



**ACADÉMIE
DE LILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



2024 - 2025

Directrice de la publication

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

Responsable de la publication

Nathalie SAYSSET, Directrice des Ressources Humaines

Coordination

Elena POTYAGAILO, Service de région académique des études et des statistiques, SSA Lille

Lucie BLAIN, 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 2026

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 2024-2025 est pour la 2e année consécutive enrichi de données sexuées pour mieux documenter la construction du plan égalité professionnelle 2025- 2028.

Il aborde des focus ciblés et corrélés avec les objectifs 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 à l'accompagnement collectif sont densifiés.

Ce rapport cherche à éclairer de façon quantitative et qualitative tous les aspects de la vie professionnelle des personnels. Au-delà d'une description statistique la plus complète possible des personnels enseignants et non enseignants, il prend en compte les indicateurs visant à apprécier les écarts de parcours entre les femmes et les hommes ainsi que les 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.

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. Il constitue une nouvelle étape vers un RSU qui doit comporter des analyses d'ordre plus qualitatif et des éléments prospectifs, support de débat et d'évolution des politiques de Ressources Humaines.

Un chantier associant le ministère et les académies permettra à terme de mettre à disposition l'ensemble du corpus d'indicateurs prévu dans le nouvel arrêté BDS (base de données sociales) du 13 mai 2025 qui a modifié celui du 7 mai 2021, en redéfinissant et resserrant le nombre d'items.

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.

Sophie BÉJEAN

Rectrice de la région académique Hauts-de-France

Rectrice de l'académie de Lille

Chancelière des universités

Sommaire

Présentation et sources	9
Périmètre et date d'observation.....	9
Les systèmes d'information.....	9
Contribution des services.....	9
Emploi	10
Présentation de l'académie	13
Profils démographique, territorial et économique	14
Population scolaire et universitaire	14
1. Le contexte social	15
2. 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.....	30
6. Les apprentis et le service civique universel	31
7. Les disponibilités	33
Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé.....	36
Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé.....	37
Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé.....	38
Rémunérations	39
1. Les rémunérations des personnels de l'académie de Lille.....	41
2. Les rémunérations des enseignants du secteur public	42
3. Zoom sur les Pactes dans l'enseignement des premier et second degrés publics.....	44
4. Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public.....	47

5. Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat	50
6. Les rémunérations des personnels non enseignants	51
7. Zoom sur les poids des non-titulaires dans la masse salariale	54
8. Le service des enseignants du second degré	56
Recrutement	59
1. Le recrutement des enseignants du premier degré	61
2. Le recrutement des enseignants du second degré	64
3. Le recrutement des personnels de direction et d'inspection	69
4. Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	70
5. Le recrutement des personnels ATSS.....	71
6. Le bureau du recrutement	74
Parcours professionnel	79
Les missions	81
1. Les enseignants du premier degré public.....	81
2. Les enseignants du second degré public	81
3 Les enseignants du premier degré privé	82
4 Les enseignants du second degré privé	82
Le service partagé.....	83
Les enseignants du public en éducation prioritaire	83
1 Les enseignants du premier degré en éducation prioritaire	83
2 Les enseignants du second degré en éducation prioritaire.....	85
Les promotions.....	86
1. Les promotions des enseignants du premier degré	86
2. Les promotions des enseignants du second degré	87
3. Les promotions des personnels de direction et d'inspection	89
3. Les promotions des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	91
4. Les promotions des personnels ATSS	92
Les départs	94
1. Les départs à la retraite	94
2. Les ruptures conventionnelles	97
3. Les démissions de stagiaires.....	99
La mobilité géographique	101
1. Le mouvement des personnels enseignants du premier degré public	101
2. Le mouvement des personnels enseignants du second degré public, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale.....	105
3. Le mouvement des personnels de direction (en attente DEPA)	110
4. Le mouvement des personnels d'inspection	112
5. Le mouvement des personnels ATSS	113
Les détachements	116
1. Les détachements de personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale	116

2. Les détachements de personnels administratifs, sociaux et de santé	120
3 Les détachements de personnels ingénieurs ou techniciens de la filière ITRF en France	123
4. Les détachements de personnels de direction et d'inspection	124
Les mobilités formatrices à l'étranger	126
Le pôle académique GRH de proximité	128
1 Le déploiement des permanences locales	128
2 Les caractéristiques des agents reçus en entretien	128
3. Les attentes et besoins exprimés	131
Organisation du travail et temps de travail.....	132
Le temps partiel.....	134
Le télétravail.....	138
Les cumuls d'activités	139
Les comptes épargne-temps	140
Les congés pour raison de santé	141
1. L'évolution du nombre de congés pour raison de santé.....	141
2. Les congés selon le type de personnels, le sexe et l'âge	142
Les congés liés à la parentalité	146
Les jours de carence	148
Santé et sécurité au travail	149
Les accidents du travail et maladies professionnelles	151
1. Les accidents du travail	151
2. Les maladies professionnelles	154
3. Les actes de violence physique déclarés en accidents de service	154
L'accompagnement de la difficulté professionnelle.....	155
1. L'accompagnement des enseignants du second degré	155
2. L'accompagnement des enseignants du premier degré en difficulté professionnelle.....	159
La politique académique de prévention des risques professionnels	160
1. L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST)	160
2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels	163
3. Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) dématérialisé	164
4. Les conseillers et les assistants de prévention	170
5. Le service de médecine de prévention	185
La politique académique de prévention des risques psychosociaux	188
1. RPS.....	188
2 Le dispositif de signalement de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA)	189
3 La psychologue du pôle RH de proximité	194
4 Le développement professionnel en mode coaching (DPMC)	195
5 Les interventions des chargés d'appui managérial d'accompagnement collectif (AMAC).....	196

L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	197
1. La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)	197
2. L'équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille (EDATAL)	198
La politique académique du handicap	200
1. Les aménagements et adaptations du poste de travail	201
2. Le recensement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	203
3. Le recrutement par la voie contractuelle	204
4. La coordination de la politique académique en matière de handicap	206
Les postes adaptés et les allègements de service	209
1. Le dispositif des postes adaptés	209
2. Le dispositif des allègements de service	211
Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute	215
La médiation académique	216
1. L'origine des réclamations	216
2. La nature des réclamations	218
3. Les délais de traitement.....	219
4. Les résultats de l'intervention des médiateurs	219
La protection fonctionnelle des fonctionnaires et le contentieux	221
1. La protection fonctionnelle des personnels	221
2. Le contentieux des personnels et des usagers	225
Formation	228
La formation continue dans le premier degré	230
La formation continue des personnels du second degré et ATSS	231
1. Le programme académique de formation.....	231
2. Focus sur les préparations au concours.....	239
3. Focus sur la formation des personnels Accompagnants des élèves en situation de Handicap (AESH)	240
4. Focus sur la formation des volontaires du service civique universel.....	241
5. Focus sur les formations « Op@le »	241
6. Focus sur les priorités nationales	242
7. Focus sur les plans nationaux de formations déployées en académie	242
8. Focus sur les formations au CAFFA et au CAFIPEMF	243
Les congés de formation professionnelle	244
1. Les congés de formation professionnelle des enseignants du premier degré	244
2. Les congés de formation professionnelle des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale.....	245
3. Les congés de formation professionnelle des personnels ATSS	247
Le compte personnel de formation	248
Action sociale et protection sociale	253
Les dépenses d'action sociale.....	255

L'activité du service social	256
1. Les demandes prises en charge par le service social.....	256
2. Les motifs d'intervention du service social	258
Dialogue social	260
Chiffres clés 2024-2025 du BDSI	262
Le dialogue social par le BDSI	263
Les groupes de travail	264
Les instances académiques	268
1. Les comités sociaux d'administration de proximité (CSA de proximité).....	268
2. Le comité social d'administration spécial académique (CSA spécial académique).....	270
3. Le conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes.....	271
4. Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier.....	272
5. La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)....	272
6. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) de proximité	272
7. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) spéciale académique	274
8. La commission académique de l'action sociale (CAAS)	275
9. Le conseil académique de la formation (CAF)	275
10. Le conseil académique des langues régionales (CALR).....	276
11. Le conseil régional de l'UNSS (CRUNSS)	276
12. La commission consultative mixte académique	277
13. La commission consultative mixte interdépartementale	277
Discipline	279
Annexes	281
Glossaire	290
Notes.....	295

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 2024-2025.

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 relatives à la 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 des examens et concours (DEC) du rectorat de l'académie de Lille, excepté pour les personnels ATSS dont les concours de recrutement sont 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 (personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux) ;

- 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 et à la coopération (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 de prévention académique 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 fine des emplois et de leur répartition nous permet de connaître au mieux les professionnels de notre académie. A partir de cette base de connaissance nous pouvons mettre en œuvre 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 sont essentielles pour nourrir notre réflexion autour de notre feuille de route RH, en particulier sur les thématiques de la prévention des risques professionnels, de l'égalité professionnelle, etc.

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	36

CHIFFRES-CLES 2024-2025

81 091 personnels en activité et affectés

Dont **57 851** enseignants (**45,1 %** dans le premier degré et **54,9 %** dans le second degré)

46 235 enseignants dans le secteur public, soit **57,0 %** de l'ensemble des personnels

44,5 ans en moyenne

70,1 % de femmes

11 616 enseignants dans le secteur privé sous contrat, soit **14,3 %** de l'ensemble des personnels

46,4 ans en moyenne

72,8 % de femmes

22 122 personnels non enseignants, soit **27,3 %** de l'ensemble des personnels

42,6 ans en moyenne

80,9 % de femmes

Dont **19 753** non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)

1 118 étudiants en préprofessionnalisation, assistants étrangers et apprentis

CHIFFRES-CLES 2024-2025

4,07 millions d'habitants

64,3 % des habitants dans le Nord

35,7 % des habitants dans le Pas-de-Calais

957 035 élèves et étudiants

396 440 élèves dans 3 066 écoles du premier degré

358 319 élèves dans 669 établissements du second degré

202 276 étudiants en études supérieures

43,4 % d'élèves d'origine sociale défavorisée dans les collèges, tous secteurs d'enseignement confondus

103 214 écoliers et 52 488 collégiens scolarisés en éducation prioritaire

722 écoles, dont 446 en REP et 276 en REP+

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

Profils démographique, territorial et économique

Au 1^{er} janvier 2025, 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.

Population 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 2024, 396 440 élèves sont inscrits dans les 3 066 écoles du premier degré public ou privé sous contrat. L'enseignement privé représente 18,6 % des effectifs, soit 5,0 points de plus qu'en France. Comparé à la rentrée 2023, le nombre d'élèves a diminué de 2,3 %.

Le second degré (hors post-bac) compte 358 319 élèves dans 669 établissements du public ou du privé sous contrat (437 collèges, 226 lycées

et lycées professionnels, et 6 EREA). L'enseignement du second degré privé représente 26,9 % des élèves contre 21,1 % en France.

À la rentrée 2024, 202 276 étudiants suivent des études supérieures. Les formations post-bac rassemblent 25 748 en STS et assimilés (y compris STS en apprentissage) et 5 105 en CPGE dans les lycées publics ou privés sous contrat et les établissements d'enseignement supérieur. Les universités de l'académie accueillent 103 040 étudiants.

1. 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 44,2 % soit 9,1 points de plus qu'en France métropolitaine. Elle est supérieure dans les collèges publics (52,7 % soit 12,5 points de plus qu'au plan national). Les lycées professionnels (LP) publics accueillent, quant à eux, 66,3 % d'élèves défavorisés soit 12,2 points de plus qu'en France métropolitaine. Cette proportion n'atteint

que 37,7 % dans les lycées généraux et technologiques publics, soit tout de même 8,5 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 (+5,5 points de plus qu'en France métropolitaine), 41,3 % en lycées professionnels (+10,6 points par rapport à la France métropolitaine) et 16,5 % dans les lycées généraux et technologiques (+4,8 points par rapport au national).

2. L'éducation prioritaire

À la rentrée 2024, 722 écoles sont classées en éducation prioritaire. Elles sont, en proportion, près de deux fois plus nombreuses qu'en France métropolitaine. 446 écoles de l'académie sont classées en REP, 276 en REP+. Ces écoles accueillent 103 214 élèves, soit 26,0 % des écoliers de l'académie. En comparaison, en France métropolitaine, 924 480 écoliers relèvent de l'éducation prioritaire, soit 15,4 % de la population du premier 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 28,6 %). Ces collèges scolarisent 52 488 élèves à la rentrée 2024, soit un collégien de l'académie sur quatre.

