présenter les concours internes (en disciplinaire ou en transversal selon les effectifs). Seules les préparations pour lesquelles le seuil d'environ 10 préparateurs a été atteint ont pu ouvrir. Une préparation aux concours administratifs de catégories A et B est destinée spécifiquement aux enseignants.

Ce sont 968 agents qui ont suivi au moins un module de formation pour les préparations aux concours pour un total de 6 505 journées de formation, soit une moyenne de 6,7 journées par agent (**Figure 77**). 66 % étaient des femmes pour l'ensemble des volets du PAF – 83 % pour le volet ATSS, 67 % pour le volet encadrement et 60 % pour le volet enseignant (**Figures 77-1 et 77-2**).

Figure 77 : Nombre de journées stagiaires dédiées à la préparation aux concours en 2023-2024



(*) Pour les personnels d'encadrement, la présence n'est pas comptabilisée pour la partie à distance.
 Champ : secteur public.
 Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 77-1 : Répartition du nombre de journées de formation suivies pour les préparations concours selon le sexe en 2023-2024

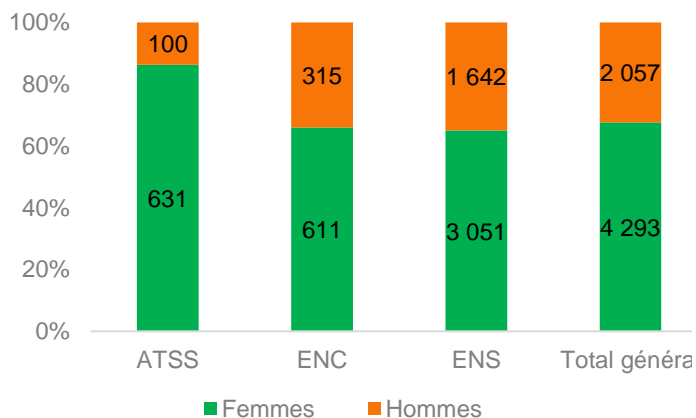
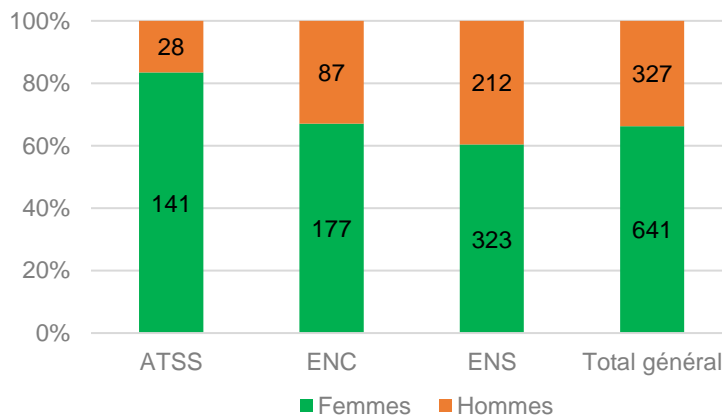


Figure 77-2 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une préparation concours selon le sexe en 2023-2024



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 obligatoire 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 1er septembre 2023 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.

Au total, ce sont 1 782 AESH qui ont suivi ces formations d'adaptation à l'emploi (à 94 % des femmes) pour un total de 8 037 journées stagiaires réalisées (10 138 en 2022-2023).

Pour la 4^e année, des formations de professionnalisation destinées aux personnels AESH ayant suivi, terminé et validé la formation d'adaptation à l'emploi ont été proposées dans le cadre du programme académique de formation,

au titre des formations dites « à public volontaire ». 615 journées-stagiaires étaient prévues dans ce cadre, et 477 ont été réalisées. 335 AESH ont ainsi bénéficié de ces formations. 9 formations de professionnalisation à destination des AESH ont été proposées en public volontaire durant l'année 2023-2024 (**Tableau 137**). Les données sont basées sur les convocations émises. Par contre, le nombre de journées stagiaires réalisé est significativement inférieur, suite à la non-remontée des listes d'émargement lors des formations à distance, en particulier des asynchrones (distanciel synchrone de 6h et distanciel asynchrone 3h pour chacun des modules). Un agent pouvant suivre deux formations de professionnalisations différentes, le nombre total de convoqués est inférieur à la somme des convoqués de chaque module.

Le taux de présence pour les 62 modules de formation (40 en formation initiale 22 en formation continue) spécifiques aux personnels AESH a été de 79 % en moyenne.

Par ailleurs, ce sont 389 AESH qui ont suivi des formations sur les autres volets du PAF pour un total de 504 journées stagiaires réalisées (à 95 % des femmes).

Tableau 137 : Nombre de convoqués aux formations de professionnalisation AESH par module de formation en 2023-2024

Formations de professionnalisation des AESH	Nombre de convoqués(*)
Accompagner les élèves avec des difficultés comportementales	75
Accompagner les élèves avec des troubles des apprentissages	75
Accompagner les élèves avec de l'autisme	69
Accompagner un élève avec du matériel pédagogique adapté (MPA)	45
Développer le bien-être à l'école	40
Echange et mutualisation des pratiques	26
Accompagner les élèves avec des troubles auditifs	25
Total général	335

(*) Les données présentées sont basées sur les convocations émises. Par contre, le nombre de journées stagiaires réalisé est significativement inférieur, suite à la non remontée des listes d'émargement lors des formations à distance, en particulier des asynchrones (Distanciel Synchrone de 6h et distanciel Asynchrone 3h pour chacun des modules). Un agent pouvant suivre deux formations de professionnalisations différentes, le nombre total de convoqués est inférieur à la somme des convoqués de chaque module.

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 2 313 agents dont 84 % de femmes en 2023-2024. Elle est composée de 2 volets à la charge de la structure d'accueil :

- Pratique : 1 487 agents qui ne possèdent pas la certification ont été formés au PSC1 - 7h en petits groupes, organisé par bassin.

- 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. 2 034 agents ont été effectivement formés.

En 2023-2024, 9 787 journées stagiaires étaient prévues, 6 539 convoquées pour 5 559 réalisées avec un taux de présence de 85 %.

5 Focus sur la mise en œuvre des Plans mathématiques et français

Les Plans mathématiques et français continuent à se déployer.

Pour le premier degré, l'EAFIC a en charge la formation des référents, qui se réalise au niveau national et académique. La formation est ensuite déclinée sous forme de constellations au niveau départemental, sous le pilotage des services départementaux de l'éducation nationale.

Pour le second degré, le plan mathématiques est mis en œuvre sous l'impulsion des inspecteurs de mathématiques. En juin 2024, la formation s'est mise en place sous la forme de séminaires de 3h, organisés dans les 14 bassins.

Ces sessions ont regroupé deux enseignants de mathématiques par collège, dont le coordonnateur de discipline, est désigné par leur chef d'établissement.

Lors de chacun de ces séminaires mis en place depuis 2022, des outils destinés aux coordonnateurs sont présentés et permettent de mettre à disposition des outils et ressources. De retour en établissement, les contenus de cette journée de formation sont partagés avec l'ensemble des professeurs de mathématiques (par exemple lors d'un conseil d'enseignement mis en place en accord avec le chef d'établissement).

Afin que ce « Plan pour l'enseignement des mathématiques au collège » puisse vivre dans le

temps et trouver une déclinaison au sein des classes à destination des élèves, il est demandé selon les besoins de l'équipe disciplinaire, d'établir un programme relatif aux initiatives qui pourraient être développées au sein de l'établissement.

L'ensemble des coordonnateurs de mathématiques peuvent faire l'objet d'une deuxième rencontre d'une demi-journée avec un double objectif :

- Faire un point d'étape sur l'avancée des réflexions au sein des équipes et développer une culture de « réseaux de coordonnateurs ».
- Cette réflexion est conduite dans l'ensemble des bassins à l'échelle de l'académie pour mutualiser, partager et valoriser les initiatives en établissement.

La mise en œuvre est prolongée dans le programme académique de formation 2024-2025.

Pour le second degré, le plan français est mis en œuvre sous l'impulsion des inspecteurs de lettres. En mai-juin 2024, des séminaires en présentiel d'une durée de 3 heures ont été organisés dans chacun des 14 bassins. Ces sessions ont regroupé deux enseignants de lettres par collège, désignés par leurs chefs d'établissement. La mise en œuvre est également prolongée dans le programme académique de formation 2024-2025.

6 Focus sur les priorités nationales

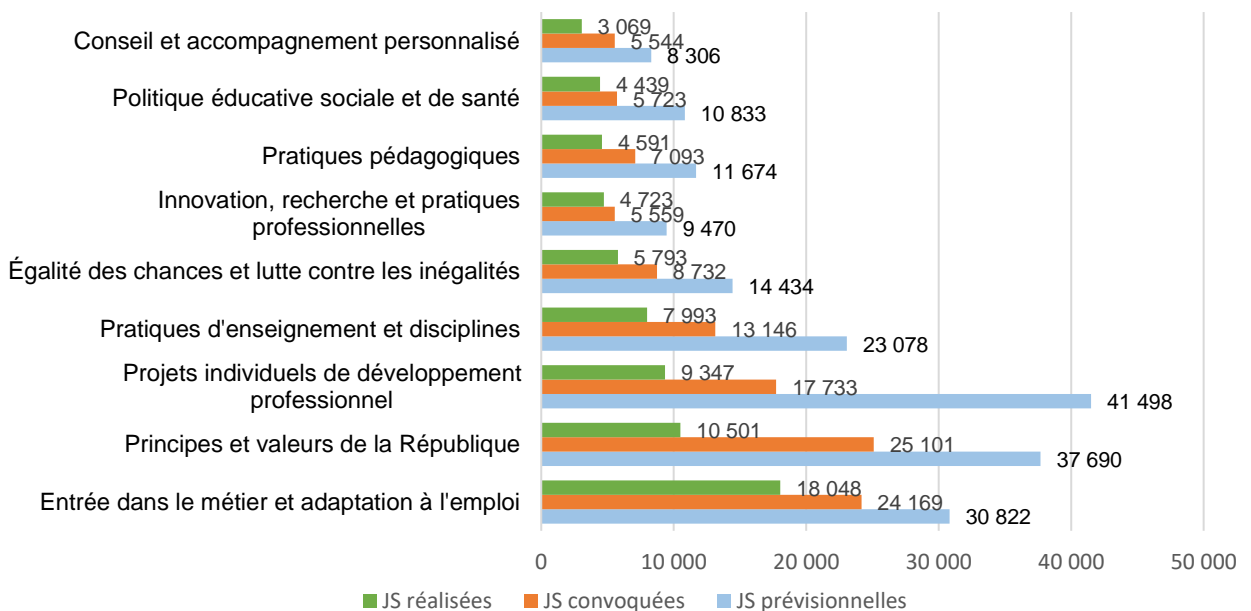
Les dispositifs de formation répondent aussi à des priorités nationales en matière de formations.

Sur les 91 432 journées stagiaires réalisées pour l'ensemble des volets du PAF, 18 048 ont été dédiées à l'entrée dans le métier et l'adaptation à l'emploi soit 20 % des journées stagiaires réalisées. Elles étaient réparties sur 338 modules de formation (**Figure 78**).

Dans les priorités nationales les plus représentées, on peut constater que 10 501 journées de formation ont été suivies dans le cadre

de la priorité nationale « Principes et valeurs de la République », 5 793 pour « Égalité des chances et lutte contre les inégalités » et 1 619 pour la « lutte contre toute forme de discrimination » auxquelles on peut ajouter 1 602 journées de formation correspondant à la priorité nationale « Prévention de toute forme de violence ». Ces priorités regroupent 19 515 journées stagiaires réalisées soit 21 % du programme académique de formation.

Figure 78 : Nombre de journées stagiaires pour les priorités nationales les plus représentées en 2023-2024



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

7 Focus sur les formations « Valeurs de la République »

Le thème de formation « Valeurs de la République » regroupe différentes thématiques et représente 13 587 personnels formés pour 10 501 journées stagiaires réalisées. Pour l'année scolaire 2023-2024, ce sont encore principalement les formations portant sur la laïcité (11 794 personnels formés *) et les formations du dispositif pHare (lutte contre le harcèlement) (1 334 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.

(*) les formations sur la laïcité, qui ciblent chaque année 15 000 agents, sont constituées de deux visio-conférences de 3 heures et d'un atelier en présentiel. Les émargements des deux visio-conférences étant peu remontés à l'EAFC, le nombre de Journées Stagiaires réalisées ne correspond donc pas aux nombre réel de l'année 2023-2024. Le prévisionnel est dans ce cas bien plus significatif (36 952 journées prévues pour 9 826 réalisées).

8 Focus sur les formations au numérique éducatif

Sous le pilotage de la DRANE, de nombreuses formations ont permis à 1 127 agents de se former, à 48 % des femmes, au travers de 101 modules, pour un total de 1 512 journées

stagiaires. Ces actions avaient pour thématique essentielle « Numérique et apprentissage » (1 092 journées réalisées).

Les congés de formation professionnelle

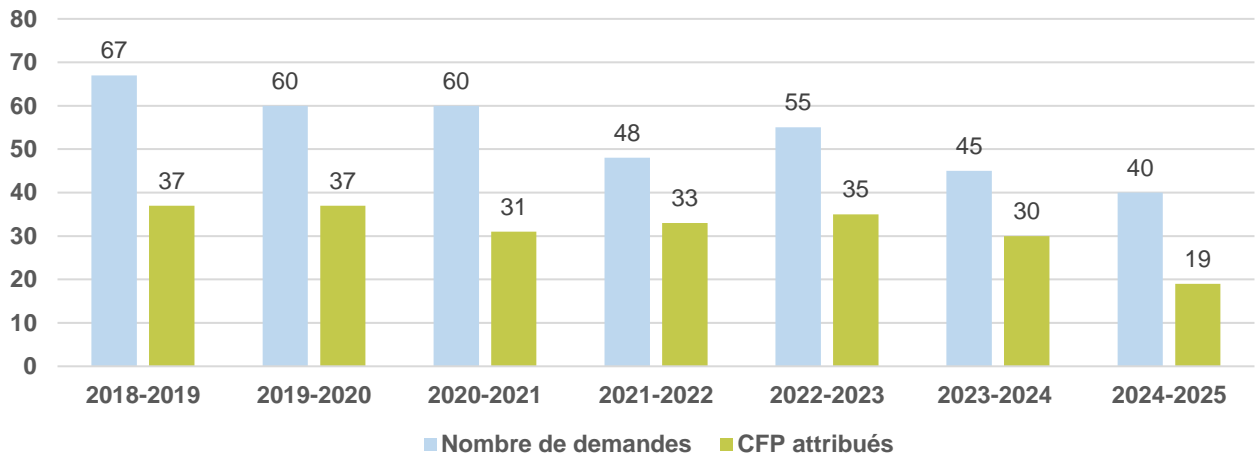
Les congés de formation professionnelle sont accordés aux fonctionnaires souhaitant étendre ou parfaire leur formation professionnelle. Ils sont accordés dans la limite des crédits prévus à cet effet et à la condition d'avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration.

1 Les congés de formation professionnelle des enseignants du premier degré

Pour 2024-2025, la dotation académique en congés de formation professionnelle (CFP) pour les enseignants du premier degré s'élève à 37 ETP dans l'académie (**Figure 79**) : 23 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 premier degré ont déposé 40 demandes (28 demandes pour le Nord et 12 demandes pour le Pas-de-Calais). Parmi ces demandeurs, 70 % sont des femmes.

Figure 79 : Évolution du nombre de demandes et CFP attribués parmi les enseignants du 1^{er} degré



Champ : secteur public.

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

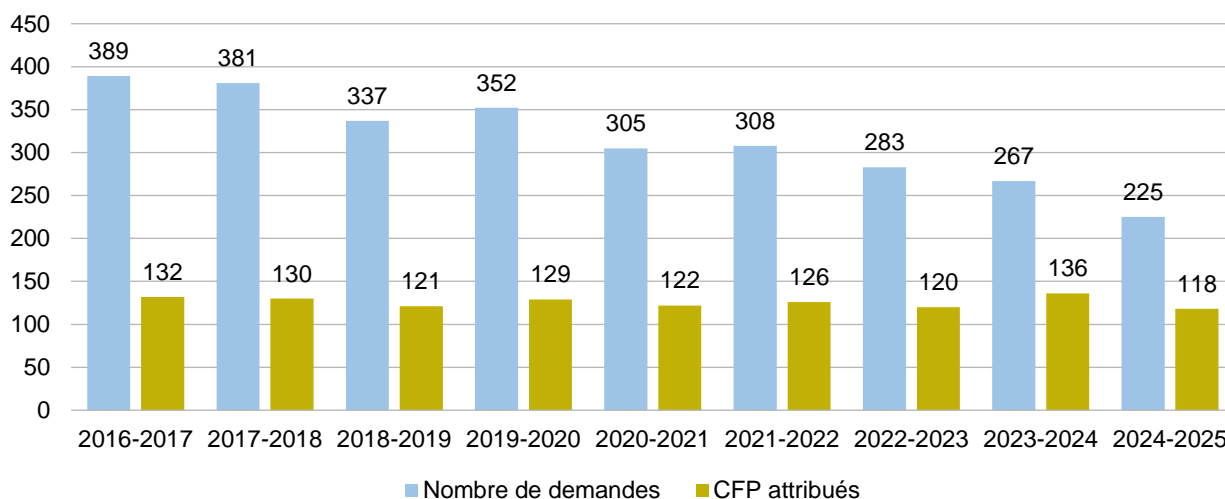
2 Les congés de formation professionnelle des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

Pour l'année 2024-2025, les enseignants du second degré, les personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale ont déposé 225 demandes de congés de formation professionnelle.