Synthèse générale des effectifs

En 2024-2025, 81 091 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, 71,3 % sont des enseignants (45,1 % dans le premier degré et 54,9 % dans le second degré).

Les personnels du département du Nord représentent 63,9 % des personnels de l'académie et ceux du Pas-de-Calais 36,1 % (**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 (+0,4 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 44,0 ans et 44,6 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 (+1,6 point) tandis que les plus de 50 ans le sont moins (-2,2 points). Au fil du temps, cette spécificité tend à s'amenuiser. L'effectif des personnels de l'académie a très légèrement baissé entre le 30 novembre 2023 et le 30 novembre 2024 de -0,2 %. Les baisses des

nombre d'enseignants (-0,4 %) et d'étudiants en préprofessionnalisation ou apprentis (-11,6 %) ont conduit à ce résultat malgré l'augmentation du nombre d'AESH (+2,3 %). Le solde des entrées et sorties provisoires en 2024-2025 est de -447 agents (**Tableau 3**).

La grande majorité des agents (hors apprentis) de l'académie est composée de titulaires (75,4 %), dans une proportion plus forte pour les hommes que pour les femmes (80,3 % contre 73,7 % pour les femmes) (**Figure 2**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94,2 % contre 90,1 % chez les enseignants), les tendances sont les mêmes au niveau national (92,2 % et 87,4 % respectivement). Chez les personnels non enseignants en revanche, 29,6 % des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (40,9 %) que les femmes (26,9 %). 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, 6,1 % des agents sont à temps partiel : 7,1 % des enseignants et 3,7 % des non-enseignants. Le recours au temps partiel dans l'académie est moins important qu'au national (-1,6 point). Les femmes y ont plus recours que les hommes.

Tableau 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille par corps ou emploi en 2024-2025

	Académie					National
	Effectifs	Évolution	% non titulaires	Âge moyen	% femmes	% femmes
Enseignants premier degré (public)	22 239	-0,8	0,5	43,1	84,9	85,0
Enseignants second degré (public)	23 996	0,0	8,6	45,8	56,4	58,5
Ensemble secteur public	46 235	-0,4	4,7	44,5	70,1	71,0
Enseignants premier degré (privé)	3 858	-1,1	12,8	45,3	91,9	91,7
Enseignants second degré (privé)	7 758	-0,5	18,0	46,9	63,3	65,1
Ensemble secteur privé	11 616	-0,7	16,2	46,4	72,8	73,7
Ensemble des enseignants	57 851	-0,4	7,0	44,9	70,7	71,5
Personnels d'encadrement	1 129	-0,3	0,0	52,2	51,5	54,5
<i>dont Personnels de direction*</i>	880	-0,3	0,0	51,9	52,2	55,5
<i>dont Personnels d'inspection*</i>	213	0,9	0,0	52,9	50,7	55,2
<i>dont Encadrement supérieur</i>	36	-5,3	0,0	54,1	38,9	42,6
Personnels d'éducation	1 461	-0,4	13,6	44,8	78,4	79,8
<i>dont CPE</i>	902	0,0	13,3	43,9	73,2	n.d.
<i>dont PsyEN</i>	559	-1,1	14,0	46,3	86,8	n.d.
Personnels d'assistance éducative	14 729	1,6	100	40,1	84,1	84,1
<i>dont AESH</i>	10 528	2,3	100	44,5	94,6	93,9
<i>dont AED</i>	4 201	-0,4	100	29,2	57,7	61,3
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	4 185	0,3	13,7	47,4	82,9	85,8
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	618	1,1	12,3	47,4	49,7	53,2
Ensemble non-enseignants	22 122	1,1	70,4	42,6	80,9	81,2
Étudiants en préprofessionnalisation, assistants étrangers et apprentis	1 118	-11,6	100	22,7	80,8	77,2
Total général	81 091	-0,2	25,6	44,0	73,6	74,0

Tableau 2 : Répartition des effectifs par corps ou emploi selon le département en 2024-2025

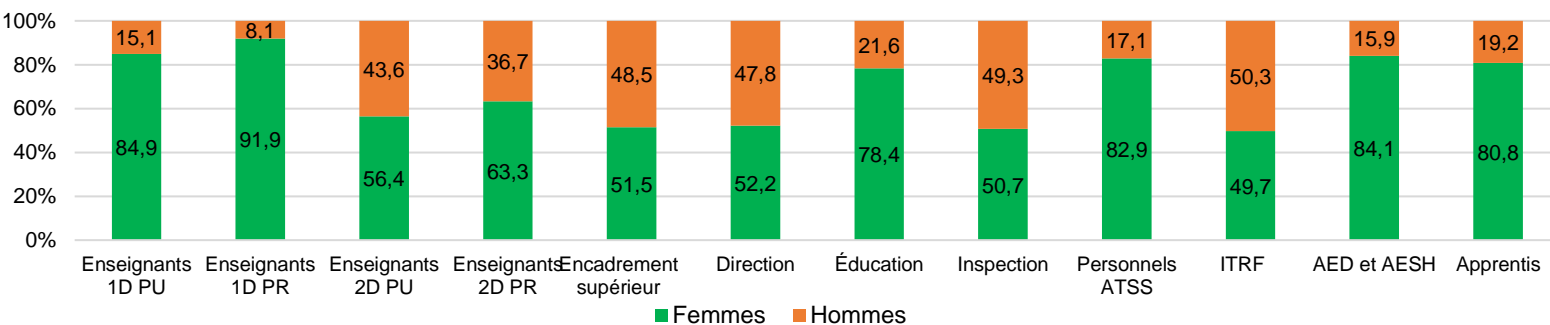
	Nord				Pas-de-Calais			
	Effectifs	% non titulaires	Âge moyen	% femmes	Effectifs	% non titulaires	Âge moyen	% femmes
Enseignants premier degré(public)	13 806	0,8	43,0	85,1	8 433	0,1	43,1	84,6
Enseignants second degré(public)	14 715	9,6	45,8	56,2	9 281	6,9	45,8	56,8
Ensemble secteur public	28 521	5,3	44,5	70,2	17 714	3,7	44,5	70,0
Enseignants premier degré(privé)	2 931	13,3	45,1	91,1	927	11,1	45,9	93,5
Enseignants second degré (privé)	6 112	18,5	46,8	62,5	1 646	16,1	47,3	66,3
Ensemble secteur privé	9 043	16,8	46,3	71,8	2 573	14,3	46,8	76,1
Ensemble des enseignants	37 564	8,1	44,9	70,6	20 287	5,0	44,8	70,8
Personnels d'encadrement	744	0,0	52,4	50,5	385	0,0	51,7	53,2
<i>dont Personnels de direction*</i>	535	0,0	52,2	52,1	345	0,0	51,6	52,2
<i>dont Personnels d'inspection*</i>	175	0,0	52,9	48,6	38	0,0	52,5	60,5
<i>dont Encadrement supérieur</i>	34	0,0	54,2	35,3	2	0,0	53,0	100,0
Personnels d'éducation	912	14,4	44,4	78,4	549	12,2	45,6	78,3
<i>dont CPE</i>	558	15,3	43,7	73,5	346	12,1	44,2	72,5
<i>dont PsyEN</i>	354	12,8	45,4	86,2	203	12,3	47,9	88,2
Personnels d'assistance éducative	8 525	100,0	40,4	82,6	6 204	100	39,8	86,3
<i>dont AESH</i>	5 947	100,0	45,1	93,7	4 581	100	43,7	95,9
<i>dont AED</i>	2 578	100,0	29,4	56,9	1 623	100	28,8	59,1
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2 794	14,5	47,3	82,1	1 391	12,3	47,7	84,5
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	475	13,3	47,0	42,3	143	9,1	49,0	74,1
Ensemble non-enseignants	13 450	67,8	43,0	79,0	8 672	74,4	42,1	83,8
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis	784	100,0	22,8	80,4	334	100	22,6	81,7
Total général	51 798	25,0	44,1	72,9	29 293	26,6	43,7	74,8

* 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), novembre 2024.

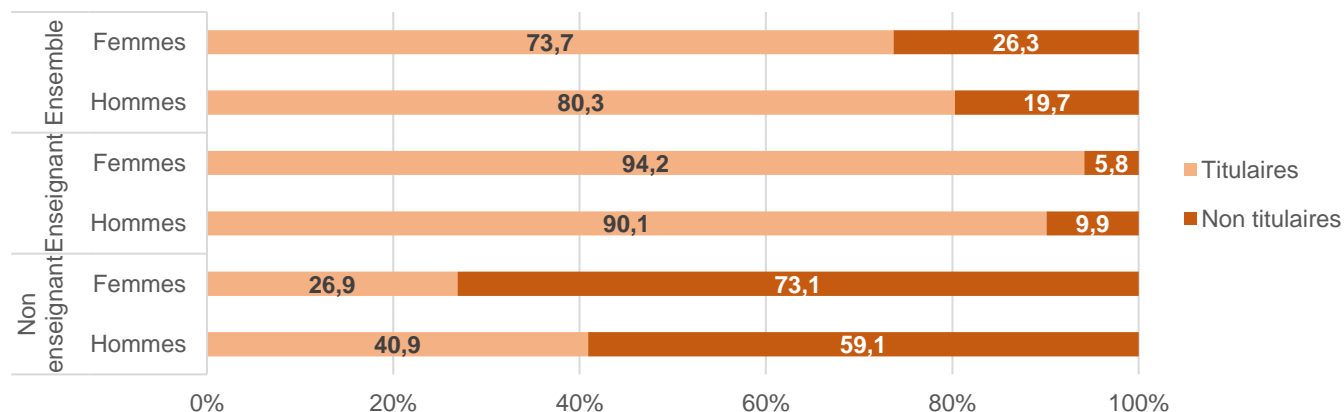
Figure 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2024-2025 selon le genre



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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Figure 2 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2024-2025 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 2024.

Tableau 3 : Flux des entrées et sorties provisoires des personnels en activité en 2024-2025

	Réintégrations			Sorties		
	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé	Ensemble
Enseignants premier degré	154	43	197	326	68	394
Enseignants second degré	197	50	247	347	103	450
Personnels ATSS	22	///	22	69	///	69
Total	373	93	466	742	171	913

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

Champ : secteurs public et privé sous contrat. Réintégrations observées entre le 02/09/2024 et le 02/09/2025. Départs observés entre le 01/09/2024 et le 01/09/2025.

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

Les plafonds d'emploi

Au 1er septembre 2024, le plafond d'emploi de l'académie de Lille s'élève à 70 799 équivalents temps plein (ETP). Ce plafond d'emploi a augmenté de 2 % 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 (+26,6 % en un an), ainsi que le BOP soutien (+2,7 %). Les BOP premier degré public, enseignement privé et second degré public ont diminué respectivement de (-1,5 %, -0,8 %, et -0,4 %).

Tableau 4 : Évolution des plafonds des BOP* académiques de 2018 à 2024

	sept-18	sept-19	sept-20	sept-21	sept-22	sept-23	1er septembre 2024		Evolution 23/24 (en %)	Evolution 18/24 (en %)
	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	Plafonds	% du total	Plafonds	Plafonds
BOP premier degré public	21 935,0	21 975,0	21 847,5	21 996,5	21 855,5	21 660,0	21 336,0	30,1	-1,5	-2,7
BOP second degré public	29 205,0	28 851,0	28 523,5	28 424,0	28 336,0	28 180,5	28 055,5	39,6	-0,4	-3,9
BOP Vie de l'élève	4 051,7	4 147,7	4 147,7	4 308,7	4 356,3	7 156,5	9 059,2	12,8	26,6	123,6
BOP Soutien	1 327,3	1 314,8	1 314,8	1 364,8	1 343,7	1 388,8	1 426,8	2,0	2,7	7,5
BOP Enseignement privé	11 346,7	11 321,7	11 283,9	11 196,8	11 138,3	11 011,3	10 921,5	15,4	-0,8	-3,7
Ensemble	67 865,7	67 610,2	65 802,6	67 290,8	67 029,8	69 397,0	70 799,1	100,0	2,0	4,3

*Budget opérationnel de programme.

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

Les enseignants du public

En 2024-2025, 46 235 enseignants relèvent du secteur public dans l'académie de Lille, dont 48,1 % dans le premier degré et 51,9 % dans le second degré.

Cet effectif est en baisse par rapport à l'an dernier (-0,4 %).

1. Les enseignants du premier degré public

Le premier degré de l'enseignement public compte 22 239 enseignants (**Tableau 5**) : 62,1 % d'entre eux exercent dans le département du Nord et 37,9 % dans le département du Pas-de-Calais. Les professeurs

des écoles représentent la quasi-totalité de ces enseignants (99,4 %). Leur part est plus élevée qu'en France (97,2 %).

L'âge moyen des enseignants de l'académie est un peu inférieur à celui du niveau national (43,1 ans contre 43,9 ans).

Les moins de 35 ans représentent 22,1 % de l'ensemble des enseignants (contre 20,6 % en France) et la part des plus de 50 ans est de 28,1 % (32,6 % au niveau national). (Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 5).

Les femmes représentent 84,9 % des enseignants du premier degré public. Cette part est presque identique à la part nationale (85,0 %).

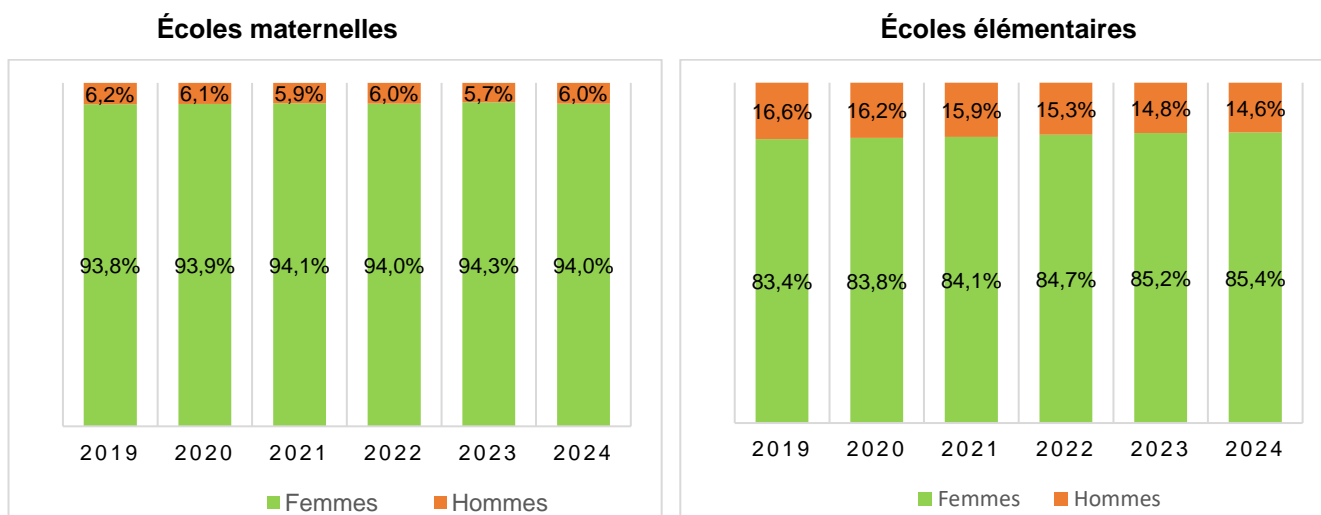
Entre 2019 et 2024, la part des hommes exerçant dans une école maternelle varie peu (-0,2 point) mais elle gagne 0,3 point entre 2023 et 2024. Elle régresse tendanciellement dans les écoles élémentaires de 2,0 points (Figure 3).

Tableau 5 : Répartition des effectifs d'enseignants du premier degré public par corps et département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs des écoles	13 686	43,1	85,1	8 421	43,1	84,6	22 107	43,1	84,9
Instituteurs	13	58,2	92,3	3	56,3	66,7	16	57,8	87,5
Instituteurs auxiliaires suppléants	0	///	///	4	53,5	100	4	53,5	100
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1	c	c	0	///	///	1	c	c
Agents contractuels 1 ^{er} degré	106	31,2	84,0	5	30,0	80,0	111	31,0	83,8
Ensemble	13 806	43,0	85,1	8 433	43,1	84,6	22 239	43,1	84,9

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 2024.

Figure 3 : Évolution de la part des femmes et des hommes parmi les professeurs des écoles du secteur public par type d'école de 2019 à 2024



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 2024.

2. Les enseignants du second degré public

Le second degré public compte 23 996 enseignants : 61,3 % sont affectés dans le Nord et 38,7 % dans le Pas-de-Calais (**Tableau 6**).

Les professeurs certifiés, les professeurs agrégés et les professeurs de lycée professionnel représentent respectivement 56,9 %, 10,4 % et 16,1 % de l'ensemble des enseignants du second degré public. L'âge moyen de l'ensemble des enseignants est très peu inférieur de celui du niveau national (45,8 ans contre 45,9 ans). La part des enseignants de moins de 35 ans est de 18,8 % (contre 17,8 % en France) et les plus de 50 ans représentent 42,6 % des effectifs (42,3 % au niveau national)

Les femmes sont moins représentées dans l'académie parmi les enseignants du second degré qu'en France : leur part est de 56,4 % pour 58,5 % en France. Leur répartition par corps diffère de la répartition nationale : 63,6 % sont des professeures certifiées, 13,8 % des professeures de lycées professionnels et 9,2 % des professeures agrégées (pour respectivement 60,0 %, 11,6 % et 12,8 % au niveau national). Ces proportions sont respectivement de 48,3 %, 19,2 % et 12,1 % chez les hommes dans l'académie.

Tableau 6 : Répartition des effectifs d'enseignants du second degré public par corps et département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs de chaires supérieures	91	54,3	35,2	8	52,5	62,5	99	54,2	37,4
Professeurs agrégés	1 719	46,8	49,8	787	46,3	49,0	2 506	46,6	49,6
Professeurs certifiés	8 171	45,6	62,9	5 483	45,4	63,2	13 654	45,5	63,0
Professeurs de lycée professionnel	2 216	50,0	49,4	1 654	49,8	46,6	3 870	49,9	48,2
Professeurs d'éducation physique et sportive	1 093	41,6	39,6	706	42,9	38,7	1 799	42,1	39,2
PEGC et adjoints-chargés ens.	11	63,6	62,5	3	c	c	14	62,8	64,3
Professeur associé	5	45,8	0,0	1	///	///	6	44,7	0,0
Contractuels	1 409	41,7	50,0	639	41,0	57,4	2 048	41,5	52,3
Ensemble	14 715	45,5	56,2	9 281	45,8	56,8	23 996	45,8	56,4

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 2024.

Les enseignants du privé

En 2024-2025, 11 616 enseignants relèvent du secteur privé sous contrat, soit 20,1 % de l'ensemble des enseignants de l'académie de Lille : 33,2 % exercent dans le premier degré et 66,8 %

dans le second degré. Par rapport à l'an dernier, les effectifs d'enseignants du privé sont en baisse (-0,7 %).

1. Les enseignants du premier degré privé

Le premier degré privé compte 3 858 enseignants, dont 76,0 % dans le département du Nord et 24,0 % dans le département du Pas-de-Calais (**Tableau 7**). Les professeurs des écoles représentent la part la plus importante de ces enseignants (87,2 % contre 84,1 % en France).

L'âge moyen est identique au niveau national (45,3 ans). La structure par âge est proche de celle observée au niveau national : les moins de 35 ans représentent 16,5 % (-0,1 point) et la part des plus de 50 ans est de 38,3 % (+0,2 point).

Tableau 7 : Répartition des effectifs d'enseignants du premier degré privé par corps et département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes
Professeurs des écoles	2 540	46,2	91,8	823	46,6	93,4	3 363	46,3	92,2
Instituteurs	1	c	c	1	c	c	2	c	c
Maîtres délégués du 1D privé	390	37,9	89,2	103	39,8	94,2	493	38,3	90,3
Ensemble	2 931	45,1	91,4	927	45,9	93,5	3 858	45,3	91,9

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 2024.

2. Les enseignants du second degré privé

Le second degré privé compte 7 758 enseignants (**Tableau 8**), dont 78,8 % dans le département du Nord et 21,2 % dans le département du Pas-de-Calais.

Les professeurs certifiés, les maîtres délégués du second degré privé, les professeurs de lycées professionnels représentent respectivement 58,1 %, 17,8 %, 12,4 % de l'ensemble des enseignants du second degré privé. L'âge moyen des enseignants de l'académie est proche de celui du niveau national (respectivement 46,9 ans et 46,6 ans). Les moins de 35 ans représentent 14,8 % et la part des plus de 50 ans est de 47,1 %

(respectivement 15,8 % et 45,0 % au niveau national).

Les femmes représentent 63,3 % des enseignants du second degré privé. Cette part est inférieure à la moyenne nationale (65,1 %). Parmi elles, 64,1 % sont des professeuses certifiées, 12,6 % des professeuses de lycées professionnels et 2,8 % des professeuses agrégées (pour respectivement 62,7 %, 10,8 % et 3,2 % au niveau national). Ces proportions sont respectivement de 47,7 %, 12,1 % et 4,0 % chez les hommes dans l'académie.

Tableau 8 : Répartition des effectifs du second degré privé par corps et département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie		
	Eff.	Âge moyen	% femmes	Eff.	Âge moyen	% femmes	Eff.	Âge moyen	% femmes
Professeuses de chaires supérieures	2	c	c	0	///	///	2	c	c
Professeurs agrégés	209	49,5	51,7	40	46,9	70,0	249	49,1	54,6
Professeurs certifiés	3 464	47,8	69,4	1 042	48,5	71,3	4 506	48,0	69,8
Professeurs de LP	817	50,9	62,5	147	51,9	74,1	964	51,1	64,3
Professeurs éducation physique et sportive enseignement privé	405	46,5	33,6	132	46,9	29,5	537	46,6	32,6
Adjoint d'enseignement enseignement privé	42	57,4	66,7	9	57,8	88,9	51	57,5	70,6
Maîtres délégués du 2D privé	1 125	39,9	53,5	265	39,5	59,6	1 390	39,8	54,7
MACD	44	54,6	56,8	11	52,5	63,6	55	54,1	58,2
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	4	c	c	0	///	///	4	c	c
Ensemble	6 112	46,8	62,4	1 646	47,3	66,3	7 758	46,9	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 2024.

Focus sur les enseignants non titulaires

Tableau 9 : Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2024-2025

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein
Secteur public	CDD	F	821	20,3		48,0	12,1	36,5	0,0	23,4	76,6
		H	678	16,7		44,0	22,4	38,9	0,0	18,1	81,9
		Ensemble	1 499	37,0	54,8	46,2	16,7	37,6	0,0	21,0	79,0
	CDI	F	349	8,6		8,3	47,0	47,8	3,2	5,7	91,1
		H	316	7,8		3,5	51,6	49,6	0,6	5,1	94,3
		Ensemble	665	16,4	52,5	6,0	49,2	48,7	2,0	5,4	92,6
Non titulaires	F	1 170	28,9		36,2	22,5	39,9	0,9	18,1	80,9	
	H	994	24,5		31,1	31,7	42,3	0,2	14,0	85,8	
	Ensemble	2 164	53,4	54,1	33,8	26,7	41,0	0,6	16,2	83,2	
Secteur privé	CDD	F	845	20,9		46,6	12,9	36,7	0,4	32,2	67,5
		H	471	11,6		51,4	15,1	36,8	0,0	26,3	73,7
		Ensemble	1316	32,5	64,2	48,3	13,7	36,7	0,2	30,1	69,7
	CDI	F	361	8,9		11,1	32,7	45,2	5,3	25,2	69,5
		H	209	5,2		9,6	36,8	46,3	0,0	16,7	83,3
		Ensemble	570	14,1	63,3	10,5	34,2	45,6	3,3	22,1	74,6
Maîtres délégués	F	1 206	29,8		36,0	18,8	39,2	1,8	30,1	68,1	
	H	680	16,8		38,5	21,8	39,7	0,0	23,4	76,6	
	Ensemble	1 886	46,6	63,9	36,9	19,9	39,4	1,2	27,7	71,2	
Ensemble des enseignants non titulaires	F	2 376	58,7		36,1	20,6	39,5	1,4	24,2	74,4	
	H	1 674	41,3		34,1	27,7	41,2	0,1	17,8	82,1	
	Ensemble	4 050	100,0	58,7	35,3	23,5	40,2	0,9	21,6	77,6	

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Focus sur les étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers

Tableau 10 : Effectifs des étudiants en préprofessionnalisation et assistants étrangers en 2024-2025

	Effectifs	Part des femmes en %	Âge moyen
AED en préprofessionnalisation Master 1 premier degré	65	87,7	21,6
AED en préprofessionnalisation Master 1 second degré	10	50,0	22,1
AED en préprofessionnalisation Niveau L2 premier degré	158	85,4	21,4
AED en préprofessionnalisation Niveau L2 second degré	11	63,6	21,3
AED en préprofessionnalisation Niveau L3 premier degré	92	92,4	20,6
AED en préprofessionnalisation Niveau L3 second degré	25	32,0	21,0
Apprentis administratifs	8	75,0	21,8
Assistants étrangers du second degré	195	74,4	24,3
Enseignant contractuel alternant premier degré	466	85,0	23,2
Enseignant contractuel alternant second degré	80	66,3	23,2
CPE contractuel alternant	8	62,5	25,6
Total général	1 118	80,8	22,7

Champ : Secteurs public et privé sous contrat. Personnels en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Les personnels non enseignants

1. Les personnels d'encadrement

a. Les personnels de direction

L'académie de Lille compte 880 personnels de direction d'établissements (**Tableau 11**). Le Nord représente 60,8 % de ces personnels et le Pas-de-Calais 39,2 %. Au niveau académique, leur moyenne d'âge est de 51,9 ans, proche du niveau national (52,2 ans). Les moins de 35 ans représentent 1,1 % des effectifs et les plus de 50 ans 65,3 % (respectivement 1,9 % et 67,4 % au niveau national)

La part des femmes parmi ces personnels est, quant à elle, inférieure de 3,3 points à la valeur nationale (52,2 % dans l'académie contre 55,5 % en France). Par ailleurs, on compte 56 agents exerçant un intérim de personnels de direction, dont 69,6 % sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 45,4 ans.