Un peu plus de la moitié des demandes ont été satisfaites (118 demandes accordées) (**Figure 80**).

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 81**).

Figure 80 : Évolution du nombre de demandes de CFP attribués parmi les enseignants du second degré et les personnels d'éducation



Champ : secteur public.

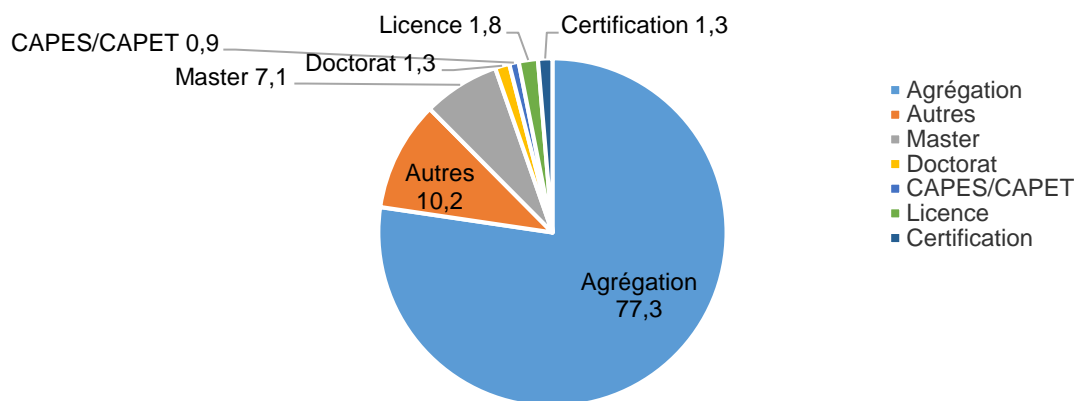
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants.

Depuis 2016-2017, le nombre des demandes de CFP a baissé de plus de 40 % (164 demandes de moins en 2024-2025). Divers facteurs peuvent expliquer ce recul : parmi eux, 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.

Entre 2016-2017 et 2024-2025, le nombre de CFP accordés est passé de 132 à 118 et le nombre de mois accordés de 834 mois à 844. En moyenne, ce sont 854 mois de formation qui ont été octroyés par an depuis 2016 soit 71,2 ETP par an.

Depuis la campagne 2016-2017, le temps d'attente pour obtenir un CFP a diminué et s'est établi en 2024-2025 à 2 ans en moyenne contre 5 à 6 ans antérieurement.

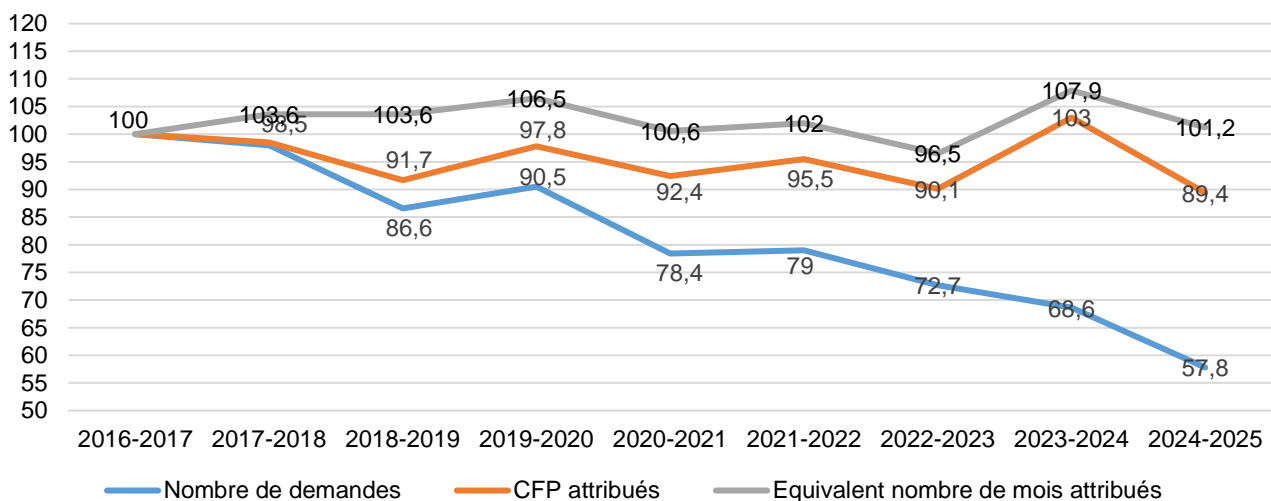
Figure 81 : Répartition des demandes de CFP par type de formation à la rentrée 2023-2024 (en %)



Champ : secteur public.

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

Figure 82 : Évolution des demandes de congés de formation professionnelle déposées et accordées des enseignants du second degré et des personnels d'éducation et d'orientation depuis l'année scolaire 2016-2017



Base 100 en 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 77 % 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 2024-2025, 7 demandes ont été déposées par les personnels ATSS et 6 ont été accordées. Parmi les demandes, 4 ont été au titre de « l'enseignement scolaire public du second degré » et 3 au titre de la « vie de l'élève » (**Tableau 138**).

Tableau 138 : Évolution de la répartition des demandes de CFP déposées et accordées par BOP* et corps parmi les ATSS depuis 2021-2022

		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
		Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées
BOP second degré public	Personnels de direction	1	1	1	1	0	0	2	1
	AAE	2	2	2	2	0	0		
	SAENES	0	0	0	0	0	0	1	1
	ADJENES	0	0	2	2	0	0		
	ATRF	0	0	0	0	1	1	1	1
BOP Soutien	AAE	0	0	0	0	0	0		
	ADJENES	0	0	0	0	0	0		
	SAENES	0	0	0	0	0	0		
	ANT	0	0	1	1	0	0		
BOP Vie de l'élève	INFENES	2	2	1	1	1	1		
	ASSAE	0	0	0	0	0	0	3	3
Ensemble		5	5	7	7	2	2	7	6

*Budget opérationnel de programme.

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.

Le dépôt des candidatures s'effectue via le portail Colibris et se déroule en 2 périodes :

- avril-mai pour des formations qui débutent entre le 1er septembre et le 31 décembre ;
- septembre-octobre pour des formations qui débutent entre le 1er janvier et le 31 août.

Une évolution réglementaire importante était à noter concernant la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) pour l'année scolaire 2023-2024 : un agent placé en congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, de longue durée ou en congé pour accident de service ou maladie professionnelle peut être autorisé à suivre une formation ou un bilan de compétence, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle sous réserve d'un avis médical favorable de la part d'un médecin du travail ou de son médecin traitant. 10 demandes ont ainsi pu être déposées dans ce cadre, dont

certaines relevaient de la prévention d'une situation d'inaptitude aux fonctions.

111 dossiers de demande de mobilisation du CPF, pour 105 agents, ont été réceptionnés et étudiés contre 155 l'année précédente. Une information préalable à la tenue de la commission dédiée a été effectuée auprès des agents notamment concernant l'éventuel reste à charge en cas d'accord ainsi que les conditions de mises en œuvre avec l'organisme de formation.

12 agents ont abandonné leur projet, pour 16 formations, avant la tenue de la commission dont 25 % ayant pour motivation ce reste à charge (2 ont également abandonné après accord pour ce même motif). Ce pourcentage est en nette diminution, l'information par la voie d'un webinaire et les réponses aux demandes de renseignements des agents tout au long de l'année y ont probablement bien contribué.

Ce sont donc 93 projets professionnels qui ont été examinés en commission (122 en 2022-2023), représentant 95 demandes de formation (129 en 2022-2023). 54 projets, représentant 55 formations, ont reçu une proposition d'accord soit 58 % d'accords (43 % l'année précédente). Il est à noter qu'un agent s'est vu refuser sa demande de formation lors de la 1^{ère} session au motif que son projet n'était pas assez abouti. Il a travaillé son dossier en liaison avec les CRHP pour le présenter lors de la seconde session et a obtenu

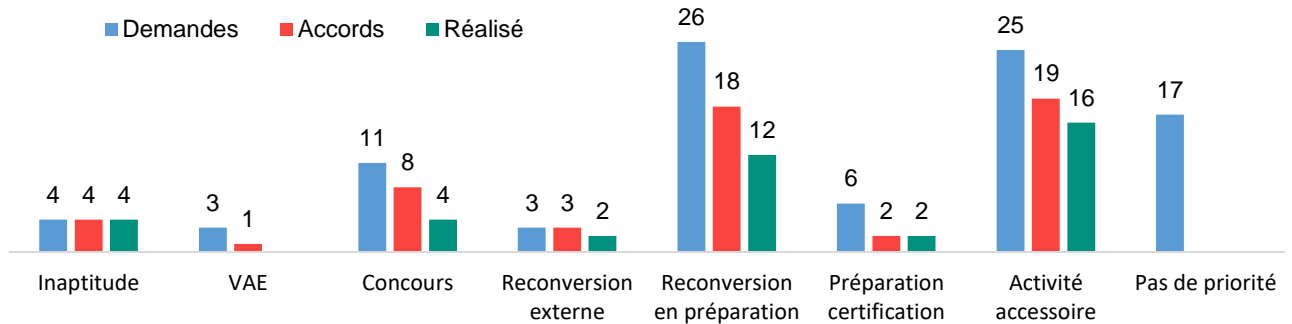
un accord pour la deuxième partie de l'année scolaire.

Les demandes ne répondant à aucune des priorités établies pour pouvoir bénéficier du CPF ont diminué, passant de 32 % (41 demandes) à 18 % (17 demandes). (Figure 83). 65 % 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. Malgré la communication réalisée sur les conditions de mise en œuvre du CPF, ce pourcentage élevé reste stable. Aucune demande n'a été refusée pour motif budgétaire (Figure 84).

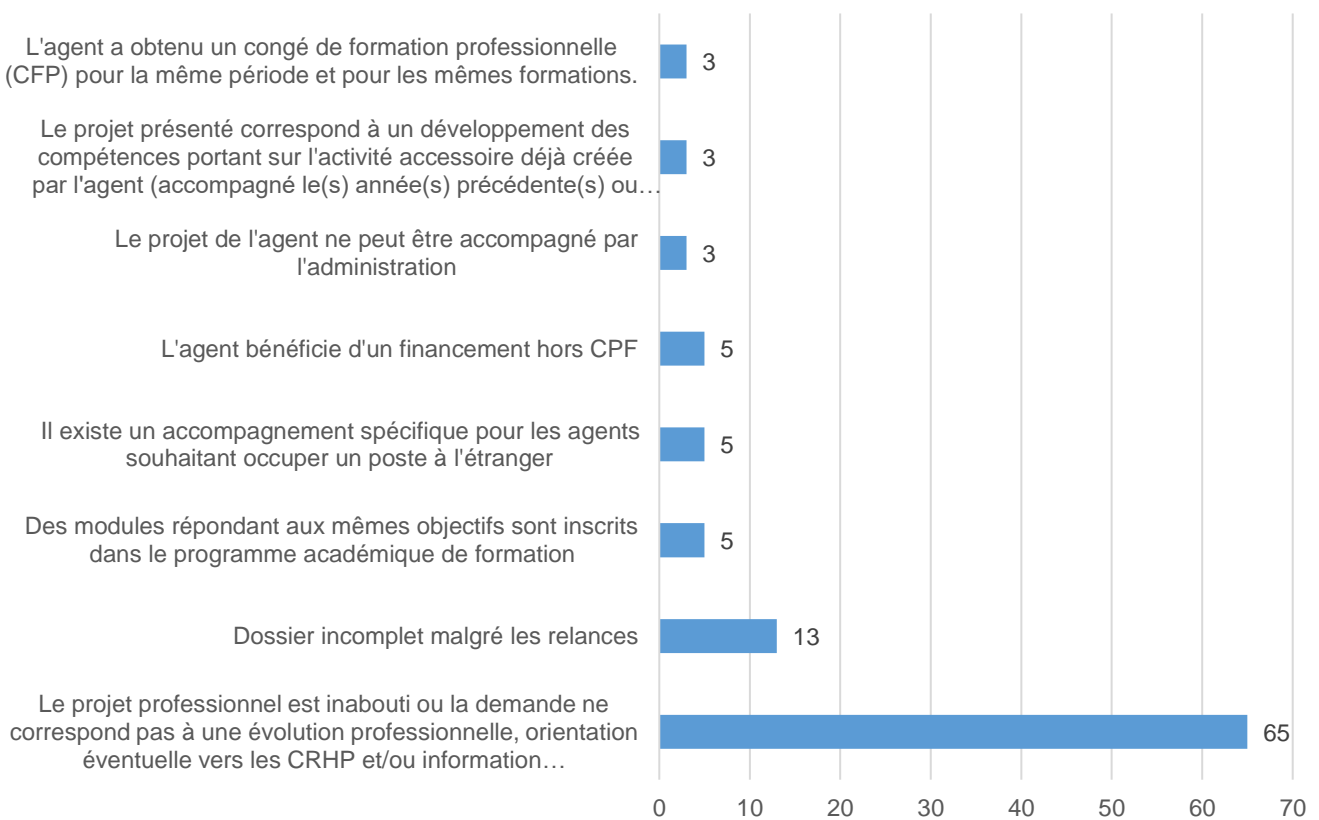
Les demandeurs étaient à 81 % des femmes et elles ont représenté 82 % des accords (Figure 85).

Figure 83 : Nombre de formations CPF acceptées et réalisées par priorité en 2023-2024



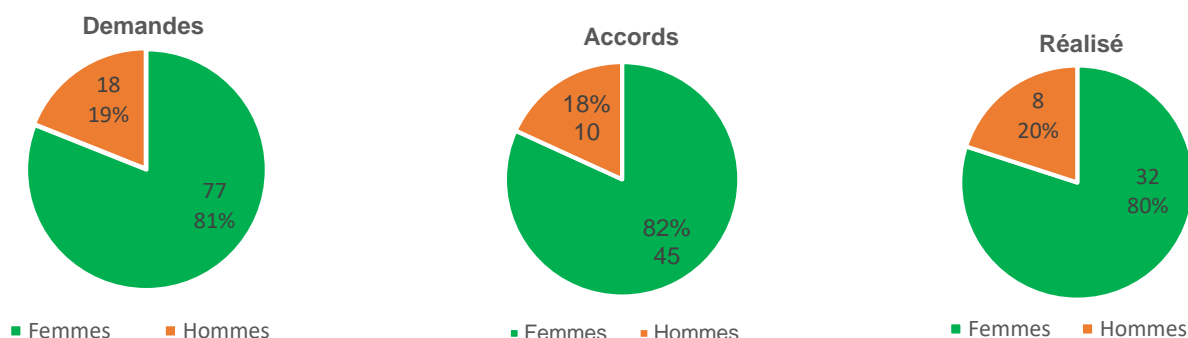
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 84 : Motifs des refus de mobilisation de CPF en 2023-2024 (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 85 : Répartition des demandes de formation CPF et des accords selon le sexe en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

15 agents, soit 27 % des agents qui ont obtenu un accord, n'ont pas suivi leur formation : cette proportion est plus importante qu'en 2022-2023 (17 %) mais similaire à 2021-2022 (32 %).

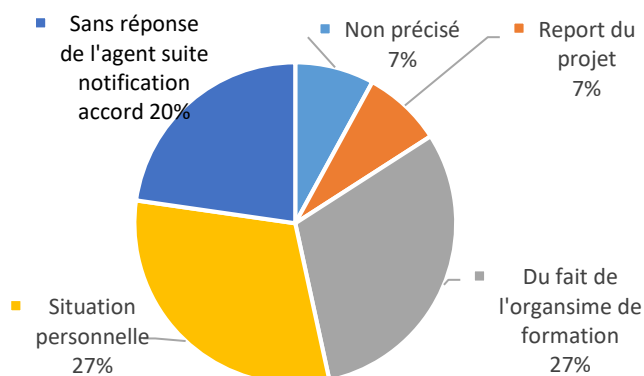
Le motif principal de ces abandons après la commission n'est plus le reste à charge, puisqu'il est descendu à 13 % (44 % en 2022-2023). Les raisons pour ne pas suivre la ou les formations permettant de mettre en œuvre le projet lié à la demande de CPF sont diverses : elles peuvent, par exemple, faire suite à l'évolution de la situation personnelle de l'agent mais aussi être le fait de l'organisme de formation (non organisation de la formation, refus des conditions de la mise en œuvre du CPF avec les conditions de la fonction publique, agent non retenu à la formation, ...) (Figure 86).

Le budget prévisionnel de prise en charge financière représentait 66 090 € pour l'ensemble des BOP (55 270 € en 2022-2023) et le réalisé est de 50 634 € (46 970 € en 2022-2023) auquel il faut ajouter les 1 200 € d'allocations de formation versées aux agents ayant le statut d'enseignants et qui ont suivi leur formation pendant les vacances scolaires.

39 agents ont suivi leur formation (pour un total de 40 formations) représentant 3 497 h, soit 582 jours de formation, sur les 5 029 h de CPF accordées, soit en moyenne 90 h (15 jours) par agent dont 13 h sur le temps de travail (Tableau 139).

On peut souligner que pour l'année 2023-2024, aucun dossier n'a été accordé avec des heures par anticipation et que 4 dossiers relevaient de la prévention de l'inaptitude.

Figure 86 : Motifs d'abandon de la mobilisation du CPF, après accord de la commission, en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

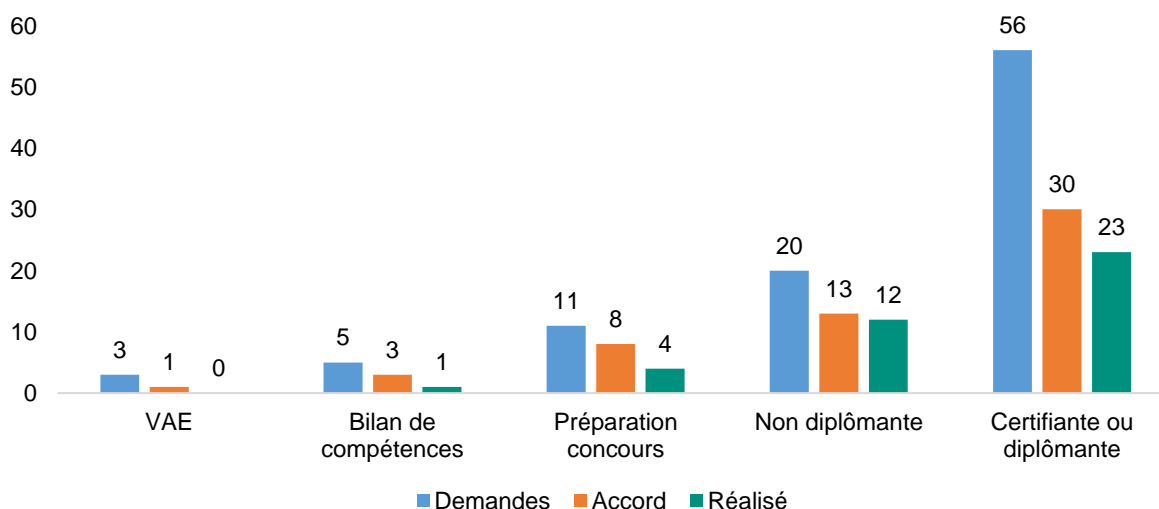
Tableau 139 : Mobilisation prévisionnelle et réalisée du CPF par BOP en 2023-2024 : formations, coût, heures, taux de variation par rapport à l'année 2022-2023

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	15	4	18 377 €	16 017 €	1181	1048	147	108	1034	940
141	31	8	37 901 €	27 780 €	3 032	1 842	77	77	2 955	1 765
214	8	2	9 212 €	6 837 €	792	607	335	335	457	272
230	1	1	600 €	0 €	24	0	0	0	24	0
Total en 2023-2024	55	15	66 090 €	50 634 €	5 029	3 497	559	520	4 470	2 977
<i>Total en 2021-2022</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>55 270 €</i>	<i>46 970 €</i>	<i>4 294</i>	<i>3 584</i>	<i>686</i>	<i>646</i>	<i>3 608</i>	<i>2 938</i>
Taux de variation (%)	+6	+67	+20	+8	+17	-2	-19	-20	+24	+1

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

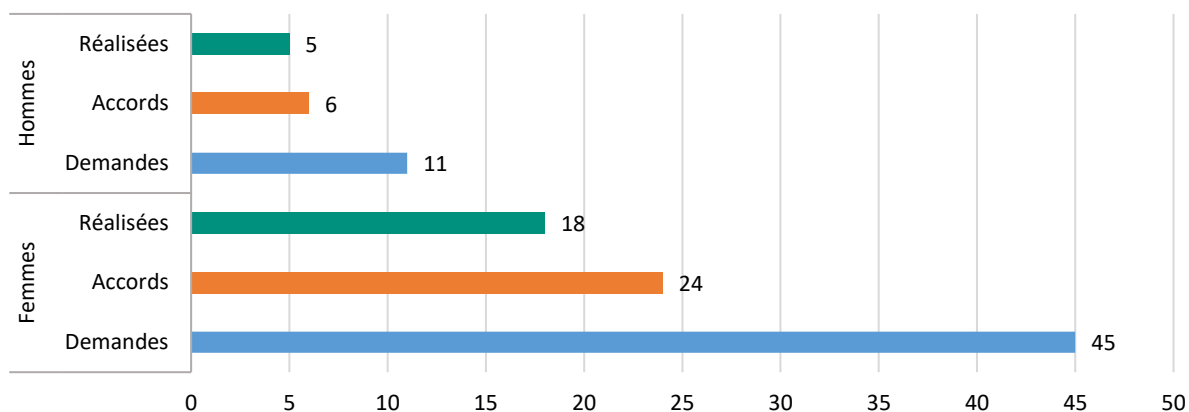
*BOP- Budget opérationnel de programme :
 BOP 140 : premier degré public
 BOP 141 : second degré public
 BOP 214 : Soutien de la politique de l'éducation nationale
 BOP 230 : Vie de l'élève.

Figure 87 : Nombre de demandes de formation CPF acceptées et réalisées par type de formation en 2023-2024



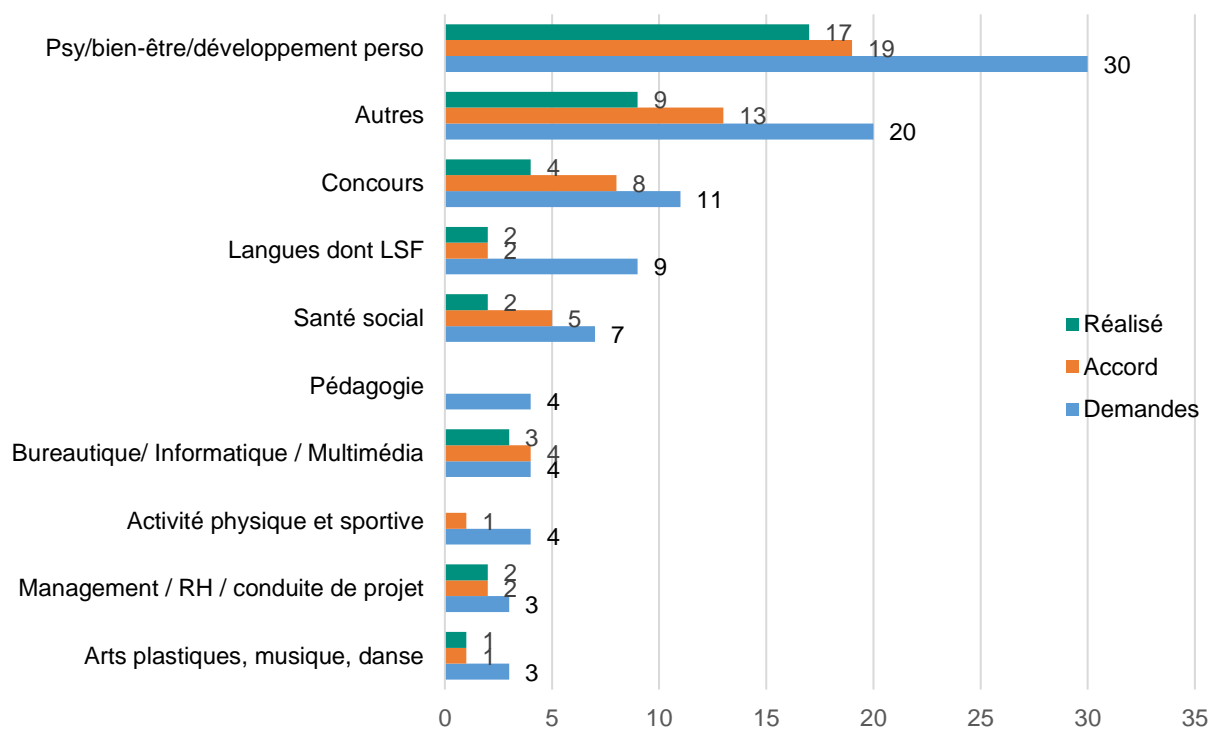
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 88 : Nombre de demandes de formation CPF pour des formations certifiantes ou diplômantes acceptées et réalisées selon le sexe en 2023-2024



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 89 : Nombre de demandes de formation CPF acceptées et réalisées par catégorie de formation en 2023-2024



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 essentielles 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 est un acteur incontournable de notre politique de Ressources Humaines et accompagne chaque année de nombreux personnels dans des moments de vie particulier liés ou non au domaine professionnel.

L'académie employeur prend en charge financièrement une partie de la complémentaire santé de chacun et chacune, via la Protection Sociale Complémentaire. Cette prise en charge évoluera les prochaines années pour un accompagnement plus fort de l'employeur sur ces questions.

Les dépenses d'action sociale.....	230
L'activité du service social	231

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.

La politique d'action sociale s'appuie sur des aides attribuées, sous certaines conditions, aux personnels de l'académie. En 2023, 2 778 741 € ont été consacrés au versement des différentes aides relevant du programme de soutien (BOP 214), ce qui représente une augmentation de 2,4 % par rapport à 2022 et de 7,5 % par rapport à 2021 (**Tableau 140**).

Tableau 140 : Évolution des dépenses d'action sociale selon le programme

	Soutien à la politique de l'éducation nationale (BOP 214)				
	2021	2022	2023	Évolution 2023-2022 (%)	Évolution 2023-2021 (%)
Titre 2					
ASIA	776 540 €	946 129 €	714 624 €	-24,5	-8,0
Secours	550 229 €	535 063 €	599 320 €	+12,0	+8,9
CIV	4 500 €	1 800 €	3 600 €	+100,0	-20,0
PIM	1 197 141 €	1 178 983 €	1 379 366 €	+17,0	+15,2
Total T2	2 528 410 €	2 661 975 €	2 696 910 €	+1,3	+6,7
Hors titre 2					
PIM Restauration	34 814 €	37 379 €	61 541 €	+64,6	+76,8
Convention CESF	21 330 €	15 000 €	20 290 €	+35,3	-4,9
Total hors T2	56 144 €	52 379 €	81 831 €	+56,2	+45,8
TOTAL	2 584 554 €	2 714 354 €	2 778 741 €	+2,4	+7,5

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

L'ajustement et la rénovation des ASIA (aide sociale d'initiative académique) permettent de répondre au plus près aux besoins des agents. L'académie de Lille a la particularité d'avoir mis en place des ASIA dans de multiples domaines :

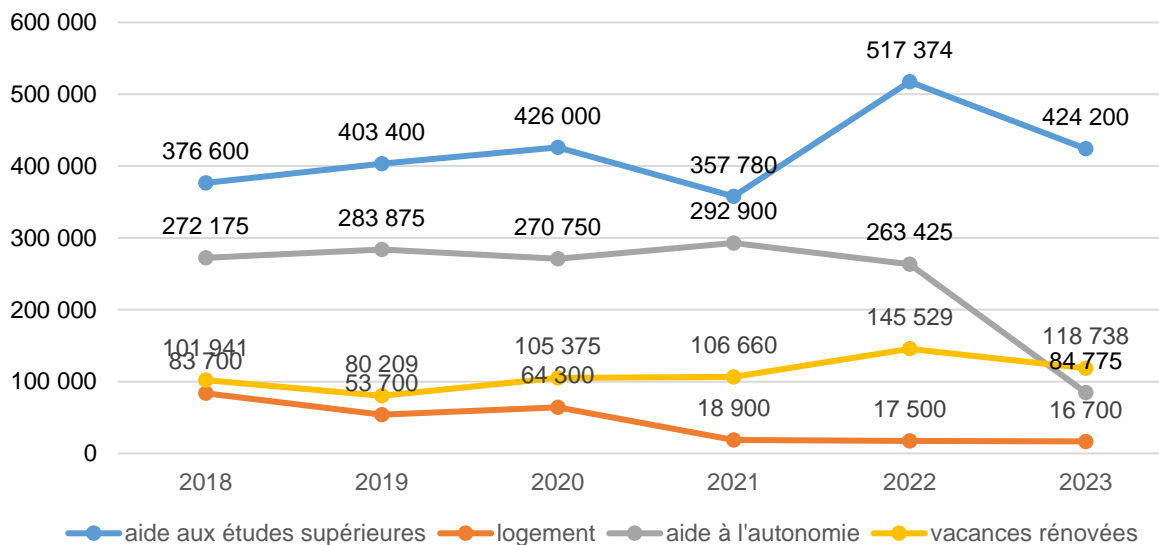
- ASIA « logement »
- ASIA « amélioration de l'habitat »
- ASIA « autonomie »
- ASIA « frais de santé »
- ASIA « aide à l'hospitalisation d'un conjoint ou enfant malade »
- ASIA « études supérieures »
- ASIA « vacances »
- ASIA « BAFA/BNSS »
- ASIA « sport et culture »

L'élaboration et le suivi des ASIA s'effectuent en collaboration étroite avec les partenaires sociaux, notamment au sein des instances consultatives d'action sociale.

Chaque aide se caractérise par un objectif, des critères d'attribution précis, révisés le cas échéant

chaque année après présentation du bilan académique. La politique menée découle d'une réflexion préalablement conduite en termes d'évaluation des actions existantes, mais aussi d'identifications d'éventuels nouveaux besoins induits par le contexte social et économique.

Figure 90 : Évolution des dépenses des principales ASIA (BOP Soutien de la politique de l'Éducation Nationale (214))



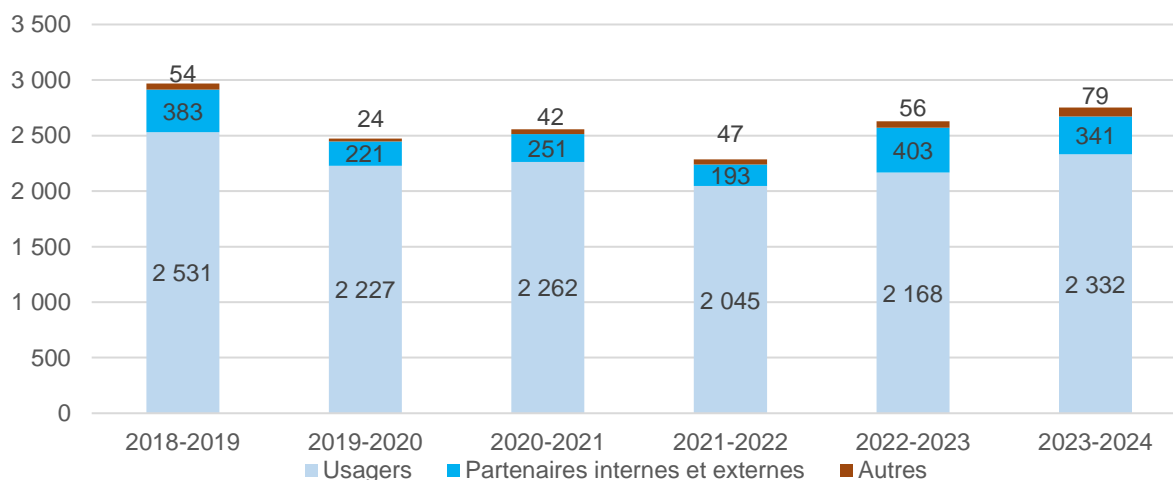
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

L'activité du service social

1 Les demandes prises en charge par le service social

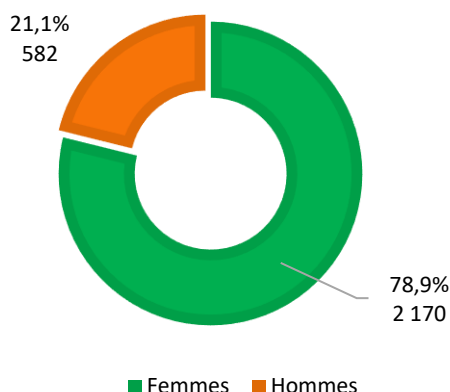
Sur l'année scolaire 2023-2024, 2 752 situations individuelles ont été prises en charge soit une hausse de plus de 4 % par rapport à 2022-2023 et de plus de 20 % par rapport à 2021-2022 (**Figure 91**).