Tableau 11 : Répartition des personnels de direction par corps ou emploi par département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Proviseur LEGT	56	57,1	33,9	31	56,2	38,7	87	56,7	35,6	34,7
Proviseur LP	32	54,2	46,9	24	55,1	37,5	56	54,6	42,9	44,9
Principal	184	54,8	41,8	123	54,5	41,5	307	54,7	41,7	52,1
Total chefs d'établissement	272	55,2	40,8	178	54,9	40,4	450	55,1	40,7	47,6
Proviseurs adjoints LGT & LP	99	50,7	65,7	61	48,7	62,3	160	50,0	64,4	62,4
Principal adjoint collègue	158	47,8	63,3	103	47,7	66,0	261	47,8	64,4	66,1
Total adjoints	257	48,9	64,2	164	48,1	64,6	421	48,6	64,4	64,6
Autres pers. titulaires de direction	6	54,3	50,0	3	///	///	9	54,0	55,6	59,2
Ensemble	535	52,2	52,1	345	51,6	52,2	880	51,9	52,2	55,5

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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Tableau 11-2 : Personnels de direction, par statut et par catégorie financière, en 2024-2025

Corps		Effectifs	1re catégorie (%)	2e catégorie (%)	3e catégorie (%)	4e catégorie (%)	4e catégorie exceptionnelle (%)	Autres*(%)	Total (%)
Proviseurs LGT	Femmes	31	3,2	12,9	9,7	38,7	32,3	3,2	100,0
	Hommes	56	0,0	7,1	10,7	57,1	23,2	1,8	100,0
	Ensemble	87	1,1	9,2	10,3	50,6	26,4	2,3	100,0
Proviseurs LP	Femmes	24	12,5	33,3	20,8	33,3	0,0	0,0	100,0
	Hommes	32	15,6	21,9	28,1	28,1	6,3	0,0	100,0
	Ensemble	56	14,3	26,8	25,0	30,4	3,6	0,0	100,0
Principal collègue	Femmes	128	10,2	38,3	35,2	16,4	0,0	0,0	100,0
	Hommes	179	6,7	28,5	50,3	14,5	0,0	0,0	100,0
	Ensemble	307	8,1	32,6	44,0	15,3	0,0	0,0	100,0
Total Chefs	Femmes	183	9,3	33,3	29,0	22,4	5,5	0,5	100,0
	Hommes	267	6,4	23,2	39,3	25,1	5,6	0,4	100,0
	Ensemble	450	7,6	27,3	35,1	24,0	5,6	0,4	100,0
Proviseurs adjoints LGT & LP	Femmes	103	1,9	5,8	16,5	50,5	23,3	1,9	100,0
	Hommes	57	0,0	10,5	15,8	47,4	24,6	1,8	100,0
	Ensemble	160	1,3	7,5	16,3	49,4	23,8	1,9	100,0
Principal adjoint collègue	Femmes	168	0,6	32,1	50,6	16,7	0,0	0,0	100,0
	Hommes	93	2,2	30,1	47,3	20,4	0,0	0,0	100,0
	Ensemble	261	1,1	31,4	49,4	18,0	0,0	0,0	100,0
Total Adjoints	Femmes	271	1,1	22,1	37,6	29,5	8,9	0,7	100,0
	Hommes	150	1,3	22,7	35,3	30,7	9,3	0,7	100,0
	Ensemble	421	1,2	22,3	36,8	29,9	9,0	0,7	100,0

Tableau 11-1 (suite)

Autres pers. titulaires de direction	Femmes	5	0,0	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	Hommes	4	0,0	50,0	25,0	0,0	0,0	25,0	100,0
	Ensemble	9	0,0	66,7	22,2	0,0	0,0	11,1	100,0
Ensemble des personnels de direction	Femmes	459	4,4	27,2	34,0	26,4	7,4	0,7	100,0
	Hommes	421	4,5	23,3	37,8	26,8	6,9	0,7	100,0
	Ensemble	880	4,4	25,3	35,8	26,6	7,2	0,7	100,0

*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 2024, RAMSESE.

b. Les personnels d'inspection

L'académie de Lille compte 213 personnels d'inspection (**Tableau 12**) dont 82,2 % dans le Nord. Ce taux élevé s'explique par le fait que certains corps d'inspection sont directement rattachés au rectorat, situé dans le Nord. La moyenne d'âge des personnels d'inspection est de 52,9 ans, moyenne variant peu d'une catégorie à l'autre. Elle est très proche de la moyenne nationale (53,3 ans). Aucun personnel d'inspection n'a moins de 35 ans et les plus de 50 ans

représentent 66,4 % de l'ensemble (respectivement 0,3 % et 72,5 % au niveau national). Les femmes représentent 50,7 % de ces personnels, soit 4,6 points de moins qu'en France.

Dans l'académie, il existe 10 personnels d'inspection exerçant un intérim dont 60 % sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 46 ans.

Tableau 12 : Répartition des personnels d'inspection par corps ou emploi par département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
IA-IPR	75	52,3	42,7	0	///	///	75	52,3	42,7	50,9
IEN premier degré	64	53,3	54,7	36	52,3	61,1	100	52,9	58,8	
IEN ET-EG	33	53,9	48,5	0	///	///	33	53,9	48,5	58,0
IEN IO	3	c	c	2	c	c	5	52,8	60,0	
Ensemble*	175	52,9	48,6	38	52,5	54,1	213	52,9	50,7	55,3

* 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 2024.

c. Les personnels d'encadrement supérieur

L'académie de Lille compte 36 personnels d'encadrement supérieur (**Tableau 13**). La moyenne d'âge des personnels d'encadrement supérieur est de 54,1 ans. Elle est identique à la

moyenne nationale (54,1 ans). Les femmes représentent 38,9 % de ces personnels, soit moins de 3,7 points qu'en France.

Tableau 13 : Répartition des personnels d'encadrement supérieur par corps ou emploi 2024-2025

	Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Recteurs, conseillers recteurs, SGA	12	54,3	25,0	40,4
DASEN/DASEN adjoint	11	55,5	27,3	42,7
Administrateurs civils, administrateurs ENESR, experts de haut niveau	13	52,8	61,5	46,6
Ensemble	36	54,1	38,9	42,6

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

Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

2. Les personnels d'éducation

L'académie compte 784 conseillers principaux d'éducation (CPE) : 61,2 % exercent dans le Nord et 38,8 % dans le Pas-de-Calais (**Tableau 14**). La moyenne d'âge de ces personnels d'éducation est inférieure à celle observée au niveau France (44,8 ans contre 45,4 ans). Les moins de 35 ans représentent 20,8 % des effectifs et les plus de 50 ans 40,5 % (respectivement 20,7 % et 42,8 % au niveau national). La part des femmes parmi ces emplois est un peu moins élevée qu'au niveau national (78,4 % contre 79,8 %).

Les personnels psychologues de l'Éducation nationale sont au nombre de 479, dont 62,8 % dans le Nord et 37,2 % 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 47,5 ans, il est inférieur à la moyenne nationale : 49,0 ans. Les moins de 35 ans représentent 10,2 % des effectifs et les plus de 50 ans 48,2 % (respectivement 9,3 % et 55,4 % au niveau national)

Les non-titulaires, représentent 13,6 % des personnels d'éducation, soit 0,6 point de moins par rapport à l'année précédente. La part de femmes est de 79,3 %, ce qui est plus élevé qu'au niveau national : 77,1 %. L'âge moyen est de 38,8 ans au niveau académique et de 38,2 ans au niveau national.

Tableau 14 : Répartition des personnels d'éducation par corps ou emploi par département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Conseillers principaux d'éducation	480	44,5	72,5	304	45,1	72,0	784	44,7	72,3	75,9
Psychologues de l'Éducation nationale	301	46,9	87,7	178	48,5	88,2	479	47,5	87,9	88,6
Personnels d'éducation non titulaires	131	38,1	78,6	67	40,2	80,6	198	38,8	79,3	77,1
Ensemble	912	44,4	78,4	549	45,6	78,3	1 461	44,8	78,4	79,9

Champ : secteur public. Personnels d'éducation en activité et affectés au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

3. Les personnels ASS et les ITRF

L'académie compte 4 803 personnels ASS et ITRF, soit +0,4 % par rapport à l'année dernière. La filière administrative et technique représente 67,0 % des effectifs (3 221 personnes, effectif stable), la filière médico-sociale 20,1 % (964 personnes, +17 agents) et les ITRF 12,9 % (618 personnes, +7 agents). 4 185 agents exercent des fonctions dans les filières administrative et technique ou sociale et de santé.

La filière administrative et technique est la plus importante (3 221 agents, soit 76,9 % des ASS).

13,8 % des personnels de la filière administrative et technique sont des agents non titulaires. La moyenne d'âge des personnels de la filière administrative de l'académie est comparable à celle de la France (47,7 ans contre 48,2 ans) (**Tableau 15**).

Les moins de 35 ans représentent 11,5 % et les plus de 50 ans 50,7 % (respectivement 11,5 % et 51,6 % au niveau national). (Voir les données par tranche d'âge et par sexe dans les annexes 12).

Tableau 15 : Répartition des personnels ASS en 2024-2025 - filière administrative et technique par département

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	430	48,6	58,1	184	49,7	61,4	614	48,4	59,1	67,7
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	708	48,0	80,4	286	48,3	85,7	994	48,2	81,9	85,7
Catégorie C	Adjointes administratifs /adjointes techniques	735	49,6	86,7	435	49,2	84,8	1 170	49,7	86,0	89,8
Ensemble titulaires		1 873	48,8	77,7	905	49,0	80,3	2 778	48,8	78,6	83,5
Personnels non titulaires		315	41,5	83,7	128	42,9	83,6	443	41,9	83,7	83,5
Ensemble filière administrative et technique*		2 188	47,7	78,6	1 033	48,3	80,7	3 221	47,7	79,3	83,5

* y compris les 2 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 2024.

Plus d'un agent sur cinq ASS appartient à la filière sociale et de santé (964 agents, soit 23,0 % des ASS) (**Tableau 16**). La part des non-titulaires est de 13,7 %. Dans la filière sociale et santé, l'âge moyen des agents est de 46,3 ans dans l'académie contre 47,6 ans au plan national. Les moins de 35 ans représentent 16,8 % et les plus de 50 ans, 39,8 % (respectivement 11,8 % et 46,4 % 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 inférieure à celle observée au national (79,3 % contre 83,5 %) et presque identique pour la filière sociale et santé (95,2 % pour Lille et 95,3 % pour la France).

Dans la filière administrative et technique, 42,1 % des agents titulaires appartiennent à un corps de catégorie C, 35,8 % à un corps de catégorie B et 22,1 % 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 2024-2025 - 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
Catégorie A	Médecin	33	54,8	97,0	15	53,7	93,3	48	54,1	95,8	95,1
	Infirmier (e)	324	47,4	95,7	201	47,5	95,5	525	47,5	95,6	95,8
	Assistants de service social	147	45,2	96,6	92	45,4	95,7	239	44,6	96,2	95,7
	Conseillers techniques de service social	11	51,0	100,0	5	45,4	100,0	16	53,4	100,0	93,7
Ensemble catégorie A		515	47,3	96,1	313	47,2	95,5	828	47,2	95,9	95,7
Catégorie B	Ensemble catégorie B (Infirmiers)	2	c	c	2	c	c	4	51,3	100	93,8
Total titulaires		517	47,3	96,1	315	47,0	95,6	832	47,3	95,9	95,7
Personnels non titulaires		89	37,9	88,8	43	42,1	95,3	132	36,3	90,9	92,9
Total filière sociale et santé		606	45,9	95,0	358	45,9	95,5	964	46,3	95,2	95,3

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 2024.

Les 618 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions dans l'académie de Lille (**Tableau 17**) sont majoritairement des titulaires (87,7 %, soit +6,3 points par rapport au plan national). La moyenne d'âge est de 47,4 ans contre 48,0 ans au niveau national. Les moins de 35 ans représentent 13,6 % et les plus de 50 ans, 52,1 % (respectivement 14,0 % et 52,8 % 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 (54,6 %), 26,8 % relèvent de la catégorie B et 18,6 % 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 : 49,7 % contre 53,2 %.

Tableau 17 : Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2024-2025

		Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
		Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
	Ingénieur de recherche	19	53,4	10,5	0	///	///	19	53,4	10,5	34,2
Catégorie A	Ingénieur d'études	54	48,0	35,2	0	///	///	54	48,0	35,2	43,7
	Assistant ingénieurs	26	47,2	26,9	2	c	c	28	47,8	28,6	36,5
Ensemble catégorie A		99	48,8	28,3	2	c	c	101	48,9	28,7	40,3
Catégorie B	Techniciens RF	118	47,3	27,1	27	51,1	63,0	145	48,0	33,8	46,1
Catégorie C	Adjoints techniques RF	195	49,1	56,4	101	48,6	75,2	296	48,9	62,8	63,2
Total titulaires		412	48,5	41,3	130	49,2	72,3	542	48,7	48,7	54,1
Personnels non titulaires		63	36,6	49,2	13	47,5	92,3	76	38,5	56,6	49,4
Ensemble ITRF		475	47,0	42,3	143	49,0	74,1	618	47,4	49,7	53,2

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 2024.

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 1er 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 2023.9GY

Le montant de l'indemnité est fixé à 1 106€ par an pour l'indemnité REP et à 3 263€ 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 1 529€ brut annuel.

L'académie bénéficie, pour chaque rentrée, de nouvelles dotations. À la rentrée 2024, près de 300 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 2024-2025 tend à diminuer mais tout en restant cohérent avec le profil des

candidats recrutés. Ainsi, tous motifs confondus (retraite, démission, fin de période d'essai, déménagement...) le renouvellement au cours de l'année 2024-2025 s'établit à 3,4 % de l'ensemble des AESH (5 % de l'ensemble des AESH en 2022-2023). Cette diminution du turn s'explique en grande partie par une proportion d'agent en CDI plus importante (22 % en 2022 ; 10 % en 2023 ; 71 % en 2024 et 78 % en 2025).

En 2024-2025, l'académie de Lille compte 10 528 AESH (soit +2,4 % par rapport à l'année précédente). Parmi eux, 56,5 % exercent dans le Nord et 43,5 % dans le Pas de Calais. (Tableau 18). L'écrasante majorité des AESH sont des femmes puisqu'elles représentent 94,6 % des effectifs. Leur moyenne d'âge est de 44,5 ans contre 45,6 ans au niveau national. Les moins de 35 ans représentent 16,4 % de l'ensemble des AESH et la part des plus de 50 ans est de 33,5 % (respectivement 15,3 % et 38,7 % au niveau national).

En 2024-2025, au niveau national, 134 775 AESH interviennent auprès des élèves à besoins éducatifs particuliers. Les femmes représentent 93,9 % d'entre eux. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est presque équivalente à celle observée au niveau national (62,8 % et 63,4 % respectivement) (Tableau 18-1). Plus la quotité de travail augmente, plus la proportion de femmes diminue : 10,6 % des femmes travaillent entre 70 % à 100 % et 21,7 % des hommes (Tableau 18-2).

Tableau 18 : Répartition des effectifs des AESH par département en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Accompagnants des élèves en situation de handicap	5 947	45,1	93,7	4 581	43,7	95,9	10 528	44,5	94,6	93,9
<i>Rappel 2023-2024</i>	5 862	44,5	93,5	4 424	43	95,7	10 286	43,8	94,5	93,4
<i>Rappel 2022-2023</i>	5 613	44,1	93,2	4 203	42,5	95,3	9 816	43,4	94,1	92,5

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Tableau 18-1 : Répartition des effectifs des AESH par sexe en 2024-2025

		Effectifs	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Âge moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Nord	Femmes	5 571	14,8	36,9	45,3	62,7	3 492
	Hommes	376	26,9	30,1	42,3	64,1	241
	Ensemble	5 947	15,6	36,5	45,1	62,8	3 733
Pas-de-Calais	Femmes	4 393	17,1	29,8	43,7	62,7	2 754
	Hommes	188	24,5	24,5	42,0	65,6	123
	Ensemble	4 581	17,4	29,6	43,7	62,8	2 877
Académie	Femmes	9 964	15,8	33,8	44,6	62,7	6 245
	Hommes	564	26,1	28,2	42,2	64,6	364
	Ensemble	10 528	16,4	33,5	44,5	62,8	6 610
National	Femmes	126 519	14,6	38,9	45,8	63,2	79 964
	Hommes	8256	27,0	35,5	43,5	64,9	5 362
	Ensemble	134 775	15,3	38,7	45,6	63,3	85 326

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Tableau 18-2 : Répartition des effectifs des AESH selon la quotité de travail et par sexe en 2024-2025

Quotité de travail en %	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
[25-50[1,0	1,8	1,0
[50-70[88,4	76,6	87,7
[70-80[8,6	15,1	9,0
[80-99]	1,5	4,8	1,7
100	0,5	1,8	0,6
	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 2024.

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.

À la rentrée 2024, près de 650 assistants d'éducation bénéficient d'un CDI.

En 2024-2025, l'académie de Lille compte 4 201 assistants d'éducation (AED), (soit -0.4 % par rapport à l'année précédente). Parmi eux, 61,4 % exercent dans le Nord et 38,6 % dans le Pas de Calais (**Tableau 19**). Leur moyenne d'âge est de 29,2 ans et 57,7 % sont des femmes C'est une population plus jeune et un peu moins féminisée qu'au niveau national. En effet, parmi les 62 825 assistants en France, 61,3 % sont des femmes.

La quotité moyenne de temps de travail des AED au niveau académique est de 77,2 % contre

80,0 % au niveau national (**Tableau 19-1**). Les femmes travaillent moins souvent à temps plein que les hommes : 38,6 % des femmes contre 41,5 % des hommes (**Tableau 19-2**).

Le ratio « nombre d'AED par 1 000 élèves » varie selon le type d'établissement. Ce taux d'encadrement est de 16,7 dans les collèges, 18,8 dans lycées professionnels et 11,0 dans les lycées (**Tableau 19-3**).

Tableau 19 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation en 2024-2025

	Nord			Pas-de-Calais			Académie			National
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Effectifs	Âge moyen	% femmes	% femmes
Assistant d'éducation	2 578	29,4	56,9	1 623	28,8	59,1	4 201	29,2	57,7	61,3
<i>Rappel 2023-2024</i>	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>	2 544	27,8	55,8	1 595	27,3	58,1	4 139	27,6	56,7	60,7

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Tableau 19-1 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation par sexe en 2024-2025

		Effectifs	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Âge moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Nord	Femmes	1 467	77,2	4,5	29,9	75,8	1 112
	Hommes	1 111	83,0	3,2	28,8	77,2	858
	Ensemble	2 578	79,7	3,9	29,4	76,4	1 969
Pas-de-Calais	Femmes	959	77,0	3,6	29,8	78,0	748
	Hommes	664	88,1	1,8	27,5	79,0	524
	Ensemble	1 623	81,5	2,9	28,8	78,4	1 273
Académie	Femmes	2 426	77,1	4,2	29,8	76,7	1 860
	Hommes	1 775	84,9	2,6	28,3	77,9	1 382
	Ensemble	4 201	80,4	3,5	29,2	77,2	3 242
National	Femmes	38 614	68,7	5,8	31,5	79,6	30 733
	Hommes	24 211	79,9	4,2	29,5	80,1	19 405
	Ensemble	62 825	73,0	5,2	30,7	79,8	50 138

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Tableau 19-2 : Répartition des effectifs des assistants d'éducation selon la quotité de travail et par sexe en 2024-2025

Quotité de travail en %	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
<50	2,8	2,6	2,7
[50-80[53,4	47,9	51,1
[80-100[5,2	4,3	4,9
100	38,6	45,1	41,3
	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 2024.

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

Type d'établissement	Effectifs	Ratio AED pour 1000 élèves
Collèges	2 550	16,7
Lycées	1 008	11,0
Lycées professionnels	643	18,8
Total général	4 201	15,1

*Y compris EREA

Champ : secteur public. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre.
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024 et Système d'information Scolarité.

6. Les apprentis et le service civique universel

a. Les apprentis ATSS de la fonction publique

En 2024-2025, le contingent académique était de 8 apprentis (16 en 2023-2024). 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 2024-2025

	Rectorat	GIP	DSDEN 59	DSDEN 62	EPLE	Total
Niveau 5 (BTS)	3	0	0	2	0	5
Niveau 6 (Licence)	2	0	0	0	0	2
Niveau 7 (Master)	1	0	0	0	0	1
Ensemble	6	0	0	2	0	8

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

b. Les jeunes en service civique universel (SCU)

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 2024-2025 était de 2 110, soit 8,9 % de moins par rapport à l'année 2023-2024 (2 316 jeunes) mais tout de même 44,5 % de plus que pour l'année 2022-2023 (1 460 personnes).

Le **tableau 21** présente les missions de ces 2 110 volontaires ayant eu un contrat dont 1 782

femmes, soit 84,5 %. Elle sont majoritairement dans le premier degré (96,5 %) et plus de la moitié sur la mission « Participer au fonctionnement de l'école primaire, et accompagner des actions ou projets artistiques, culturels et sportifs – Génération 2024 ».

Tableau 21 : Nombre de volontaires bénéficiant d'un contrat SCU par type de mission en 2024-2025

		SCU en poste			
		Total	Nord	Pas-de-Calais	
Premier degré	Participer au fonctionnement de l'école primaire, et accompagner des actions ou projets artistiques, culturels et sportifs – Génération 2024	Femmes	873	465	408
		Hommes	156	100	56
		Ensemble	1 029	565	464
	Participer au fonctionnement de l'école primaire, et accompagner des actions et projets d'éducation à la citoyenneté	Femmes	643	363	280
		Hommes	96	64	32
		Ensemble	739	427	312
	Participer au fonctionnement de l'école primaire, et accompagner des actions et projets en faveur de la transition écologique et du développement durable	Femmes	136	86	50
		Hommes	27	19	8
		Ensemble	163	105	58
	Contribuer à la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire	Femmes	45	24	21
		Hommes	9	3	6
		Ensemble	54	27	27
	Promouvoir des actions de sensibilisation dans le champ de la santé au sein des écoles et établissements scolaires	Femmes	22	11	11
		Hommes	3	2	1
		Ensemble	25	13	12
	Total premier degré	Femmes	1 719	949	770
		Hommes	291	188	103
		Ensemble	2 010	1 137	873

		Femmes	Hommes	Ensemble	
Second degré	Contribuer à la lutte contre le harcèlement en milieu scolaire	Femmes	12	5	7
		Hommes	9	6	3
		Ensemble	21	11	10
	Promouvoir des actions de sensibilisation dans le champ de la santé au sein des écoles et établissements scolaires	Femmes	1	0	1
		Hommes	0	0	0
		Ensemble	1	0	1
	Contribuer à l'accompagnement à la scolarité des élèves des collèges et lycées et à l'animation de la vie collégienne ou lycéenne	Femmes	35	18	17
		Hommes	18	6	12
		Ensemble	53	24	29
	Participer aux actions d'éducation au développement durable ou aux projets artistiques, culturels ou sportifs dans les collèges et lycées – Génération 2024	Femmes	15	7	8
		Hommes	10	4	6
		Ensemble	25	11	14
	Total second degré	Femmes	63	30	33
		Hommes	37	16	21
		Ensemble	100	46	54
Ensemble	Femmes	1 782	979	803	
	Hommes	328	204	124	
	Ensemble	2 110	1 183	927	

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

7. Les disponibilités

En 2024-2025, 1 304 personnes étaient en disponibilité, soit -4,1 % par rapport à l'année précédente. Cela représente 1,6 % de la totalité des personnels concernés de l'académie de Lille (**Tableau 22**).