Figure 91 : Évolution du nombre de demandes traitées selon le type de demandeur



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

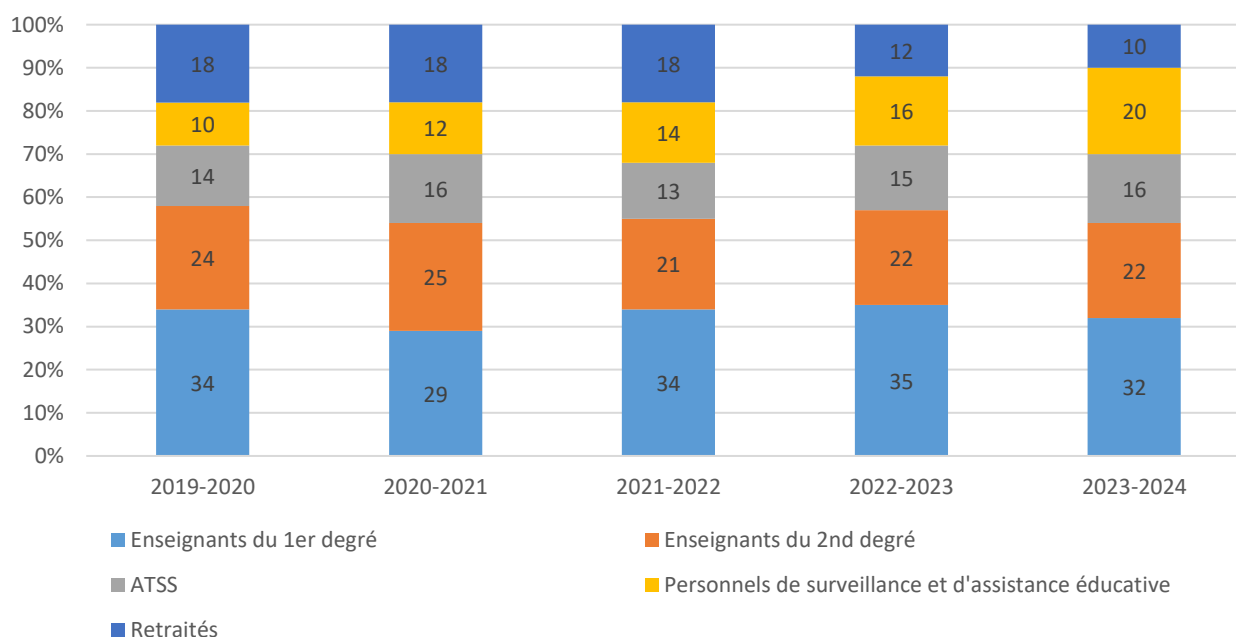
Figure 91-1 : Nombre de demandes traitées selon le sexe de demandeur 2023-2024



79 % des demandes émanent d'agents de sexe féminin et 21 % de sexe masculin. Les demandes des AED/AESH sont en augmentation continue depuis 2019. (+14 % en

2021-2022, +16 % en 2022-2023 et +20 % en 2023-2024) (**Figure 92**).

Figure 92 : Évolution de la répartition des demandes par type de personnels



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

2 Les motifs d'intervention du service social

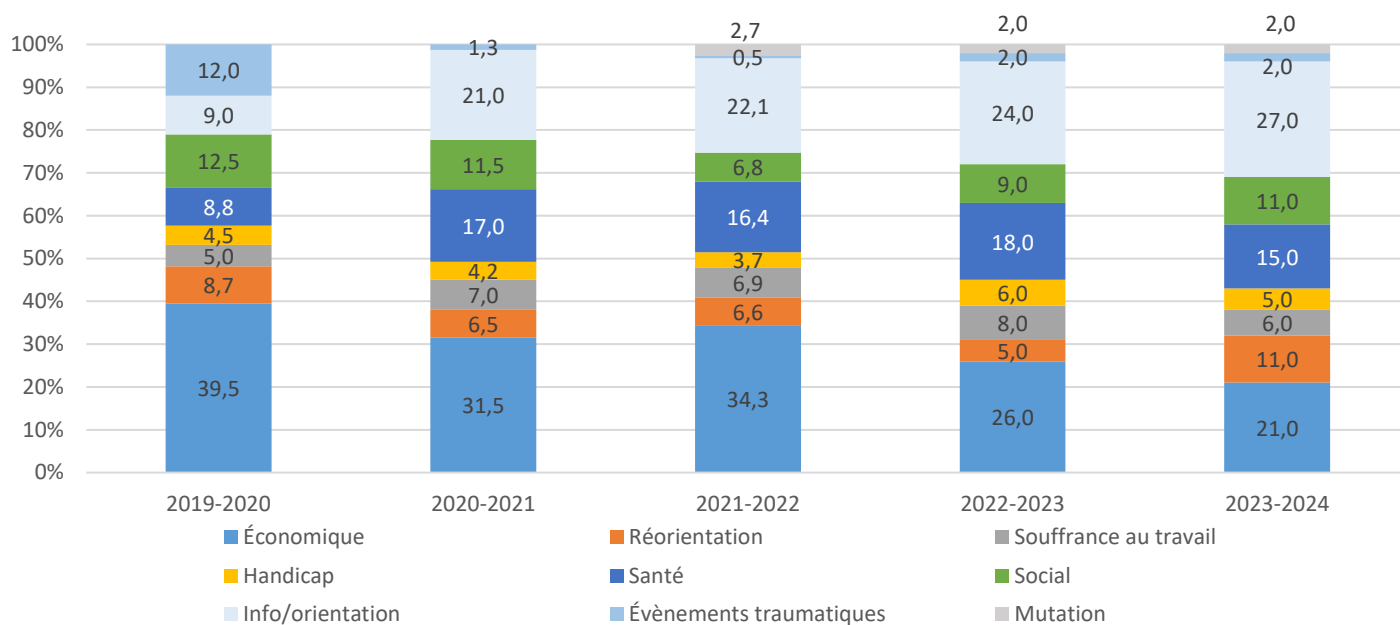
Les motifs d'intervention sont souvent multifactoriels.

La demande de conseils professionnels est devenue le premier motif de demande d'intervention du service social (22,1 % en 2021/2022, 24 % en 2022/2023, 29 % en

2023/2024), devant les demandes d'aides financières (26 % en 2022/2023, 22 % en 2023/2024) (**Figure 93**).

Les demandes concernant les problèmes de santé et le handicap restent stables.

Figure 93 : Évolution de la répartition des demandes selon le motif



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

Dialogue social

27 audiences, 56 groupes de travail, 15 comités académiques de suivi, 29 réunions liées aux instances académiques...

Ces chiffres clé nous montrent l'importance et la richesse du dialogue social au sein 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 données présentées ici illustrent l'attention portée par l'ensemble des équipes académiques à la qualité du dialogue social.

Celui-ci s'exprime via des instances règlementaires mais aussi dans des audiences portant sur des établissements, des situations individuelles ou dans des échanges, simples, autour de problématiques communes.

Le dialogue social vous représente. Il nous challenge et nous fait avancer dans un dialogue constructif.

Chiffres clés 2023-2024 du BDSI.....	234
Le dialogue social par le BDSI	236
Les groupes de travail	237
Les instances académiques	241

Chiffres clés 2023-2024 du BDSI

27 audiences

56 groupes de travail

15 comités académiques de suivi

28 réunions liées aux instances académiques, dont :

- 6 réunions du comité social d'administration (CSA) de proximité
- 3 réunions du comité social d'administration (CSA) spécial académique
- 2 réunions du conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier
- 1 réunion du conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) enseignement supérieur
- 5 réunions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) du CSA de proximité
- 3 réunions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) du CSA spécial académique
- 1 réunion 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)
- 2 réunions du conseil académique des langues régionales (CALR)
- 3 réunions du comité régional de l'UNSS (CRUNSS)

Le dialogue social par le BDSI

Créé au 1^{er} 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 de la F3SCT 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.

En 2023-2024, le BDSI a organisé 27 audiences :

Tableau 141 : Liste des audiences organisées en 2023-2024 par le BDSI par type de demandeurs

	Nombre d'audiences
Audiences syndicales	16
Audiences intersyndicales	4
Audiences lycées du Nord	3
Audiences lycées du Pas-de-Calais	0
Autres audiences	4
Total	27

Rappel 2022-2023 : 48 audiences

Rappel 2021-2022 : 37 audiences

Les groupes de travail

En 2023-2024, le BDSI a organisé 56 groupes de travail : 10 lundis, 12 mardis, 13 mercredis, 12 jeudis et 9 vendredis.

Tableau 142 : Liste des GT organisés par le BDSI en 2023-2024

18 GT de composition F3SCT : 1 lundi, 8 mardis, 1 mercredi, 2 jeudis et 6 vendredis.

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT arrêté ministériel VDHA		1									
GT PAP		1									
GT préparatoire F3SCT		1									
GT enquête Roncq			1								
GT étude des fiches RSST			1								
GT avis PIAL				1							
GT Numérique				1							
GT NBI handicap infirmiers				1							
GT sécurité sûreté					1						
GT préparatoire F3SCT					1						
GT acculturation DUERP					1						
GT préparatoire F3CT						1					
GT réforme des lycées professionnels						1					
GT préparatoire F3SCT										1	
GT PAP										1	
GT entretiens RH										1	
GT bilan du plan académique des préventions des RPS										1	
GT question juridiques enseignement de l'EPS										1	
Total		3	2	3	3	2				5	

17 GT de composition CSA : 4 lundis, 2 mardis, 5 mercredis, 4 jeudis et 2 vendredis.

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT planning des travaux	1										
GT télétravail en EPLE		1									
GT Opale			1								
GT AED					1						
GT répartition des DHG des lycées généraux et technologiques et des lycées professionnels					1						
GT CPF					1						
GT carte des établissements mutualisateurs						1					
GT formation des enseignants						1					
GT RSU						1					
GT mobilité des AED en CDI							1				
GT carte des lycées mutualisateurs							1				
GT rémunération des enseignants non titulaires								1			
GT télétravail en EPLE									1		
GT organisation des bilatérales									1		
GT programmation des travaux de CSA de proximité									1		
GT AED										1	
GT conditions d'affectation des enseignants stagiaires, contractuels et TZR											1
Total	1	1	1		3	3	2	1	3	1	1

21 GT de compositions diverses : 5 lundis, 2 mardis, 7 mercredis, 6 jeudis et 1 vendredi.

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
GT Blanchet		1									
GT planning des travaux du CSA spécial académique			1								
GT bilan LDG mobilité 2 nd degré				1							
GT bilan LDG promotion 2 nd degré				1							
GT bilan LDG mobilité et promotion 1 ^{er} degré				1							
GT bilan du plan égalité professionnelle				1							
GT bilan LDG ATSS					1						
GT présentation LDG promotion 1 ^{er} et 2 ND degrés						1					
GT note mouvement intra 2 nd degré						1					
GT CET personnels de direction						1					
GT guide TZR						1					
GT présentation LDG promotion ATSS							1				
GT télétravail en EPLE								1			
GT rémunération des agents non titulaires								1			
GT impacts dans les établissements de la restriction de communication des messageries ENT									1		
GT télétravail en services académiques									1		
GT questionnaire									1		
GT plan égalité professionnelle 2024-2026									1		
GT programmation des travaux du CSA spécial académique										1	
GT restauration en services académiques											1
GT application Escola											1
Total		1	1	4	1	4	1	2	4	1	2

Rappel 2022-2023 : 30 GT

Rappel 2021-2022 : 45 GT

15 comités académiques de suivi : 2 lundis, 2 mardis, 6 mercredis

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août
Comité de suivi des examens du privé	1											
Comité de suivi des examens Blanchet	1											
Comité de suivi égalité professionnelle	1											
Comité de suivi des examens CSA		1										
Comité de suivi des examens Blanchet			1									
Comité de suivi des examens du privé			1									
Comité de suivi des examens CSA				1								
Comité de suivi égalité professionnelle					1							
Comité de suivi Opale						1						
Comité de suivi des examens Blanchet							1					
Comité de suivi des examens CSA								1				
Comité de suivi des examens Blanchet								1				
Comité de suivi des examens CSA									1			
Comité de suivi Opale											1	
Comité de suivi Opale exceptionnel												1
Total	3	1	2	1	1	1	1	2	1		1	1

Rappel 2022-2023 : 14 comités académiques de suivi

Rappel 2021-2022 : 18 comités académiques de suivi

Liste des GT mis en œuvre par la DOS sur les moyens en 2023-2024

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	Total
Postes personnels de laboratoire							1					1
Postes personnels infirmiers						1						1
Postes personnels administratifs (BOP 141)				1			1					2
Postes personnels administratifs (BOP 214)							1					1
Postes Conseillers Principal d'Éducation						1						1
Postes assistants de service social		1		1								2
Requalifications postes administratifs												0
Créations/suppressions de postes en LP							1					1
Créations/suppressions de postes en Lycées							1					1
Préparatoire au CTS (BOP 214)								1				1
EREA												0
Devoirs faits												0
Postes personnels de direction							1					1
Postes AED										1		1
Révision générale du classement des EPLE							1		2			3
Cartes des formations voie générale, technologique et professionnelle			1	1								2
Postes spécifiques												0
Sections sportives scolaires			1	1								2
Total	0	1	2	4	0	2	7	1	2	1	0	20
<i>Rappel total 2021-2022</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>8</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>12</i>
<i>Rappel total 2022-2023</i>		<i>3</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>8</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>17</i>

Liste des GT mis en œuvre par le DEPA sur les moyens en 2023-2024

	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	Total
Hors-classe échelon spécial AAE	1											1
TA SAENES/ADJENES			1									1
GT CET PDIR						1						1
MOUVEMENT+PROMOTIONS ATSS LDG					1		1					2
SITUATION ANT								1				1
Total	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	6
<i>Rappel total 2021-2022</i>			<i>1</i>		<i>2</i>	<i>3</i>		<i>1</i>		<i>2</i>		<i>8</i>
<i>Rappel total 2022-2023</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>				<i>1</i>			<i>1</i>		<i>6</i>

Les instances académiques

1 Les comités sociaux d'administration de proximité (CSA de proximité)

Les attributions du Comité Social d'Administration (CSA) sont définies aux articles 47 à 55 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Le CSA de proximité, présidé par le recteur

d'académie, est composé de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

À l'issue des élections professionnelles de décembre 2022, les sièges se répartissent ainsi : FSU (4), UNSA-Education (3), SGEN-CFDT (1), SNALC (1) et FNEC-FP-FO (1).

Tableau 143 : liste des réunions du CSA de proximité en 2023-2024 (6 réunions)

20 novembre 2023 Report du 19 octobre 2023	Pour approbation	1. PV CTA du 20 octobre 2022 et PV de carence CSA du 1er juin 2023
	Soumis à débat	1. Programmation des travaux du CSA
	Pour information	1. Plan de requalification de la filière administrative : Bilan de la rentrée 2023. 2. Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 – Labellisation AFNOR 3. Bilan du dispositif de lutte contre les VDHA 4. Orientation et affectation 5. Constat des effectifs 1er et 2nd degrés 6. Ajustement de l'offre de formation 7. Retour d'expérience sur la session 2023 et résultats aux examens 8. Bilan de la feuille de route RH
23 janvier 2024 Repli du 18 janvier 2024	Pour examen	1. Répartition des moyens d'enseignement 1er et 2nd degrés
	Soumis à débat	1. Bilan des lignes directrices de gestion carrière 2. Bilan des lignes directrices de gestion mobilité 3. Cartographie RIFSEEP des personnels techniques et pédagogiques
	Pour information	1. Évolution de l'offre de formation générale et technologique et de la carte des sections sportives scolaires rentrée 2024 2. Prévisions des effectifs 1er et 2nd degrés 2024 3. Bilan du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 4. Audit labellisation AFNOR 5. Circulaire VDHA (arrêté du 31/07/2023)
25 mars 2024 Enseignants Repli du 13 mars 2024	Pour consultation	1. Présentation des lignes directrices de gestion promotion (personnels enseignants 1er et 2nd degrés) 2. Mesures d'emplois pour les personnels enseignants en lycée d'enseignement général et technologique, lycée professionnel et EREA à la rentrée 2024 3. Mesures d'emplois pour les conseillers principaux d'éducation à la rentrée 2024
	Pour information	1. Postes spécifiques académiques enseignants 2. Répartition des parts fonctionnelles de Pacte 3. Circulaire relative au compte personnel de formation (CPF) pour l'année scolaire 2024-2025
9 avril 2024 ATSS Repli du 2 avril 2024	Soumis à débat	1. Rapport social unique 2022-2023 2. Cartographie indemnitaire des personnels administratifs et des ITRF

	Pour examen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Refonte du barème d'allocation des moyens des assistants de service social 2. Refonte du barème d'allocation des moyens des personnels administratifs des EPLE (BOP 141)
	Pour consultation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesures d'emplois des personnels administratifs et de laboratoire (BOP 141) à la rentrée 2024 2. Mesures d'emplois des personnels de direction (BOP 141) à la rentrée 2024 3. Mesures de redéploiement d'emplois des personnels infirmiers (BOP 230) à la rentrée 2024 4. Présentation des lignes directrices de gestion promotion ATSS 5. Présentation des nouvelles modalités pour la mise en œuvre du PAF 2024-2025
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mesures d'emplois des personnels administratifs et techniques (BOP 214) à la rentrée 2024 2. Carte des établissements mutualisateurs 3. Mise en place de la mobilité des assistants d'éducation en CDI
3 juin 2024	Pour approbation	<ol style="list-style-type: none"> 1. PV CTA du 11/10/2022 ; 2. PV CSA du 26/01/2023 ; 3. PV CSA du 30/03/2023 ; 4. PV CSA exceptionnel du 29/06/2023 ; 5. PV de carence CSA du 18/01/2024 ; 6. PV de carence CSA du 13/03/2024 ; 7. PV de carence CSA du 02/04/2024
	Soumis à débat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmation des travaux du CSA de l'année scolaire 2024-2025
	Pour consultation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grille de rémunération des enseignants, psychologues de l'éducation nationale et CPE non titulaires 2. Mise en œuvre du télétravail en EPLE
27 juin 2024 exceptionnel	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bilan de la mise en œuvre du Pacte 2023-2024 2. Dotation Pacte 2024-2025 3. Répartition des emplois d'AED et d'AESH 4. Point d'information sur les revalorisations des personnels administratifs, des assistants sociaux et des ITRF

Rappel 2022-2023 : 6 CSA de proximité
Rappel 2021-2022 : 10 CTA

2 Le comité social d'administration spécial académique (CSA spécial académique)

Les attributions du Comité Social d'Administration (CSA) spécial académique sont définies aux articles 47 à 55 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Le CSA spécial académique, présidé par le recteur d'académie, est composé de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

À l'issue des élections professionnelles de 2022, les sièges se répartissent ainsi : UNSA (5), FSU (4), SGEN-CFDT (1).

Tableau 144 : Liste des réunions du CSA spécial académique en 2023-2024 (3 réunions)

6 décembre 2023	Pour approbation	1. PV des CSA spécial de services du 7 avril 2023 et du 15 juin 2023
	Soumis à débat	1. Programmation des travaux
	Pour information	1. Plan de requalification de la filière administrative : Bilan de la rentrée 2023 2. Indemnité forfaitaire de télétravail 3. Sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'État 4. Tarif de la restauration à l'hôtel académique 5. État d'avancement des travaux au sein du site Lillois de la DRASI et mouvement des personnels 6. Projet sur le relogement des services du DEC et du DEP 7. Avancée des chantiers de modernisation/transformation de l'action publique au sein des services académiques 8. Point sur les questionnaires à mettre en œuvre
12 avril 2024	Pour consultation	1. Répartition des mesures d'emploi des personnels administratifs et techniques (BOP 214)
	Pour information	1. Bilan sur la remontée des CREP 2. Accompagnement du retour à l'emploi 3. Bilan du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 4. Dispositifs d'accompagnement des futurs retraités 5. État d'avancement des travaux au sein du site lillois de la DRASI 6. Relogement des services de la DRAJES et du SDJES Nord au sein de la nouvelle cité administrative 7. Projets de déménagements des circonscriptions du 1 ^{er} degré
14 juin 2024	Soumis à débat	1. Programmation des travaux du CSA de l'année scolaire 2024-2025
	Pour consultation	1. Circulaire relative au télétravail au sein des services académiques au titre de l'année scolaire 2024-2025
	Pour information	1. Rattachement des services académiques mutualisés (SAMFD et SAB) au secrétariat général 2. Bilan du télétravail de l'année scolaire 2023-2024 3. Présentation des grilles de rémunération des agents non titulaires 4. Bilan des formations et de la réussite aux concours des contractuels 5. Enquête de ressenti égalité professionnelle 2023 6. Bilan et présentation des actions QVCT 7. Relogement des services de la DRAJES et du SDJES Nord au sein de la nouvelle cité administrative 8. Avancée des chantiers de modernisation/transformation de l'action publique au sein des services académiques

Rappel 2022-2023 : 3 CSA spéciaux académiques

Rappel 2021-2022 : 4 CTSA

3 Le conseil consultatif régional 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 2023-2024, le CCRAFCA s'est tenu quatre fois.

Tableau 145 : Liste des réunions du CCRAFCA (4 réunions)

16 mai 2023	Pour validation	1. Approbation des procès-verbaux des 13 juin 2022, 25 novembre 2022 et modificatif du 9 juin 2021
	Pour information/	1. Développement de l'apprentissage : point d'étape 2. Réponse à l'appel d'offres SIEG Compétences clés 3. Point sur le temps d'échanges du 25 novembre 2022 4. Point sur les coordonnateurs apprentissage 5. Campagne de recrutement CFC 2023/2024 et perspectives
13 juin 2023	Pour information/	1. Activité et situation financière 2022 des GRETA Hauts-de-France 2. Activité Formation continue 2022 dans l'enseignement supérieur 3. Présentation de la méthode de reprise d'ancienneté des CFC contractuels 4. Proposition de calendrier de travail RH 5. Résultats de l'appel d'offres SIEG compétences clés
20 mars 2024	Pour validation	1. Approbation des procès-verbaux des 16 mai et 13 juin 2023
	Pour information/	2. Parcours de professionnalisation des Conseillers en Formation professionnelle stagiaires 3. Retour GT RH (travail relatif aux grilles de rémunération des contractuels de GRETA catégorie B et C, ...) 4. Retours sur les projets, appels d'offres et marchés en cours (CEP, PRF, SIEG, VAE, ...) 5. Point relatif à la Stratégie de région Académique de Développement 2025-2027
14 juin 2024	Pour validation	1. Approbation du procès-verbal du 20 mars 2024
	Pour information/	2. PRF : orientations prises en RA 3. Point RH (vademecum RH GRETA, retour des CACCFCA d'Amiens et de Lille) 4. Bilan d'activité - Situation financière des GRETA - Clôture de l'exercice 2023 5. Activité Formation Continue et apprentissage 2023 dans l'enseignement supérieur 6. Système d'information : point d'étape 7. Points divers

Rappel 2022-2023 : 2 CCRAFCA
Rappel 2021-2022 : 2 CCRAFCA

4 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier

Les attributions du Conseil Académique de l'Education nationale (CAEN) plénier sont définies à l'article R234-10 du code de l'éducation.

Le CAEN plénier, présidé par le préfet de région et par le président du conseil régional, est une instance tripartite composée de 72 membres titulaires et de 72 membres suppléants.

Tableau 146 : Liste des réunions du CAEN plénier en 2023-2024 (2 réunions)

14 novembre 2023	Pour approbation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Règlement intérieur 2. PV CAEN du 26 janvier 2022
	Pour consultation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientations de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) 2024 2. Projet de création du Campus des métiers et des Qualifications (CMQ) « campus du sport » 3. Relabellisation excellence des campus des métiers et des qualifications 4. Autonomie, Longévité, Santé (ALS) 5. Tourisme et Innovation (TI) 6. Labellisation excellence du campus des métiers et des qualifications 7. Approvisionnement, valorisation et commercialisation des produits aquatiques (AVCPA) 8. Relabellisation des Campus des Métiers et des Qualifications 9. Relation client 3.0 (RC3.0)
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ajustement de l'offre de formation 2. Bilan de l'orientation et de l'affectation 3. Constat des effectifs 1^{er} et 2nd degrés publics 4. Résultats aux examens 2023
13 février 2024	Pour consultation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Évolution de la carte des formations professionnelles pour la rentrée scolaire 2024
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prévision des effectifs 1^{er} et 2nd degrés publics 2. Répartition des moyens d'enseignement à la rentrée 2024 3. Évolution de l'offre de formation générale et technologique pour la rentrée 2024 (dont carte des langues) 4. Lutte contre le décrochage scolaire : bilan annuel

Rappel 2022-2023 : 1 CAEN

Rappel 2021-2022 : 2 CAEN

5 Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) enseignement supérieur

Les attributions de la section spécialisée du Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN) en matière d'enseignement supérieur sont définies

respectivement aux articles R234-11 et R234-12 du code de l'éducation.

Le CAEN de l'enseignement supérieur, présidé par le recteur, est composé de 22 membres.

Tableau 147 : Liste des réunions du CAEN enseignement supérieur en 2023-2024 (1 réunion) :

6 juin 2024	Pour approbation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Installation de l'instance 2. PV du CAEN de l'enseignement supérieur du 25/05/2022
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mise en œuvre des contrats d'objectifs, de moyens et de performances Vie étudiante : <ul style="list-style-type: none"> - accompagnement des inscriptions par le CROUS ; - engagement de la région académique sur le bien-être étudiant et la lutte contre les VSS 2. Contrat de Plan État Région 2021-2027 (volet enseignement supérieur, recherche et innovation) et Plan de relance 3. Bilan parcoursup 2023 4. Bilan des inscriptions de la rentrée 2023 5. Bilan du portail Mon Master 2023

Rappel 2022-2023 : 0 CAEN sup'

Rappel 2021-2022 : 1 CAEN sup'

6 La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

Les attributions de la Commission Académique sur l'Enseignement des Langues Vivantes Etrangères (CAELVE) sont définies à l'article D312-24 du code de l'éducation.

La CAELVE est composée de 23 membres dont le recteur d'académie qui la préside.

Tableau 148 : Liste des réunions de la CAELVE en 2023-2024 (1 réunion)

2 février 2024	Pour approbation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Installation de l'instance 2. Procès-verbal de la CAELVE du 04/05/2023
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversité linguistique 2. Ressources humaines 3. Les sections linguistiques 4. L'école européenne 5. Les mobilités formatrices 6. Les territoires bilingues

Rappel 2022-2023 : 1 CAELVE

Rappel 2021-2022 : 1 CAELVE

7 La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) de proximité

Les attributions de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) sont définies aux articles 56 à 74 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

La F3SCT de proximité, présidée par le recteur d'académie, est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

À l'issue des élections professionnelles de 2022, les sièges se répartissent ainsi : FSU (4), UNSA (3), SGEN-CFDT (1), SNALC (1), FNEC-FP-FO (1).

Tableau 149 : Liste des réunions de la F3SCT de proximité en 2023-2024 (5 réunions)

19 octobre 2023 exceptionnelle	Pour approbation	1. Situation du lycée Gambetta-Carnot à Arras
7 novembre 2023	Pour consultation	1. Programme annuel de prévention 2023-2024
	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Point de situation suite aux événements d'Arras 2. Situations de personnels au lycée Watteau à Valenciennes, au collège Jean Zay à Lomme, au lycée automobile à Grande-Synthe et à l'école d'Hallines 3. Bilan des avis 4. Bilan du dispositif VDHA 5. Calendrier des travaux de la F3SCT - année scolaire 2023-2024 6. Présentation du rapport de visite du CHSCT A au collège Carpeaux à Valenciennes 7. Situation au collège Lucie Aubrac à Dunkerque 8. Plan de lutte contre le harcèlement à l'école et impact sur les conditions de travail des personnels
30 janvier 2024	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bâti scolaire 2. Rapport d'activités de l'ISST 3. Situation d'un personnel au collège Lucie Aubrac à Tourcoing 4. Suivi des avis 5. Plan de lutte contre le harcèlement à l'école et impact sur les conditions de travail des personnels 6. Bilan du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 7. Audit labellisation AFNOR 8. Circulaire VDHA (arrêté du 31/07/2023) 9. Calendrier des GT

		<ul style="list-style-type: none"> 10. Suivi des thématiques abordées à la FS SSCT A de novembre 11. Suivi des derniers GT depuis novembre 12. Point sur la vidéo-protection en établissement scolaire dans la suite des débats portés en FS A 13. Synthèse des résultats aux dernières enquêtes envoyées aux personnels sur la thématique du handicap
14 mars 2024	Pour information	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bilan du programme annuel de prévention (PAP) 2. Suivi des avis déposés le 30/01/2024 3. Questionnaire sur les conditions de reprise des agents après une longue absence
4 juillet 2024	Pour approbation	<ul style="list-style-type: none"> 1. PV de la F3SCT du 20/01/2021 ; 2. PV de la F3SCT du 04/01/2022 ; 3. PV de la F3SCT du 17/10/2022 ; 4. PV de la F3SCT du 02/03/2023 ; 5. PV de la F3SCT du 09/05/2023 ; 6. PV de la F3SCT du 15/06/2023
	Pour consultation	<ul style="list-style-type: none"> 1. Programme annuel de prévention (PAP)
	Pour information	<ul style="list-style-type: none"> 1 Situation d'un personnel 2 Présentation du diagnostic RPS du LP Joliot Curie à Oignies 3 Organisation du télétravail au sein des EPLE 4 Enquête de ressenti égalité professionnelle 2023 5 Suivi de l'avis du 14/03/2024 6 Suivi des préconisations du rapport de l'ISST 7 Situations d'établissements 8 Retour d'expériences des événements météorologiques 9 Suivi de l'enquête sur le handicap 10 Calendrier 2024-2025 11 Enquête au LP Joliot Curie à Oignies

Rappel 2022-2023 : 5 F3SCT de proximité
Rappel 2021-2022 : 5 CHSCT-A

Tableau 150 : Liste des groupes de travail du F3SCT de proximité en 2023-2024 (13 réunions prévues, 11 accomplies)

Des groupes de travail inter-F3SCT, portant sur les champs de compétences de la F3SCT de proximité, se tiennent à intervalles réguliers :

Date	Nombre de présents	Thématique
21 septembre 2023	6	Réunion de travail
28 septembre 2023	5	Réunion de travail
19 octobre 2023	12	Réunion des membres de la F3SCT
16 novembre 2023	14	Handicap et impact énergétique
23 novembre 2023		Formation SST et RSST ANNULÉ
14 décembre 2023	15	École inclusive et handicap
18 janvier 2024	18	Numérique et bilan de suivi des travaux
8 février 2024		Préparation à l'enquête de la F3SCT
15 février 2024	12	Formation SST et AT/MP
22 février 2024		Réunion de travail
28 mars 2024	ANNULÉ	Numérique et impact transition énergétique et climatique
11 avril 2024	18	École inclusive et handicap
30 mai 2024	31	RSST et calendrier 2024-2025

Rappel 2022-2023 : 8 GT
Rappel 2021-2022 : 10 GT

8 La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) spéciale académique

Les attributions de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) sont définies aux articles 56 à 74 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

La F3SCT spéciale académique, présidée par le recteur d'académie, est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

À l'issue des élections professionnelles de 2022, les sièges se répartissent ainsi : UNSA (5), FSU (4), SGEN-CFDT (1).

Tableau 151 : Liste des réunions de la F3SCT spéciale académique en 2023-2024 (3 réunions)

30 novembre 2023	Pour approbation	1. PV CHSCT-S du 29 novembre 2022 et PV F3SCT spéciale académique du 12 avril 2023
	Pour information	1. Mesures de sécurité dans les structures des services académiques Indemnité forfaitaire de télétravail 2. Impacts de la mise en place du logiciel Renoi-RH sur les conditions de travail 3. Sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'État . 4. État d'avancement des travaux au sein du site Lillois de la DRASI et mouvement des personnels 5. Projet de relogement des services du DEC du DEP 6. Tarif de la restauration à l'hôtel académique
16 avril 2024	Pour consultation	1. PV de la F3SCT spéciale académique du 21/06/2023
	Pour information	1. Bilan du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 2. Questionnaire sur les conditions de reprise des agents après une longue absence 3. Situation de personnels à l'EREA à Calais et à Joliot Curie à Oignies 4. État d'avancement des travaux au sein du site lillois de la DRASI 5. Relogement des services de la DRAJES et du SDJES Nord au sein de la nouvelle cité administrative 6. Projets de déménagements des circonscriptions du 1er degré 7. Bilan de la remontée des CREP 8. Point sur le télétravail 9. Santé et sécurité au travail
18 juin 2024	Pour approbation	1. PV de la F3SCT spéciale académique du 30/11/2023
	Pour information	1. Organisation du télétravail au sein des services académiques 2. Enquête de ressenti égalité professionnelle 2023 3. Bilan et présentation des actions QVCT 4. Relogement des services de la DRAJES et du SDJES Nord au sein de la nouvelle cité administrative 5. Point d'information sur l'incident survenu au DEC 6. Point sur le questionnaire reprise d'un agent après une longue période d'absence suite au GT du 21/05/2024 7. Point sur les CREP

Rappel 2022-2023 : 3 F3SCT spéciales académiques
Rappel 2021-2022 : 3 CHSCT-S (ex F3SCT)

9 La commission académique de l'action sociale (CAAS)

Le rôle de la Commission Académique d'Action Sociale (CAAS) est défini au titre III de l'arrêté ministériel de l'éducation nationale du 7 mars 2013.

La CAAS est composée de 16 membres dont le recteur d'académie qui la préside.

À l'issue des élections professionnelles de 2022, les sièges se répartissent ainsi ; UNSA (3), FSU (3), SNALC (1), SGEN-CFDT (1).