Tableau 22 : Répartition des effectifs en disponibilité par corps en 2024-2025

		Effectifs	% du total	% de l'ensemble des personnels
Personnels premier degré	Femmes	462	35,4	2,0
	Hommes	61	4,7	1,7
	Ensemble	523	40,1	2,0
Personnels second degré	Femmes	477	36,6	1,4
	Hommes	192	14,7	1,1
	Ensemble	669	51,3	1,3
Personnesl ATSS	Femmes	97	7,4	2,6
	Hommes	15	1,2	1,4
	Ensemble	112	8,6	2,3
Total général		1 304	100,0	1,6

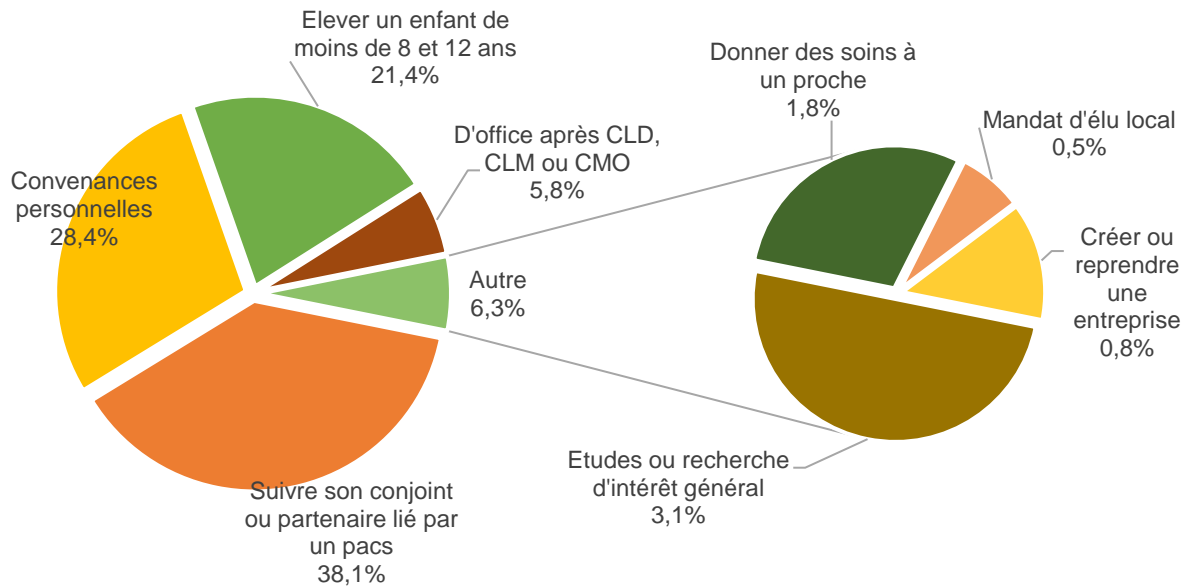
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2024.

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

La disponibilité recouvre différentes réalités. La disponibilité pour suivre son conjoint reste la plus représentée : 38,1 % de l'ensemble des disponibilités (**Figure 4**), notamment chez les enseignants (38,4 % chez les enseignants du premier degré et 39,8 % chez les enseignants du second degré) (**Tableau 22-1**).

La disponibilité pour convenance personnelle est le deuxième motif (28,4 %) : ce motif est surreprésenté chez les personnels non enseignants (50,0 %) (**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 2024-2025



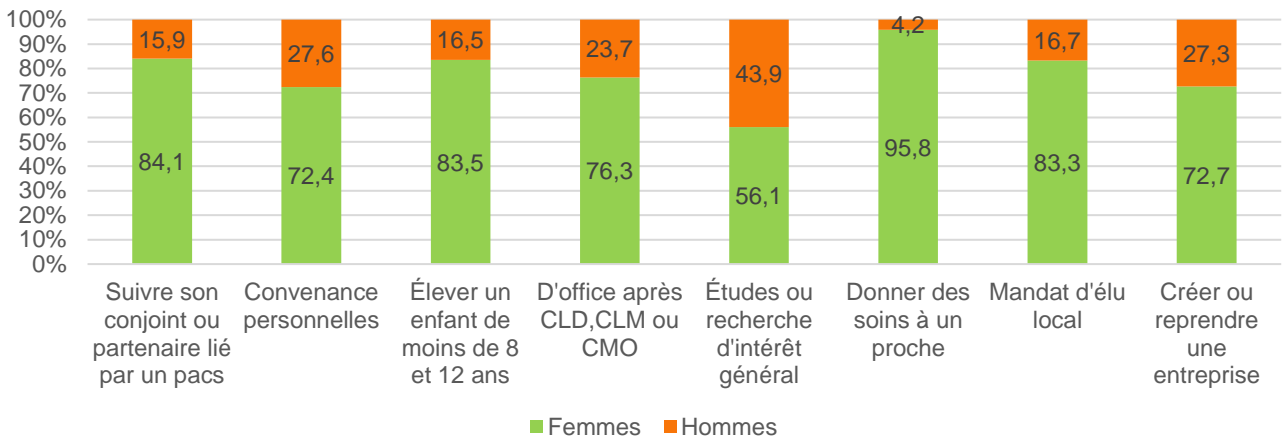
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2024.
Source : MEN-MESR, Base Statistique des Agents (BSA).

Tableau 22-1 : Répartition des effectifs en disponibilité par motifs selon le corps en 2024-2025 (en %)

Motif	Personnel 1 ^{er} degré	Personnel 2 ^d degré	Personnel ATSS	Total général
Suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	38,4	39,8	26,8	38,1
Convenances personnelles	24,1	28,1	50,0	28,4
Élever un enfant de moins de 8 et 12 ans	28,7	17,2	12,5	21,4
D'office après CLD, CLM ou CMO	3,6	7,3	7,1	5,8
Études ou recherche d'intérêt général	1,5	4,9	0,0	3,1
Donner des soins à un proche	2,7	1,3	0,9	1,8
Mandat d'élu local	0,4	0,6	0,0	0,5
Créer ou reprendre une entreprise	0,6	0,7	2,7	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

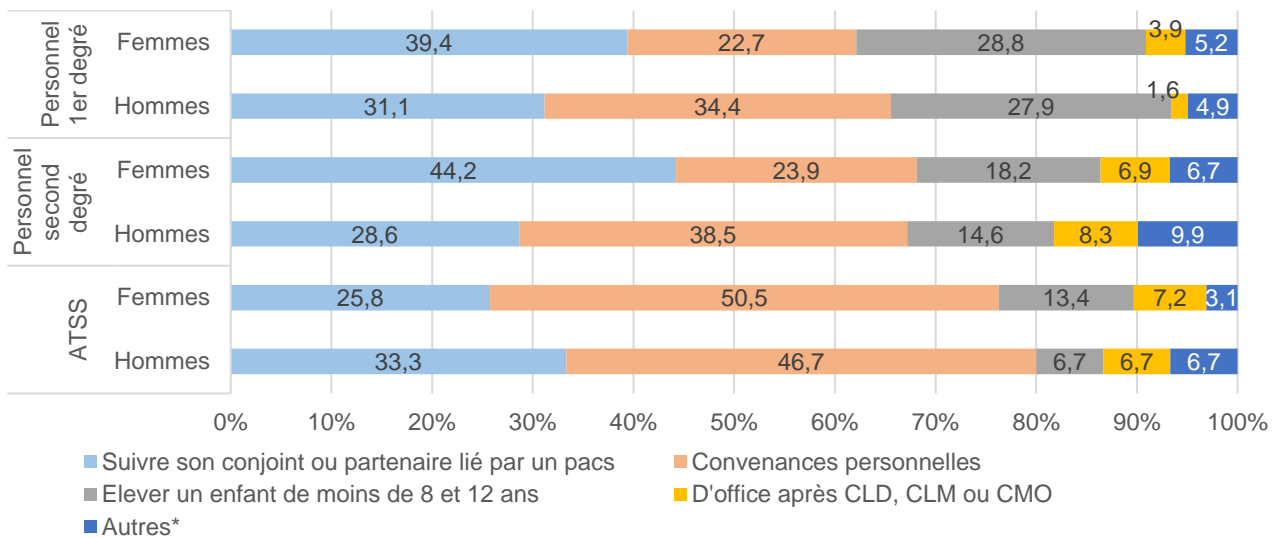
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2024.
Source : MEN-MESR, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 5 : Répartition des agents en disponibilité selon le motif et le sexe en 2024-2025 (en %)



Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2024.
 Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 5-1 : Répartition des agents en disponibilité par corps selon le motif et le sexe en 2024-2025 (en %)

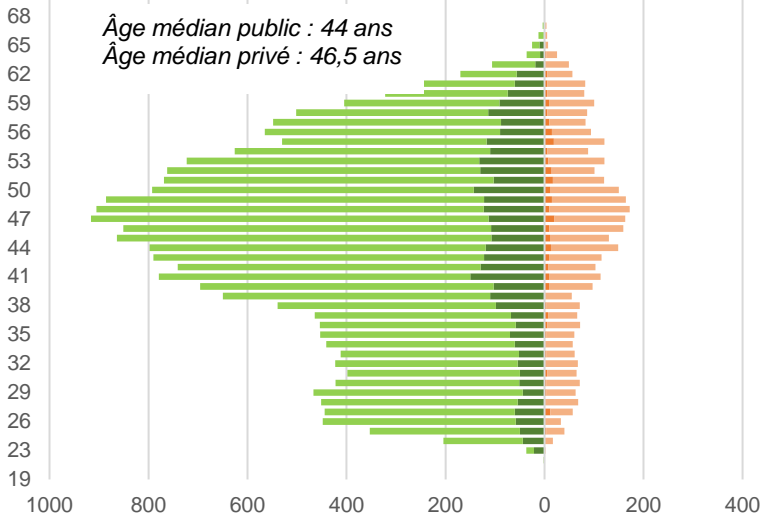


*Autres : Études ou recherche d'intérêt général, donner des soins à un proche, mandat d'élu local, créer ou reprendre une entreprise.

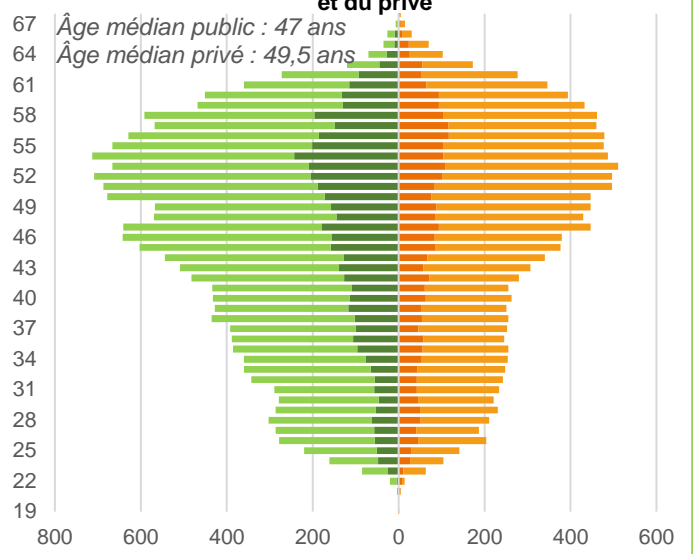
Champ : Personnels en disponibilité au 30 novembre 2024.
 Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA).

Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé

Personnels enseignants du 1^{er} du public et du privé



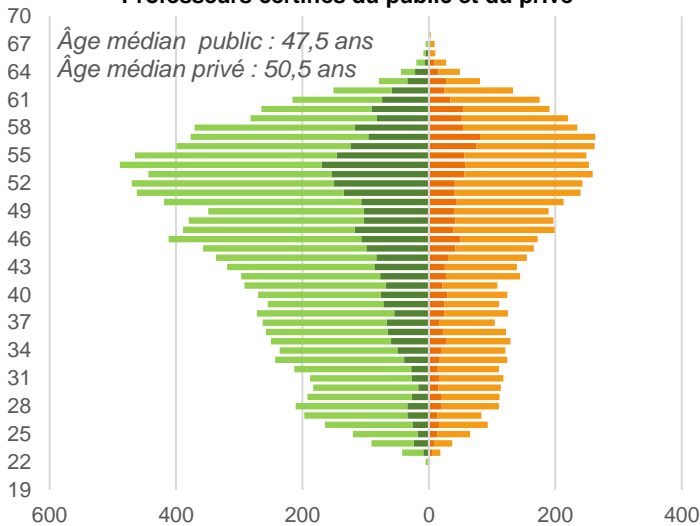
Personnels enseignants du 2nd degré du public et du privé



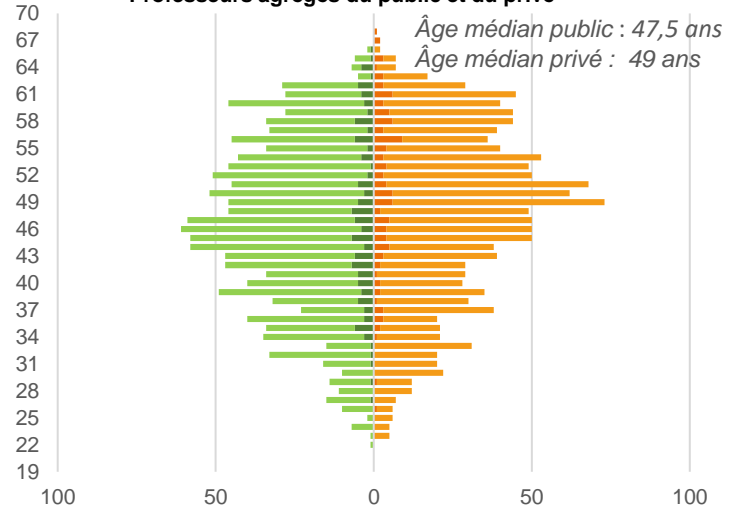
■ Femmes public ■ Hommes public

■ Femmes privé ■ Hommes privé

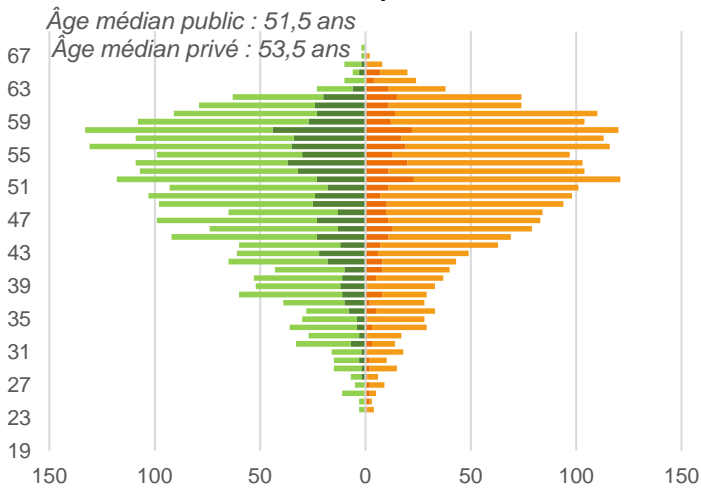
Professeurs certifiés du public et du privé



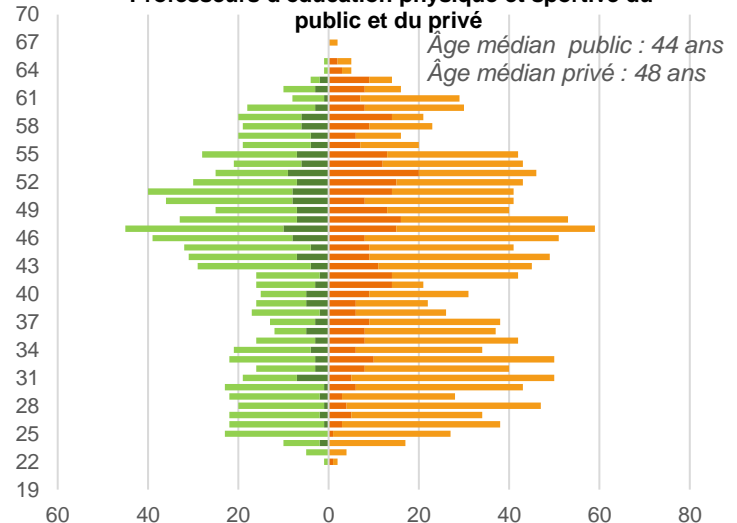
Professeurs agrégés du public et du privé



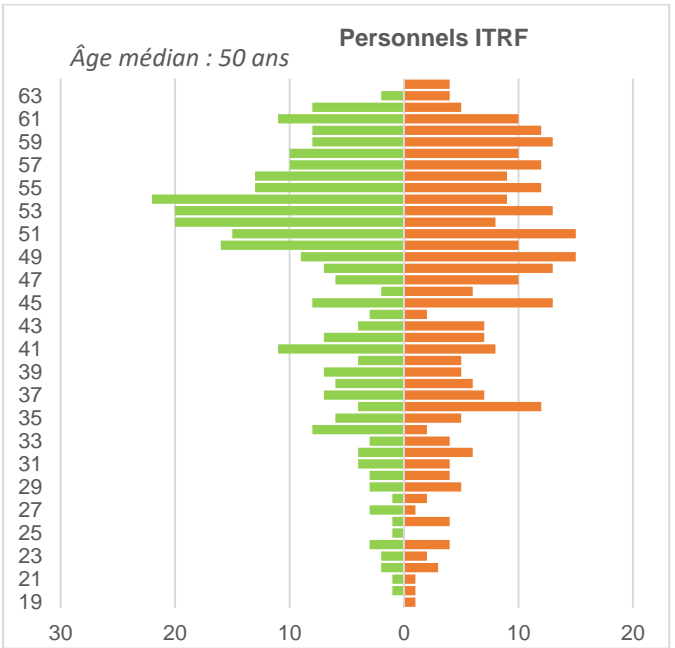
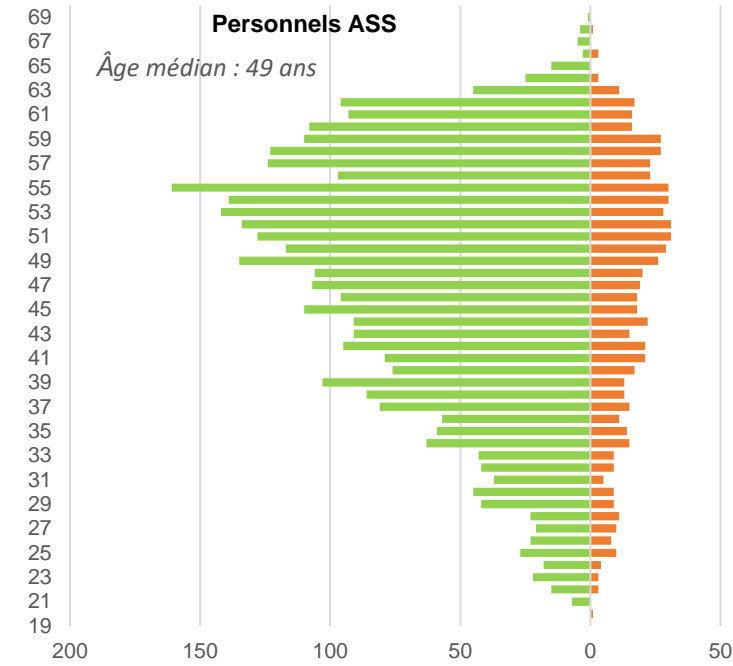
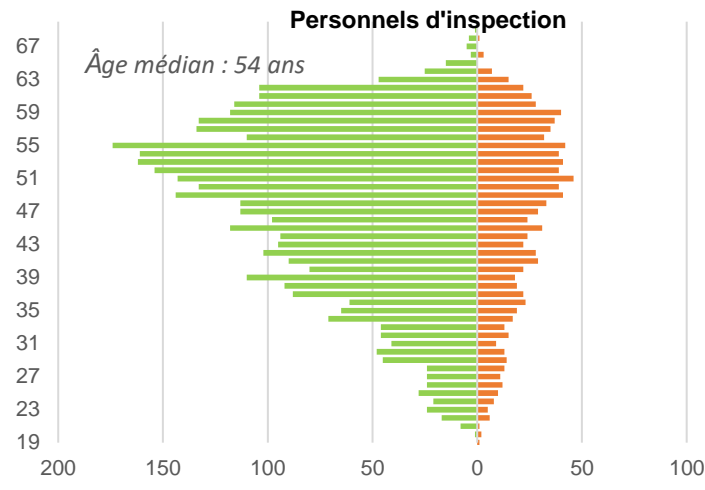
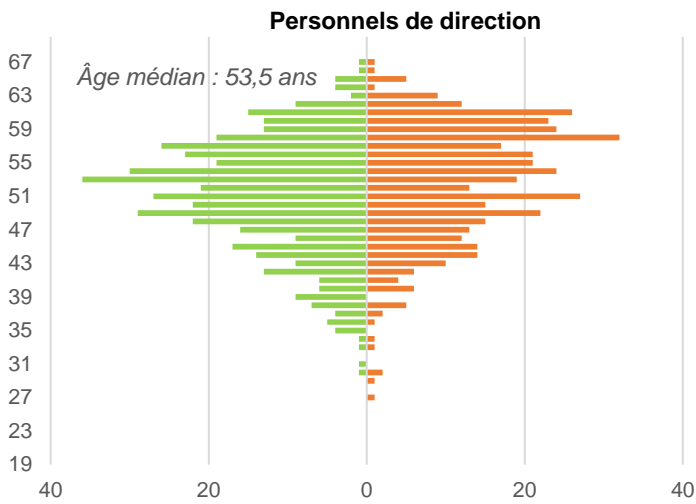
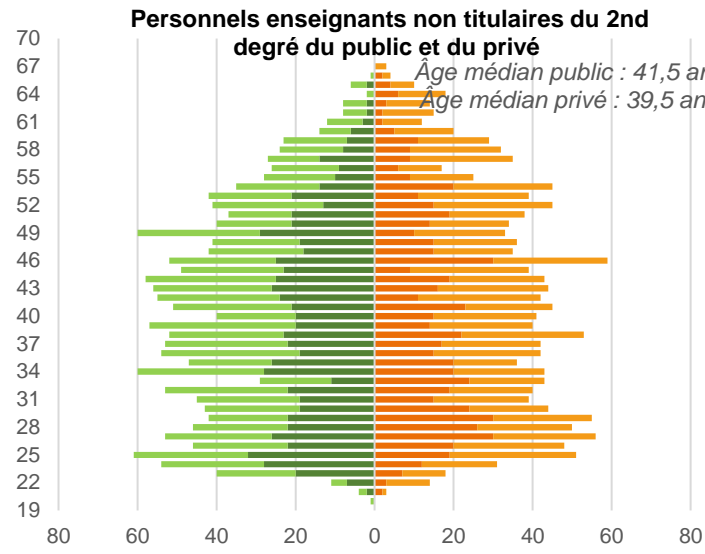
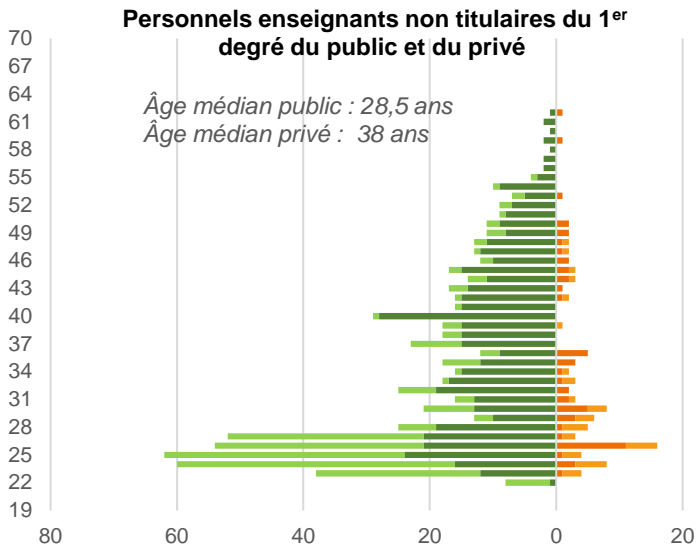
Professeurs de lycée professionnel du public et du privé