Tableau 152 : Liste des réunions de la CAAS en 2023-2024 (1 réunion)

26 juin 2024	Pour approbation	<ol style="list-style-type: none">1. PV CAAS du 16 mars 20232. PV CAAS du 04 juillet 2023
	Pour consultation	<ol style="list-style-type: none">1. Modalités de répartition des ASIA
	Pour information	<ol style="list-style-type: none">1. Situation de l'action de l'académie au regard du bilan ministériel 2022 dont le bilan secours et prêts 20222. Les interventions du service social en faveur des personnels en 2022-20233. Le logement réservataire

Rappel 2022-2023 : 3 CAAS
Rappel 2021-2022 : 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 153 : Liste des réunions du CAF en 2023-2024 (1 réunion)

10 avril 2024	Pour approbation	<ol style="list-style-type: none">1. PV du 07/04/2023
	Pour information	<ol style="list-style-type: none">1. Point d'étape du PAF 2023-2024 (offre socle, offre complémentaire)2. Point sur les impacts de la formation continue dans le cadre du hors face à face pédagogique3. Modalités des formations du PAF 2024-20254. Présentation des grandes orientations du PAF 2024-20255. Campagne prépa-concours

Rappel 2022-2023 : 1 CAF
Rappel 2021-2022 : 1 CAF

11 Le conseil académique des langues régionales (CALR)

Les attributions du Conseil Académique des Langues Régionales (CALR) sont définies aux articles D312-34 à D312-36 du code de l'éducation. Le CALR est composé de 37 membres dont le recteur d'académie qui le préside.

Tableau 154 : Liste des réunions du CALR en 2023-2024 (2 réunions)

29 novembre 2023	Pour approbation	1. PV CALR du 28 juin 2022 et du 16 mars 2023
	Pour information	1. L'enseignement du flamand occidental – point sur la rentrée 2023 2. L'enseignement du picard – point sur la rentrée 2023 3. Projets de conventions État/Région pour la promotion et le développement de l'enseignement du picard et du flamand occidental
26 juin 2024	Pour information	1. L'offre d'enseignement en picard 2024-2025 2. L'offre d'enseignement en flamand occidental 2024-2025 3. Point ressources humaines 4. Point formation 5. Expérimentation des laboratoires de langues 6. Communication

Rappel 2022-2023 : 1 CALR

Rappel 2021-2022 : 1 CALR

12 Le conseil régional de l'UNSS (CRUNSS)

Les attributions du Conseil Régional de l'UNSS (CRUNSS) sont définies à l'article 18 des statuts de l'UNSS.

Le CRUNSS est composé de 24 membres dont le recteur d'académie qui le préside.

Tableau 155 : Liste des réunions du CRUNSS en 2023-2024 (3 réunions)

5 octobre 2023	Pour approbation	1. Comptes rendus du 15 novembre 2022 et du 4 avril 2023
	Pour information	1. Moyens et mouvement UNSS 2. Activités des services : affiliations, bilan et perspectives des rencontres 3. Fonctionnement administratif et financier : exercice 2022-2023 et budget 2023-2024 4. Vie associative et fédérale : projets, aides et réalisations. 5. Plan national de développement du sport scolaire 2024-2028 : calendrier et travaux
11 avril 2024	Pour approbation	1. Élection des représentants d'associations sportives à l'Assemblée Générale de l'UNSS
5 juillet 2024	Pour approbation	1. Installation de l'instance 2. PV CRUNSS du 05/10/2023
	Pour information	1. Finances : exercice financier en cours et préparation du budget 2024-2025 2. Vie associative : Associations sportives en difficultés, fonds de solidarité, Agence Nationale du Sport 3. Activité en lien avec le plan académique de développement du sport scolaire 4. Commission nationale et commission académique des chefs d'établissement 5. Orientations UNSS 2024-2028 : Plan National de Développement du Sport Scolaire, règlement fédéral

Rappel 2022-2023 : 2 CRUNSS

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 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 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 et les sanctions disciplinaires.

Elle s'est réunie 5 fois en 2023-2024.

Tableau 156 : Liste des réunions des CCMA en 2023-2024

30-janv-24	Élections des représentants des maîtres du 2 nd degré aux conseils médicaux départementaux en formation plénière.
20-mars-24	Examen de l'avancement accéléré aux 7 ^{ème} et 9 ^{ème} échelons des adjoints d'enseignement, certifiés, PEPS, PLP et agrégés de classe normale – année scolaire 2023-2024
	Examen de la liste d'aptitude pour l'accès à l'échelle de rémunération des agrégés - année scolaire 2024-2025.
29-mai-24	Examen des listes d'intégration pour l'accès aux échelles de rémunération des certifiés, PEPS et PLP - année scolaire 2024-2025
	Examen des demandes de Congés de Formation Professionnelle des maîtres du 2 nd degré – année scolaire 2024-2025
20-juin-24	Examen des tableaux d'avancement à la hors classe des certifiés, PEPS, PLP et agrégés - année scolaire 2024-2025
	Examen du tableau d'avancement à l'échelle de rémunération des professeurs de chaire supérieure – année scolaire 2024-2025
03-juil-24	Opérations du mouvement des maîtres du 2 nd degré au titre de la rentrée 2024
	Opérations du mouvement des maîtres du 2 nd degré au titre de la rentrée 2024

Rappel 2022-2023 : 6 CCMA

Rappel 2021-2022 : 8 CCMA

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 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 et les sanctions disciplinaires.

Elle s'est réunie 4 fois en 2023-2024.

Tableau 157 : Liste des réunions des CCMI en 2023-2024

30-janv-24	Élections des représentants des maîtres du 1 ^{er} degré aux conseils médicaux départementaux en formation plénière.
20-mars-24	Examen de l'avancement accéléré aux 7 ^{ème} et 9 ^{ème} échelons des professeurs des écoles de classe normale – année scolaire 2023-2024
29-mai-24	Examen des demandes de Congés de Formation Professionnelle des maîtres du 1 ^{er} degré – année scolaire 2024-2025
	Examen de la liste d'aptitude d'accès à l'échelle de rémunération de professeur des écoles – année scolaire 2024-2025
08-juil-24	Examen du tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – année scolaire 2024-2025
	Opérations du mouvement des maîtres du 1 ^{er} degré au titre de la rentrée 2024

Rappel 2022-2023 : 5 CCMI

Rappel 2021-2022 : 6 CCMI

Discipline

La décision de sanctionner un personnel fait partie de la vie d'une organisation. À travers les chiffres présentés ci-dessous, vous pourrez mesurer le nombre de situations qui ont amené l'académie à prononcer une sanction disciplinaire.

Rapporté aux effectifs globaux, ce chiffre est faible mais il représente des situations qui ont généré de la difficulté pour le personnel incriminé, son responsable, ses collègues et les usagers...

Les équipes en charge du suivi de ces situations ont à cœur d'accompagner autant que de traiter.

25 sanctions disciplinaires ont été prises en 2023-2024, contre 29 l'année scolaire dernière : 7 sanctions dans le premier degré (public et privé), 14 sanctions dans le second degré (public et privé), 4 sanctions chez les personnels ATSS et 0 sanction chez les personnels d'encadrement. Les sanctions du groupe 1 demeurent largement majoritaires, représentant 80,0 % du total des

sanctions disciplinaires prises. Cette année, aucune sanction du 4ème groupe n'a été prise. Toutes sanctions confondues, la répartition entre les hommes et les femmes est la suivante : 88 % pour les premiers et 12 % pour les secondes. Les hommes représentent 85 % des sanctions du 1er groupe et 100 % des sanctions des 2ème et 3ème groupes (**Tableau 158**).

Tableau 158 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels et le groupe en 2023-2024

	Personnels du 1 ^{er} degré				Personnels du 2 nd degré				Personnels ATSS		Personnels d'encadrement		Total	
	Public		Privé		Public		Privé		F	H	F	H	F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Groupe 1	2	5	0		1	9	0	0	0	3	0	0	3	17
Groupe 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Groupe 3	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	4
Groupe 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	5	0	0	1	12	0	1	0	4	0	0	3	22

Source : Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires.

Groupe 1 – avertissement / blâme / exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Groupe 2 – radiation du tableau d'avancement / abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire / exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours / déplacement d'office dans la fonction publique de l'Etat.

Groupe 3 - rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire / exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Groupe 4 - mise à la retraite d'office / révocation ou résiliation de contrat.

Tableau 159 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels et de fautes en 2023-2024

	Personnels du 1 ^{er} degré				Personnels du 2 nd degré				Personnels ATSS		Personnels d'encadrement		Total	
	Public		Privé		Public		Privé		F	H	F	H	F	H
Mauvais service	2	1	0	0	1	8	0	0	0	2	0	0	3	11
Mœurs	0		0	0	0	2	0	0	0		0	0	0	2
Incorrections, violences, insultes	0	4	0	0	0	1	0	1	0		0	0	0	6
Malversation, falsification	0	0	0	0	0		0	0	0	1	0	0	0	1
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale	0	0	0	0	0	1	0	0	0		0	0	0	1
Violences sexuelles et sexistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Manquement à l'obligation de réserve	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Total	2	5	0	0	1	12	0	1	0	4	0	0	3	22

Source : Source : Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires.

Annexe 1 : Répartition des enseignants du premier degré public par corps ou emploi selon la mission en 2023-2024

	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans (%)	50 ans et plus (%)
Professeurs des écoles de l'Éducation Nationale	22 416	84,7	21,7	26,8
Mission administration, logistique, sante et social	11	63,6	9,1	54,5
Mission d'animation pédagogique	505	69,5	4,0	47,1
Mission de direction	412	59,2	1,2	51,7
Mission d'inspection	3	66,7	0,0	0,0
Mission éducation du premier degré public	53	66,0	41,5	26,4
Mission éducation du second degré public	4	0,0	0,0	50,0
Mission enseignement d'élèves du premier degré public	20 414	86,4	23,0	25,4
Mission enseignement d'élève du second degré public	705	65,5	15,9	27,7
Sans affectation (1)	309	84,8	5,8	51,1
Instituteurs de l'Éducation Nationale	20	85,0	0,0	100,0
Mission enseignement d'élève du premier degré public	18	83,3	0,0	100,0
Sans affectation	2	100,0	0,0	100,0
Enseignants non-titulaires du premier degré public	296	87,2	80,7	3,0
Mission de soutien à l'enseignement	5	100,0	20,0	60,0
Mission enseignement d'élèves du premier degré public	291	86,9	81,8	2,1
Total général	22 732	84,8	22,5	26,5

(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 : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

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 (%)
PROFESSEURS AGREGES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	2 481	49,2	12,9	40
ADFPT ou DDFPT	12	0	0	91,7
COORDONNATEUR PEDAGOGIQUE EN CFA	1	100	0	0
DOCUMENTATION	1	100	0	0
ENSEIGNEMENT	2 440	49,3	13,1	39,6
READAPTATION	3	66,7	0	33,3
SANS OBJET (1)	24	50	4,2	58,3
PROFESSEURS CERTIFIES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	13 975	62,8	20,7	40,4
ADMINISTRATION	1	0	0	0
ADFPT ou DDFPT	39	23,1	0	89,7
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	13	69,2	0	53,8
COORDINATION INSERTION JEUNES	8	87,5	0	100
DIRECTION	1	0	0	100
DOCUMENTATION	504	80,6	14,1	42,1
ENSEIGNEMENT	13 206	62,2	21,2	39,6
FORMATION CONTINUE DES ADULTES	1	100	0	100
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	2	100	0	100
READAPTATION	43	65,1	2,3	76,7
REEMPLOI AUPRES DU CNED	2	0	0	100
SANS OBJET	155	62,6	8,4	72,9
PROFESSEURS DE CHAIRES SUPERIEURES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	99	39,4	0	70,7
ENSEIGNEMENT	99	39,4	0	70,7
PLP DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	4 008	48,7	6,4	56,2
ADMINISTRATION	1	0	0	0
APPRENTISSAGE	1	0	0	100
ADFPT ou DDFPT	91	38,5	0	71,4
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	8	62,5	0	62,5
COORDINATION INSERTION JEUNES	15	66,7	0	93,3
DIRECTION	3	0	0	66,7
DOCUMENTATION	21	90,5	0	85,7
ENSEIGNEMENT	3 772	48,5	6,8	54,7
FORMATION CONTINUE DES ADULTES	2	100	0	100
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	1	0	0	100
READAPTATION	18	50	0	88,9
REEMPLOI AUPRES DU CNED	1	0	0	100
SANS OBJET	74	58,1	4,1	85,1
PEPS DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	1 812	40	31,2	27,4
ADMINISTRATION	6	33,3	0	50
CONSEILLERS PEDAGOGIQUES (31.92)	2	100	0	100
ENSEIGNEMENT	1 794	39,8	31,5	27
READAPTATION	1	100	0	100
SANS OBJET	9	66,7	11,1	77,8
PEGC DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	26	65,4	0	100
ENSEIGNEMENT	21	61,9	0	100
SANS OBJET	5	80	0	100
ENSEIGNANTS NON TITULAIRES DU 2ND DEGRE PUBLIC	1 912	50,1	31	26,7
APPRENTISSAGE	4	75	0	100
ADFPT ou DDFPT	26	80,8	11,5	38,5
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	47	78,7	4,3	55,3
DOCUMENTATION	53	73,6	26,4	32,1
ENSEIGNEMENT	1 781	48,1	32,2	25,4
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	1	100	0	0
Total général	24 313	56,3	19	41,1

(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 : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

Annexe 3 : Répartition des enseignants du second degré public par structure d'affectation

	NORD				PAS-DE-CALAIS				ACADEMIE			
	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	6 423	62,6	20,1	34,6	4 042	62,4	18,5	34,4	10 465	62,6	19,5	34,5
Lycées	3 113	52,0	11,7	51,1	1 593	55,7	14,1	49,4	4 706	53,3	12,5	50,5
Lycées professionnelles et EREA	2 144	48,4	12,1	47,7	1 776	47,1	11,3	49,5	3 920	47,8	11,7	48,5
Lycées polyvalents	1 815	50,7	17,0	47,5	1 234	50,2	14,2	51,5	3 049	50,5	15,9	49,1
DSDEN et Circonscription	1	c	c	c	1	c	c	c	2	c	c	c
Rectorat et services rectoraux	81	66,7	2,5	66,7	10	60,0	0,0	90,0	91	65,9	2,2	69,2
Zones de remplacement	1 053	53,5	55,5	16,6	626	57,3	71,6	9,4	1 679	54,9	61,5	13,9
Autres	85	51,8	3,5	78,8	49	61,2	2,0	69,4	134	55,2	3,0	75,4
Sans objet (1)	188	59,6	5,3	76,1	79	63,3	10,1	74,7	267	60,7	6,7	75,7
Total général	14 903	56,2	18,9	41,2	9 410	56,5	19,2	40,9	24 313	56,3	19,0	41,1

(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 : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Annexe 4 : Répartition et caractéristiques sociodémographiques des enseignants du 2nd degré public par discipline en 2023-2024

	Effectifs	Part de femmes	Moins de 35 ans (%)	de 50 ans et plus (%)
Disciplines générales	17 709	59,6	22,2	36,5
Arts plastiques	415	66,5	23,4	32,5
Biologie-Géologie	1 061	62,5	22,5	31,6
Éducation musicale	406	55,7	17,0	37,2
Éducation physique et sportive	1 984	39,6	31,5	26,7
Histoire-Géographie	1 814	47,1	24,6	37,1
Langues	3 573	79,3	23,6	33,9
Lettres	3 713	79,1	19,7	39,6
Mathématiques	2 939	43,2	16,7	40,7
Philosophie	253	36,8	34,4	34,4
Physique-Chimie	1 302	37,2	15,8	44,5
Sciences économiques et sociales	249	51,0	36,1	35,7
Domaine de la production	3 131	27,1	9,2	54,9
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	140	65,0	18,6	45,0
Biotechnologie-Santé-Environnement-Génie biologique	506	80,4	14,8	34,8
Encadrement des ateliers : industrie	1	0,0	0,0	100,0
Génie chimique	8	12,5	0,0	87,5
Génie civil	281	6,4	7,8	50,5
Génie électrique	246	2,0	6,1	69,5
Génie industriel	246	14,2	9,8	53,3
Génie mécanique	351	5,7	6,0	55,3
Génie thermique	86	1,2	5,8	55,8
Hôtellerie : techniques culinaires	116	12,1	10,3	44,0
Métiers des arts appliqués	231	67,5	15,6	40,7
Sciences techniques industrielles	23	8,7	4,3	47,8
Technologie	896	11,2	5,7	70,2
Domaine des services	2 077	64,0	12,6	51,8
Autres activités : conduite, navigation	66	4,5	3,0	62,1
Économie et gestion	1 536	63,6	12,0	55,4
EFS-Employé technique des collectivités	1	100,0	0,0	100,0
Hôtellerie : services, tourisme	92	47,8	16,3	46,7
Industries graphiques	12	50,0	0,0	75,0
Informatique-Télématique	27	25,9	37,0	14,8
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	20	45,0	15,0	40,0
Paramédical et social-Soins personnels	323	87,6	14,6	36,8
Domaine du développement personnel	608	80,9	14,3	42,8
Enseignement non spécialisé	608	80,9	14,3	42,8
Autre disciplines	788	59,4	8,2	61,0
Total général	24 313	56,3	19,0	41,1

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

Source : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2023.

**Annexe 4-1 : Répartition et caractéristiques sociodémographiques des enseignants
du second degré privé par discipline en 2023-2024**

	Effectifs	Part de femmes	Moins de 35 ans	de 50 ans et plus
Disciplines générales	5 327	69,3	16,1	43,6
Arts plastiques	135	79,3	14,1	37,0
Biologie-Géologie	362	68,2	21,3	39,5
Education musicale	131	55,7	9,2	52,7
Histoire-Géographie	648	52,3	20,4	38,4
Langues	1 258	85,1	19,2	41,8
Lettres	1 188	84,2	13,5	47,1
Mathématiques	977	57,3	11,1	44,4
Philosophie	82	40,2	20,7	50,0
Physique-Chimie	452	46,2	15,5	45,1
Sciences économiques et sociales	94	56,4	22,3	48,9
Domaine de la production	763	35,1	10,1	57,8
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	33	72,7	9,1	60,6
Biotechnologie-Santé-Environnement-Génie biologique	129	81,4	11,6	49,6
Génie civil	18	16,7	0,0	38,9
Génie électrique	56	1,8	8,9	60,7
Génie industriel	25	16,0	12,0	44,0
Génie mécanique	62	12,9	8,1	62,9
Génie thermique	5	20,0	0,0	80,0
Hôtellerie : techniques culinaires	38	26,3	18,4	50,0
Métiers des arts appliqués	95	66,3	12,6	50,5
Technologie	302	16,2	8,9	64,6
Domaine des services	713	73,8	8,7	55,3
Autres activités : conduite, navigation	2	0,0	50,0	50,0
Economie et gestion	495	68,7	8,3	61,8
EFS-Employé technique des collectivités	3	66,7	0,0	33,3
Hôtellerie : services, tourisme	25	48,0	4,0	56,0
Informatique-Télématique	5	0,0	40,0	40,0
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	4	100,0	25,0	50,0
Paramédical et social-Soins personnels	179	93,9	8,9	38,0
Domaine du développement personnel	869	44,5	19,1	38,9
Education physique et sportive	635	32,9	21,3	36,4
Enseignement non spécialisé	234	76,1	13,2	45,7
Autres disciplines	126	51,6	11,1	60,3
Total général	7 798	63,3	15,1	45,8

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

Source : MEN, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2022.

Annexe 5 : Répartition des effectifs des enseignants titulaires du premier degré public par corps, grade et tranche d'âge selon le sexe en 2023-2024

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
		Moins de 35 ans	4 249	603	4 852
Professeurs des écoles	Classe normale	Entre 35 et 49 ans	8 040	1 416	9 456
		50 ans et plus	953	179	1 132
		Total	13 242	2 198	15 440
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	1 342	188	1 530
		50 ans et plus	2 285	413	2 698
		Total	3 627	601	4 228
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	358	77	435
		50 ans et plus	1 507	494	2 001
		Total	1 865	571	2 436
	Total Professeurs des écoles			18 734	3 370
		50 ans et plus	15	3	18
Instituteurs	Instituteurs	Total	15	3	18
	Total Instituteurs		15	3	18
Total général		Moins de 35 ans	4 249	603	4 852
		Entre 35 et 49 ans	9 740	1 681	11 421
		50 ans et plus	4 760	1 089	5 849
		Total	18 749	3 373	22 122

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 6 : Répartition des effectifs des enseignants titulaires du second degré public par corps, grade et tranche d'âge selon le sexe en 2023-2024

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
Prof. agrégés	Classe normale	Moins de 35 ans	166	153	319
		Entre 35 et 49 ans	543	497	1 040
		50 ans et plus	78	96	174
		Total	787	746	1 533
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	53	58	111
		50 ans et plus	281	321	602
		Total	334	379	713
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	3	5	8
		50 ans et plus	84	117	201
		Total	87	122	209
Total Profs agrégés			1 208	1 247	2 455
Prof. certifiés	Classe normale	Moins de 35 ans	1 959	1 038	2 997
		Entre 35 et 49 ans	3 186	1 646	4 832
		50 ans et plus	433	293	726
		Total	5 578	2 977	8 555
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	495	210	705
		50 ans et plus	1 785	1 361	3 146
		Total	2 280	1 571	3 851
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	95	62	157
		50 ans et plus	774	598	1 372
		Total	869	660	1 529
Total Prof. certifiés			8 727	5 208	13 935
Prof. de chaires supérieures	Professeur de chaires supérieures	Entre 35 et 49 ans	13	16	29
		50 ans et plus	26	44	70
		Total	39	60	99
PLP	Classe normale	Moins de 35 ans	152	103	255
		Entre 35 et 49 ans	689	632	1 321
		50 ans et plus	204	318	522
		Total	1 045	1 053	2 098
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	61	80	141
		50 ans et plus	580	653	1 233
		Total	641	733	1 374
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	14	11	25
		50 ans et plus	204	214	418
		Total	218	225	443
Total PLP			1 904	2 011	3 915
PEPS	Classe normale	Moins de 35 ans	203	362	565
		Entre 35 et 49 ans	204	327	531
		50 ans et plus	11	28	39
		Total	418	717	1 135
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	88	96	184
		50 ans et plus	144	179	323
		Total	232	275	507
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	14	19	33
		50 ans et plus	55	73	128
		Total	69	92	161
Total PEPS			719	1 084	1 803
PEGC et adjoints-chargés ens.	Chargé d'EPS Classe exceptionnelle	50 ans et plus	7	4	11
		PEGC Classe exceptionnelle	50 ans et plus	6	4
	Total PEGC et adjoints-chargés d'EPS		13	8	21
Total général			12 551	9 529	22 080

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 7 : Répartition des effectifs d'enseignants titulaires du premier degré privé par corps, grade et tranche d'âge selon le sexe en 2022-2023

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
Professeurs des écoles	Classe normale	Moins de 35 ans	440	16	456
		Entre 35 et 49 ans	1 358	119	1 477
		50 ans et plus	475	48	523
		Total	2 273	183	2 456
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	92	4	96
		50 ans et plus	526	39	565
		Total	618	43	661
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	5	1	6
		50 ans et plus	222	40	262
		Total	227	41	268
Total Professeurs des écoles			3 183	3 118	267
Instituteurs	Instituteur enseignement privé	50 ans et plus	1	1	2
		Total	1	1	2
	Total Instituteurs			2	1
Total général			3 185	271	3 119

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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 8 : Répartition des effectifs des enseignants titulaires du second degré privé par corps, grade et tranche d'âge selon le sexe en 2023-2024

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
Prof. agrégés	Classe normale	Moins de 35 ans	10	3	13
		Entre 35 et 49 ans	61	40	101
		50 ans et plus	13	16	29
		Total	84	59	143
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	6	4	10
		50 ans et plus	27	25	52
		Total	33	29	62
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	0	1	1
		50 ans et plus	12	23	35
		Total	12	24	36
Total Prof agrégés			129	112	241
Prof. de chaires supérieures	Professeur de chaires supérieures	Entre 35 et 49 ans	0	1	1
		50 ans et plus	0	2	2
		Total	0	3	3
	Total Prof de chaires supérieures			0	3
Prof. certifiés	Classe normale	Moins de 35 ans	351	156	507
		Entre 35 et 49 ans	1 098	410	1 508
		50 ans et plus	579	207	786
		Total	2 028	773	2 801
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	178	59	237
		50 ans et plus	727	324	1 051
		Total	905	383	1 288
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	3	1	4
		50 ans et plus	211	191	402
		Total	214	192	406
Total Prof. certifiés			3 147	1 348	4 495
PEPS	Classe normale	Moins de 35 ans	31	48	79
		Entre 35 et 49 ans	68	141	209
		50 ans et plus	19	41	60
		Total	118	230	348
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	14	15	29
		50 ans et plus	47	85	132
		Total	61	100	161
	Classe exceptionnelle	50 ans et plus	4	24	28
		Total	4	24	28
	Total PEPS			183	354
PLP	Classe normale	Moins de 35 ans	29	17	46
		Entre 35 et 49 ans	212	92	304
		50 ans et plus	157	84	241
		Total	398	193	591
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	20	15	35
		50 ans et plus	183	104	287
		Total	203	119	322
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans		3	3
		50 ans et plus	34	36	70
		Total	34	39	73
Total PLP			635	351	986
MACD	Maître auxiliaire catégorie I	Entre 35 et 49 ans	6	8	14
		50 ans et plus	28	16	44
		Total	34	24	58
Total MACD			34	24	58
Adjoints-chargés ens.	Adjoint d'enseignement enseignement privé	Entre 35 et 49 ans	2	1	3
		50 ans et plus	35	17	52
		Total	37	18	55
Total Adjoints-chargés ens			37	18	55
Total général			4 165	2 210	6 375

Champ : Personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 9 : Répartition des personnels de direction par corps, grade et tranche d'âge selon le sexe en 2023-2024 (en nombre)

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
Proviseurs LGT	Classe normale	Entre 35 et 49 ans		7	7
		50 ans et plus	7	5	12
		Total	7	12	19
	Hors classe	50 ans et plus	21	46	67
		Total	21	46	67
Total Proviseurs LGT			28	58	86
Proviseurs LP	Classe normale	Entre 35 et 49 ans	5	6	11
		50 ans et plus	4	13	17
		Total	9	19	28
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	1		1
		50 ans et plus	10	18	28
Total			11	18	29
Total Proviseurs LP			20	37	57
Principal collègue	Classe normale	Entre 35 et 49 ans	21	35	56
		50 ans et plus	69	96	165
		Total	90	131	221
	Hors classe	50 ans et plus	33	49	82
		Total	33	49	82
Total Principal collègue			123	180	303
Total Chefs			171	275	446
Proviseurs adjoints LGT & LP	Classe normale	Entre 35 et 49 ans	47	33	80
		50 ans et plus	47	24	71
		Total	94	57	151
		50 ans et plus	3	2	5
		Total	3	2	5
Total Proviseurs adjoints LGT & LP			97	59	156
Principal adjoint collègue	Classe normale	Moins de 35 ans	5	5	10
		Entre 35 et 49 ans	92	52	144
		50 ans et plus	77	42	119
		Total	174	99	273
	Total Principal adjoint collègue			174	99
Total Adjointes			271	158	429
Autres pers. titulaires de direction	Classe normale	Entre 35 et 49 ans	3	1	4
		50 ans et plus	2	1	3
		Total	5	2	7
	Hors classe	50 ans et plus		1	1
		Total	0	1	1
Total Autres pers. titulaires de direction			5	3	8
Total général			447	436	883

Champ : secteur public. Personnels des corps de direction, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 10 : Répartition des personnels d'inspection par corps, grade, tranche d'âge selon le sexe en 2023-2024

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
IA-IPR	Classe normale	Entre 35 et 49 ans	9	12	21
		50 ans et plus	12	12	24
		Total	21	24	45
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	1	3	4
		50 ans et plus	8	19	27
		Total	9	22	31
	Total IA-IPR			30	46
		Entre 35 et 49 ans	23	16	39
		50 ans et plus	24	10	34
		Total	47	26	73
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	2	3	5
		50 ans et plus	21	36	56
		Total	23	38	61
	Total IEN			70	64
Total général			100	111	211

Champ : secteur public. Personnels des corps d'inspection, en activité et affectés au 30 novembre. Hors faisant fonction.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 11 : Répartition des personnels titulaires d'éducation par corps, grade et tranche d'âge selon le sexe en 2023-2024

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble	
Conseiller principal d'éducation	Classe normale	Moins de 35 ans	127	41	168	
		Entre 35 et 49 ans	179	65	244	
		50 ans et plus	44	21	65	
		Total	350	127	477	
	Hors classe	Entre 35 et 49 ans	33	7	40	
		50 ans et plus	115	59	174	
		Total	148	66	214	
	Classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	4		4	
		50 ans et plus	56	22	78	
		Total	60	22	82	
	Total Conseiller principal d'éducation			558	215	773
	Psychologues EN	Classe normale	Moins de 35 ans	48	2	50
Entre 35 et 49 ans			162	20	182	
50 ans et plus			56	6	62	
Total			266	28	294	
Hors classe		Entre 35 et 49 ans	26	2	28	
		50 ans et plus	104	16	120	
		Total	130	18	148	
Classe exceptionnelle		Entre 35 et 49 ans	4		4	
		50 ans et plus	30	11	41	
		Total	34	11	45	
Total Psychologues EN			430	57	487	
Total général			988	272	1 260	

Champ : secteur public. Personnels d'éducation en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 12 : Répartition des personnels ATSS titulaires en 2023-2024 - filière administrative par corps, grade, tranche d'âge selon le sexe

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble	
Attachés d'administration de l'État	Attaché d'administration	Moins de 35 ans	16	22	38	
		Entre 35 et 49 ans	104	61	165	
		50 ans et plus	93	54	147	
		Total	213	137	350	
	Attaché d'administration hors classe	Entre 35 et 49 ans	2	3	5	
		50 ans et plus	17	20	37	
		Total	19	23	42	
	Attaché principal d'administration	Moins de 35 ans		2	2	
		Entre 35 et 49 ans	56	38	94	
		50 ans et plus	62	54	116	
		Total	118	94	212	
	Directeur de service	50 ans et plus		1	1	
		Total		1	1	
	Total Attachés d'administration de l'État			350	255	605
	Secrétaires administratifs	Classe normale	Moins de 35 ans	39	11	50
Entre 35 et 49 ans			154	42	196	
50 ans et plus			157	35	192	
Total			350	88	438	
Classe supérieure		Moins de 35 ans	21	3	24	
		Entre 35 et 49 ans	92	19	111	
		50 ans et plus	112	24	136	
		Total	225	46	271	
Classe exceptionnelle		Moins de 35 ans	1		1	
		Entre 35 et 49 ans	66	13	79	
		50 ans et plus	103	28	131	
		Total	170	41	211	
Total Secrétaires administratifs			745	175	920	
Agents/adjoins administratifs		Adjoint administratif	Moins de 35 ans	12	1	13
			Entre 35 et 49 ans	19	2	21
	50 ans et plus		7	1	8	
	Total		38	4	42	
	Adjoint administratif principal de 2ème classe	Moins de 35 ans	67	17	84	
		Entre 35 et 49 ans	248	37	285	
		50 ans et plus	263	32	295	
		Total	578	86	664	
	Adjoint administratif principal de 1ère classe	Moins de 35 ans	1	1	2	
		Entre 35 et 49 ans	82	12	94	
		50 ans et plus	346	49	395	
		Total	429	62	491	
	Total Agents/adjoins administratifs			1 045	152	1 197
	Agents/adjoins techniques	Adjoint technique principal de 1ère classe	50 ans et plus	1	1	1
		Adjoint technique principal de 2ème classe	50 ans et plus	1	0	2
Total Agents/adjoins techniques		2	1	3		
Total général			2 142	583	2 725	

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

**Annexe 13 : Répartition des personnels ATSS titulaires en 2023-2024 - filière sociale et santé
par corps, grade, tranche d'âge selon le sexe**

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble	
Médecins	Médecin de l'EN de 2e classe	Moins de 35 ans		1	1	
		Entre 35 et 49 ans	9	0	9	
		50 ans et plus	2	0	2	
		Total	11	1	12	
	Médecin E.N. de 1ère classe	Entre 35 et 49 ans	5	0	5	
		50 ans et plus	13	0	13	
		Total	18	0	18	
	Médecins de l'EN hors classe	50 ans et plus	16	1	17	
		Total	16	1	17	
	Médecin de l'EN - Conseiller technique du groupe II	50 ans et plus	2	0	2	
		Total	2	0	2	
	Médecin de l'EN - Conseiller technique du groupe III	50 ans et plus	1	0	1	
		Total	1	0	1	
Total Médecins			48	2	50	
Assistants service social	Assistant de service social	Moins de 35 ans	39	0	39	
		Entre 35 et 49 ans	88	7	95	
		50 ans et plus	35	1	36	
		Total	162	8	170	
	Assistant principal de service social	Moins de 35 ans	1	0	1	
		Entre 35 et 49 ans	26	0	26	
		50 ans et plus	40	0	40	
		Total	67	0	67	
	Total Assistants service social			229	8	237
	Conseillers technique service social	Conseiller technique de service social	Moins de 35 ans	1	0	1
Entre 35 et 49 ans			3	0	3	
50 ans et plus			8	0	8	
Total			12	0	12	
Conseiller technique supérieur de service social		50 ans et plus	2	0	2	
		Total	2	0	2	
Total Conseillers technique service social			14	0	14	
Infirmiers	Infirmier	Moins de 35 ans	65	1	66	
		Entre 35 et 49 ans	199	6	205	
		50 ans et plus	117	8	125	
		Total	381	15	396	
	Infirmier de classe normale	Entre 35 et 49 ans	1	0	1	
		Total	1	0	1	
	Infirmier hors classe	Entre 35 et 49 ans	25	1	26	
		50 ans et plus	101	5	106	
		Total	126	6	132	
	Infirmier de classe supérieure	50 ans et plus	3	0	3	
		Total	3	0	3	
	Total Infirmiers			511	21	532
Total général			802	31	833	

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps non enseignant ATSS, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2023.

Annexe 14 : Répartition des personnels ITRF titulaires en 2023-2024 par corps, grade, tranche d'âge selon le sexe

Corps	Grade	Âge	Femmes	Hommes	Ensemble
Ingénieurs de recherche	Ingénieur de recherche	Entre 35 et 49 ans	2	6	8
		50 ans et plus	1	4	5
		Total	3	10	13
		50 ans et plus	0	7	7
	Total			7	7
	Total Ingénieurs de recherche		3	17	20
Ingénieurs d'études	Ingénieur d'études de classe normale	Moins de 35 ans	1	4	5
		Entre 35 et 49 ans	6	12	18
		50 ans et plus	4	6	10
		Total	11	22	33
	Ingénieur d'études hors classe	Entre 35 et 49 ans	1	4	5
		50 ans et plus	6	11	17
		Total	7	15	22
	Total Ingénieurs d'études		18	37	55
Assistants ingénieurs	Assistant ingénieur	Entre 35 et 49 ans	1	13	14
		50 ans et plus	6	3	9
		Total	7	16	23
		Total Assistants ingénieurs		7	16
Techniciens	Technicien de classe normale	Moins de 35 ans	2	7	9
		Entre 35 et 49 ans	8	6	14
		50 ans et plus	10	13	23
		Total	2	9	11
	Technicien de classe supérieure	Entre 35 et 49 ans	10	23	33
		50 ans et plus	11	18	29
		Total	23	50	73
	Technicien de classe exceptionnelle	Entre 35 et 49 ans	3	19	22
		50 ans et plus	7	12	19
		Total	10	31	41
	Total Techniciens		43	94	137
Adjoints techniques	Adjoint technique	Moins de 35 ans	1		1
		Entre 35 et 49 ans	2	1	3
		50 ans et plus	5	4	9
		Total	8	5	13
	Adjoint technique principal de 1ère classe	Moins de 35 ans	4	5	9
		Entre 35 et 49 ans	37	11	48
		50 ans et plus	69	41	110
		Total	110	57	167
	Adjoint technique principal de 2ème classe	Moins de 35 ans	12	7	19
		Entre 35 et 49 ans	24	20	44
		50 ans et plus	35	24	59
		Total	71	51	122
		Total Adjoints techniques		189	113
Total général			260	277	537

Champ : secteur public. Personnels appartenant à un corps ITRF, en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2022.

Annexe 15 : Recrutement des personnels ATSS selon le sexe à la session 2024

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes	Liste complémentaire
AAE (1)	Interne	Femme	170	116	68	36	6	5		
		Homme	51	31	61	4	0	0		
		Ensemble	221	147	67%	40	6	4	200	8
	Réservé	Femme								
		Homme								
		Ensemble								
ADJENES (2)	Réservé sans concours	Femme								
		Homme								
		Ensemble								
Adjoint commun	Interne	Femme	437	353	81%	180	57	16%		
		Homme	60	47	78%	26	11	23%		
		Ensemble	497	400	80%	26	68	17%	53	20
	Externe	Femme	714	454	64%	128	43	9%		
		Homme	184	104	57%	31	10	10%		
		Ensemble	898	558	62%	159	53	9%	53	20
APAE (3)	Examen Pro	Femme	36	9	25%		2	22%		
		Homme	26	3	12%		1	33%		
		Ensemble	62	12	19%		7	58%	197	
ASSAE (4)	Interne	Femme	5	5	100%		5	100%		
		Homme	0	0	0%		0	0%		
		Ensemble	5	5	100%		5	100%	5	0
	Externe	Femme	31	31	100%		4	13%		
		Homme	3	3	100%		0	0%		
		Ensemble	34	28	82%		4	14%	4	4
Bibliothécaire	Interne	Femme	9	4	44%	2	3	75%		
		Homme	6	1	17%	0	1	100%		
		Ensemble	15	5	33%	2	0	0%	4	4
	Externe	Femme	48	15	31%	1	0	0%		
		Homme	33	9	27%	0	0	0%		
		Ensemble	81	24	30%	2	1	4%	13	0
Bibliothécaire Externe Spécial	Externe	Femme	1	0	0%	0	0	0%		
		Homme	0	0	0%	0	0	0%		
		Ensemble	1	0	0%	0	0	0%	1	0
BIBAS (5) Classe Normale	Interne	Femme	13	7	54%	2	0	0%		
		Homme	5	1	20%	0	0	0%		
		Ensemble	18	8	44%	2	0	0%	8	0
	Externe	Femme	61	29	48%	5	2	7%		
		Homme	40	14	35%	1	0	0%		
		Ensemble	101	43	43%	6	2	5%	12	0
	Réservé	Femme								
		Homme								
Ensemble										

BIBAS Classe Sup	Interne	Femme	2	2	100%	0	0	0%		
		Homme	2	0	0%	1	0	0%		
		Ensemble	4	2	50%	1	0	0%	3	0
	Externe	Femme	10	1	10%	0	0	0%		
		Homme	3	0	0%	0	0	0%		
		Ensemble	13	1	8%	0	0	0%	4	0
BIBAS avancement Classe Supérieure	Examen Pro	Femme	0				0	0%		
		Homme	0				0	0%		
		Ensemble	0				0	0%	29	
BIBAS avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	Femme	4				0	0%		
		Homme	2				0	0%		
		Ensemble	6				0	0%	32	
BIBAS avancement Hors classe	Examen Pro	Femme	4				2	50%		
		Homme	0				0	0%		
		Ensemble	4				2	50%	16	
Conseiller Technique de Service social	Interne	Femme	16			7	2	13%		
		Homme	1			1	0	0%		
		Ensemble	17			8	2	12%	30	6
Conservateur	Interne	Femme	2	1	50%	0	0	0%		
		Homme	3	2	67%	0	0	0%		
		Ensemble	5	3	60%	0	0	0%	3	0
	Externe	Femme	14	4	29%	0	0	0%		
		Homme	10	3	30%	1	0	0%		
		Ensemble	24	7	29%	1	0	0%	12	
Conservateur Externe Spécial	Externe	Femme	1	0	0%	0	0	0%		
		Homme	0	0	0%	0	0	0%		
		Ensemble	1	0	0%	0	0	0%	1	0
Infirmier	Unique	Femme	231	154	67%	49	27	18%		
		Homme	14	2	14%	3	2	67%		
		Ensemble	245	156	64%	52	29	56%	32	0
Magasinier	Interne	Femme								
		Homme								
		Ensemble								
	Externe	Femme								
		Homme								
		Ensemble								
	Réservé	Femme								
		Homme								
		Ensemble								
Médecin	Unique	Femme	2	1	50%	1	1	100%		
		Homme	0	0	0	0	0	0%		
		Ensemble	2	1	50%	1	1	50%	41	0
SA (6) Concours Commun	Interne	Femme	556	407	73%	174	72	18%		
		Homme	88	67	76%	26	9	13%		
		Ensemble	644	474	74%	200	81	17%	81	31
	Externe	Femme	645	346	54%	136	60	17%		
		Homme	142	70	49%	38	37	53%		
		Ensemble	763	331	43%	111	38	11%	83	17
SAENES (7)	Réservé	Femme								

		Homme								
		Ensemble								
SAENES Classe Sup	Interne	Femme	207	103	50%	28	9	9%		
		Homme	42	30	71%	4	1	3%		
		Ensemble	249	133	53%	32	10	8%	10	3
	Externe	Femme	159	48	30%	11	6	13%		
		Homme	32	9	28%	1	0	0%		
		Ensemble	191	57	30%	12	6	11%	7	0
SAENES avancement Classe Supérieure	Examen Pro	Femme	74	23	31%	16	7	30%		
		Homme	13	8	62%	6	4	50%		
		Ensemble	87	31	36%	22	11	35%	11	0
SAENES avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	Femme	51			21	12	24%		
		Homme	10			4	2	20%		
		Ensemble	61			25	14	23%	17	0

Champ : secteur public.

Source : MEN-MESR, Cyclades.

Annexe 16 : Nombre de demande de cumul d'activités selon le corps en 2023-2024

Personnels	Corps	Nombre de demandes de cumul d'activités			Avis favorable			Durée Min à l'année (en heures)	Durée Max à l'année (en heures)
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble		
Enseignants premier degré	Professeurs des écoles	1 573	370	1 943	1 541	367	1 908	6	8
	Contractuel	40	7	47	40	7	47	6	8
	Total	1 613	377	1 990	1 581	374	1 955	6	8
Enseignants second degré	AGREGE	529	768	1 297	519	757	1 276	3	250
	CERTIFIE	1 336	1 342	2 678	1 334	1 340	2 674	6	704
	EPS	139	275	414	139	275	414	9	280
	PEGC	4	3	7	4	3	7	20	260
	PLP	774	1 414	2 188	774	1 414	2 188	8	440
	CTEN	376	521	897	374	521	895	6	400
	Total	3 158	4 323	7 481	3 144	4 310	7 454	3	704
Personnels de direction	Principal	24	18	42	24	18	42	2	180
	Principal adjoint	7	4	11	7	4	11	3	200
	Proviseur	13	10	23	13	10	23	15	150
	Proviseur adjoint	8	7	15	8	7	15	6	150
	Total	52	39	91	52	39	91	2	200
Personnels d'inspection	IEN	6	16	22	6	16	22	3	240
	IPR	4	10	14	4	10	14	3	125
	IA-IPR	0	0	0	0	0	0		
	Total	10	26	36	10	26	36	3	240
Personnels d'éducation	CPE	42	21	63	42	21	63	10	320
	PSY EN	80	17	97	79	17	96	3	420
	Total	122	38	160	121	38	159	3	420
Filière administrative, social et santé	AAE	59	46	105	59	46	105	4	400
	SAENES	179	36	215	179	36	215	2	170
	ADJENES	217	35	252	217	35	252	3	336
	ASS	12	1	13	0	0	0	12	360
	CTSS	0	0	0	0	0	0		
	INF	33	2	35	33	2	35	2	250
	MED	8	1	9	8	1	9	4	182
	Total	508	121	629	496	120	616	2	400
ITRF	IGR	1	0	1					105
	IGE	0	0	0	0	0	0		
	ASI	1	1	2	1	1	2	96	100
	TECH	0	3	3	0	3	3	21	50
	ATRF	1	1	2	1	1	2		30
	Total	3	5	8	2	5	7	21	105
Autres	Contractuel	18	0	18	18	0	18	6	352
	Total	18	10	18	18	0	18	6	352
Total		5 484	4 939	10 413	5 424	4 912	10 336	2	704

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Département des personnels enseignants, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais, Département de l'encadrement et des personnels administratifs.

Glossaire

AADM	Adaptation à l'emploi des personnels administratifs.
AAE	Attaché d'administration de l'État.
Adjenes	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
AE	Adjoint d'enseignement.
AED	Assistant d'éducation.
AENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
AESH	Accompagnants des élèves en situation de handicap.
Agape	Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles.
AMAC	Appui managérial d'accompagnement collectif.
APAE	Attaché principal d'administration de l'État.
APSH	Accompagnant de personnels en situation de handicap
ASI	Assistant ingénieur.
ASIA	Action sociale d'initiative académique.
ASS	Personnels administratifs sociaux et de santé
ASSAE	Assistant de service social des administrations de l'État.
AST	Agent des services techniques.
ATB	Activités thérapeutiques bénévoles.
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation.
ATSS	(personnels) Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.
BDSI	Bureau du dialogue social et des instances.
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé.
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
BOP	Budget opérationnel de programme.
BSA	Base statistique des agents.
BTS	Brevet de Technicien Supérieur.
BATDD	Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires.
CAAS	Commission académique d'action sociale.
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi.
CAELVE	Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères.
CAEN	Conseil académique de l'éducation nationale.
CAER	Concours d'accès à une échelle de rémunération.
CAF	Conseil académique de la formation.
CALR	Conseil académique des langues régionales

Canopé	Réseau de création et d'accompagnement pédagogique.
CAPEPS	Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.
CARL	Conseil académique des langues régionales.
CCRAFCA	Conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes.
CCMA	Commission consultative mixte académique.
CCMI	Commission consultative mixte Interdépartementale.
CDAPH	Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées
CFA	Centre de formation d'apprentis.
CFC	Conseiller en formation continue.
CFDT	Confédération française démocratique du travail.
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres.
CFP	Congé de formation professionnelle.
CGT	Confédération générale du travail.
CHSCT	Comité d'hygiène, de Sécurité des Conditions de Travail
CIEP	Centre international d'études pédagogiques.
CIO	Centre d'information et d'orientation.
CITIS	Congé pour Invalidité Temporaire ou Imputable au Service
CLD	Congé de longue durée.
CLM	Congé longue maladie.
CMO	Congé maladie ordinaire.
Cned	Centre national d'enseignement à distance.
COSFB	Conseils d'Orientation Scientifique de la Formation en Bassin
CPA	Conseiller de prévention académique.
CPE	Conseiller principal d'éducation.
CPGE	Classes préparatoires aux grandes écoles.
CREP	Compte-rendu d'entretien professionnel.
CRPE	Concours de recrutement des professeurs des écoles.
CRUNSS	Conseil régional de l'UNSS.
CSEN-FGAF	Confédération Syndicale de l'Éducation Nationale - Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires.
CSA	Comité social d'administration
CTSA	Comité technique spécial académique
CTSS	Conseiller technique de service social.
CYCLADES	Cycle Automatisé des Examens et des Concours
DAAE	Dispositif d'accompagnement et d'adaptation à l'emploi.
DAAEC	Dispositif d'accompagnement et d'adaptation à l'emploi des Contractuels

DAASEN	Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale.
DAB	Division des affaires budgétaires.
DAPP	Dispositif accompagnement pédagogique personnalisé
DAR	Dispositif d'accompagnement renforcé.
DASEN	Directeur académique des services de l'Éducation nationale.
DDFPT	Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques.
DEC	Département examen et concours.
DEP	Département de l'enseignement privé.
DEPA	Département de l'encadrement et des personnels administratifs.
DEPP	Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance
DGAFP	Direction générale de l'administration de la fonction publique.
DIEO	(personnel de) Direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation.
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DOS	Division de l'organisation scolaire.
DPE	Département des personnels enseignants.
DPP	Division des prestations aux personnels.
DRAREIC	Délégation de Région académique aux relations européennes internationales et à la coopération
DRH	Directeur des ressources humaines.
DRONISEP	Délégation régionale de l'office national d'information sur les enseignements et les professions
DSDEN	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale.
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels.
DSN	Déclarations Sociales Nominatives
EAE	Espace accueil écoute
EAFC	Ecole académique de la formation continue
EBEP	Élèves à besoins éducatifs particuliers.
ECR	Echelle de Rémunération
EPLE	Établissement public local d'enseignement.
EQTP	Equivalent Temps plein
EPP	Emploi-Poste-Personnel.
EPS	Éducation physique et sportive.
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté.
ERPD	École régionale du premier degré.
ETP	Equivalent temps plein (annualisé).
F3SCT	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
FF	Faisant-fonction.
FNEC-FP - FO	Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière.
FSU	Fédération syndicale unitaire.
GAIA	Gestion académique informatisée des actions de formations.
GIP FCIP	Groupe d'Intérêt Public Formation Continue Insertion Professionnelle.

HC	Hors classe.
IA-IPR	Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.
IATSS	(personnels) Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.
IEN	Inspecteur de l'Éducation nationale.
IGE	Ingénieur d'études.
IGR	Ingénieur de recherche.
IMP	Indemnité pour mission particulière.
INFENES	Infirmier de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques.
IR	Indemnité de résidence.
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail.
ITRF	Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.
JS	Journée stagiaire.
LA	Liste d'aptitude.
LP	Lycée professionnel.
MA	Maître auxiliaire.
MEN-MESR	Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse – Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche
MGEN	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale.
PACD	Poste adapté de courte durée.
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.
PAF	Programme académique de formation.
PALD	Poste adapté de longue durée.
PAP	Plan académique de prévention.
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles.
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège.
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive.
PIAL	Pôle Inclusifs d'accompagnement localisé
PIM	Prestation interministérielle
PLP	Professeur de lycée professionnel.
Psy EN	Psychologue Education nationale
QVTC	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
REP	Réseau d'éducation prioritaire.
REP+	Réseau d'éducation prioritaire renforcé.
PAS	Prévention, Aide et Suivi.
RPS	Risques psycho-sociaux.
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
RSU	Rapport social unique
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
SAGERE	Service académique de recrutement et de gestion des AED, AESH et contrats aidés.

SCAPPE	Service commun d'appui aux politiques pédagogiques et éducatives.
SCU	Service civique universel.
Segpa	Section d'enseignement général et professionnel adapté.
SGA	Secrétaire général d'académie.
SGEN- CFDT	Syndicat général de l'éducation nationale – Confédération française démocratique du travail.
SIAJ	Service interacadémique des affaires juridiques
SIASP	Système d'information des agents du service public
Sirhen	Système d'information des ressources humaines de l'Éducation Nationale.
SNPTES	Syndicat national du personnel technique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
SOP	Stage d'observation professionnel.
SRAES	Service Régional académique des études et des statistiques.
SRE	Service des Retraites de l'Etat
SRIAS	Section Régionale interministérielle d'action sociale.
STS	Section de Technicien Supérieur
TA	Tableau d'avancement.
TZR	Titulaire en zone de remplacement.
ULIS	Unité Locale d'Inclusion Sociale.
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes.
VDHA	Dispositif de signalement de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
VAE	Validation des acquis de l'expérience.

Notes