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



Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé



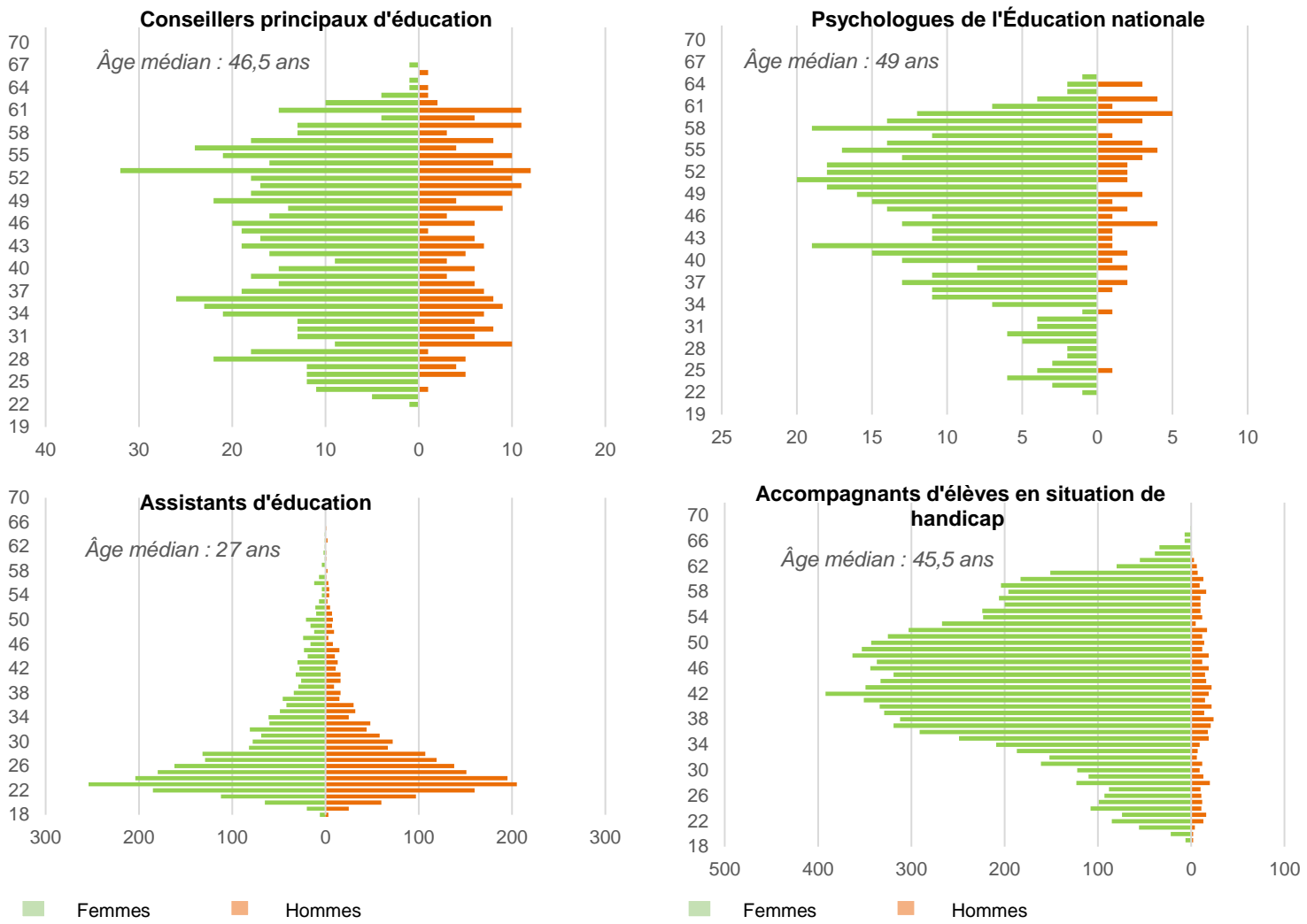
■ Femmes

■ Hommes

■ Femmes

■ Hommes

Pyramide des âges des personnels des secteurs public et privé



Rémunérations

L'observation des rémunérations, de leur évolution ou de leur répartition genrée sont autant d'indicateurs importants des conditions d'emploi des professionnels de notre académie.

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 en situation particulière à temps partiel ou de retour de congés « familiaux » par exemple. Le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 reprend cet objectif dans son axe 3 : « Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ».

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	41
Les rémunérations des enseignants du secteur public.....	42
Zoom sur les Pactes dans l'enseignement des premier et second degrés publics.....	44
Zoom sur les indemnités pour mission particulière des enseignants du secteur public.....	47
Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat.....	50
Les rémunérations des personnels non enseignants	51
Zoom sur les poids des non-titulaires dans la masse salariale.....	54
Le service des enseignants du second degré	56

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 (N-1) 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).

Depuis le 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 à 2022.

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 en 2023

	Salaire brut	Salaire net			Salaire net eqtp
		Moyen	Médian	Ration F/H	
Ensemble des personnels titulaires et assimilés	3 649	2 933	2 836	0,88	3 001
Enseignants titulaires (public)	3 665	2 957	2 888	0,90	3 015
<i>Premier degré</i>	3 407	2 730	2 690	0,93	2 790
<i>Second degré</i>	3 921	3 182	3 138	0,94	3 234
Enseignants titulaires et assimilés (privé)	3 569	2 793	2 704	0,88	2 904
<i>Premier degré</i>	3 220	2 499	2 405	0,88	2 660
<i>Second degré</i>	3 762	2 956	2 868	0,92	3 033
Non-enseignants	3 659	2 970	2 629	0,79	3 046
<i>Catégorie A</i>	4 319	3 504	3 286	0,79	3 582
<i>Catégorie B</i>	2 923	2 383	2 348	0,97	2 440
<i>Catégorie C</i>	2 454	1 990	1 978	0,98	2 054
Ensemble des personnels contractuels	1 560	1 257	1 041	0,80	1 720
Enseignants du public et du privé	2 394	1 937	1 951	0,93	2 129
Non-enseignants	1 346	1 083	987	0,92	1 588
<i>dont AED-AESH</i>	1 301	1 046	980	0,91	1 571

Champ : Académie de Lille, public.

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

En 2023, dans l'académie de Lille, les personnels titulaires et assimilés ont en moyenne perçu un salaire net de 2 933 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 649 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 secteur public en 2023

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023
Ensemble enseignants (public)	3 665	3 047	558	2 957	2 888	3 015
Femmes	3 549	2 983	505	2 858	2 800	2 926
Hommes	3 943	3 200	683	3 195	3 138	3 223
Ratio F/H	0,90	0,93	0,74	0,89	0,89	0,91
Moins de 30 ans	2 769	2 141	610	2 228	2 214	2 290
50 ans et plus	4 261	3 690	530	3 430	3 401	3 468
Professeurs des écoles	3 407	2 919	424	2 730	2 690	2 790
Femmes	3 368	2 893	409	2 698	2 673	2 766
Hommes	3 625	3 062	502	2 903	2 835	2 919
Ratio F/H	0,93	0,94	0,82	0,93	0,94	0,95
Moins de 30 ans	2 672	2 117	537	2 140	2 155	2 206
50 ans et plus	3 979	3 580	361	3 179	3 139	3 204

Total enseignants du premier degré	3 407	2 919	424	2 730	2 690	2 790
Femmes	3 367	2 893	410	2 698	2 673	2 766
Hommes	3 624	3 062	502	2 903	2 834	2 919
Ratio F/H	0,93	0,94	0,82	0,93	0,94	0,95
Moins de 30 ans	2 672	2 117	537	2 140	2 155	2 206
50 ans et plus	3 976	3 576	362	3 176	3 137	3 202
Professeurs de chaire supérieure	7 235	4 557	2 595	6 105	5 766	6 143
Femmes	6 962	4 552	2 341	5 847	5 620	5 856
Hommes	7 417	4 560	2 764	6 277	6 007	6 334
Ratio F/H	0,94	1,00	0,85	0,93	0,94	0,92
50 ans et plus	7 336	4 690	2 581	6 175	5 808	6 228
Professeurs agrégés	4 813	3 809	931	3 927	3 901	3 995
Femmes	4 642	3 750	821	3 774	3 786	3 863
Hommes	4 977	3 866	1 036	4 074	4 013	4 120
Ratio F/H	0,93	0,97	0,79	0,93	0,94	0,94
Moins de 30 ans	3 116	2 411	682	2 532	2 460	2 636
50 ans et plus	5 416	4 441	921	4 401	4 373	4 444
Professeurs certifiés	3 744	3 061	632	3 033	3 000	3 090
Femmes	3 674	3 013	610	2 974	2 938	3 044
Hommes	3 861	3 140	669	3 131	3 129	3 167
Ratio F/H	0,95	0,96	0,91	0,95	0,94	0,96
Moins de 30 ans	2 875	2 156	701	2 323	2 304	2 367
50 ans et plus	4 308	3 697	569	3 475	3 502	3 530
Professeurs d'EPS	3 721	2 985	675	3 019	2 998	3 060
Femmes	3 708	3 030	619	3 003	3 007	3 067
Hommes	3 729	2 954	713	3 030	2 994	3 057
Ratio F/H	0,99	1,03	0,87	0,99	1,00	1,00
Moins de 30 ans	2 888	2 147	723	2 344	2 356	2 412
50 ans et plus	4 368	3 754	566	3 523	3 541	3 558
Professeurs de lycée professionnel	3 998	3 225	710	3 250	3 252	3 275
Femmes	3 927	3 183	687	3 189	3 196	3 225
Hommes	4 066	3 264	733	3 308	3 310	3 322
Ratio F/H	0,97	0,98	0,94	0,96	0,97	0,97
Moins de 30 ans	2 940	2 147	773	2 418	2 410	2 476
50 ans et plus	4 306	3 608	653	3 483	3 498	3 509
Total enseignants du second degré public	3 921	3 173	690	3 182	3 138	3 234
Femmes	3 817	3 116	647	3 094	3 049	3 160
Hommes	4 056	3 249	747	3 299	3 270	3 330
Ratio F/H	0,94	0,96	0,87	0,94	0,93	0,95
Moins de 30 ans	2 895	2 172	705	2 343	2 319	2 395
50 ans et plus	4 449	3 765	640	3 597	3 563	3 643

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 2 730 euros contre 3 182 euros pour ceux du second degré, soit une différence 452 euros.

Bien qu'ils soient rémunérés sur des grilles indiciaires identiques, les professeurs des écoles gagnent, en net mensuel, environ 303 euros de moins que les professeurs certifiés, 289 euros de moins que les professeurs d'EPS et 520 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 32,7 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 34,9 % 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 7,1 % à celui des hommes et de 6,2 % 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 public

Les missions sont des 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 2024-2025, dans le premier degré les femmes représentent 81,0 % des adhérents au Pacte et leur part est de 84,9 % sur l'ensemble des corps concernés. Le nombre moyen de parts des femmes est un peu inférieur à celui des hommes (1,3 et 1,5 respectivement) (**Tableau 25**).

Parmi l'ensemble des enseignantes du premier degré 38,7 % ont adhéré au Pacte (**Tableau 26**).

Tableau 25 : Répartition des adhérents au Pacte selon sexe dans le premier degré en 2024-2025

	Répartition des adhérents (en %)	Nombre moyen de parts par adhérent
Femmes	81,0	1,3
Hommes	19,0	1,5
Ensemble	100,0	1,3

Champ : secteur public.

Source : AGAPE, EPP. Traitement SRAES.

Tableau 26 : La part des enseignants du premier degré public engagés dans le Pacte selon sexe en 2024-2025

	Femmes	Hommes	Ensemble
Professeurs des écoles	39,4	53,1	41,2
Autres titulaires	46,0	45,0	45,9
Contractuels	3,4	4,2	3,5
Tous	38,7	51,6	40,4

Champ : secteur public.

Source : AGAPE, EPP. Traitement SRAES.

Les femmes se sont plus souvent engagées dans les missions « Stages de réussite et École ouverte » et « Soutien aux élèves rencontrant des difficultés dans les savoirs fondamentaux » (74,5 % pour les femmes et 66,6 % pour les hommes). Les hommes quant à eux, adhèrent

plus souvent aux Pactes correspondant à des missions « Projets pédagogiques innovants », « Soutien ou d'approfondissement en mathématiques et en français en classe de 6^e » (Tableau 27).

Tableau 27 : Cinq principales missions dans le premier degré selon le sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Stages de réussite et école ouverte	43,0	38,6	42,1
Savoirs fondamentaux	31,5	28,0	30,8
Projets pédagogiques innovants	8,8	11,4	9,3
Soutien renforcé en collège	6,3	8,2	6,7
Besoins particuliers	4,3	4,7	4,3

Champ : secteur public.

Source : AGAPE, EPP. Traitement SRAES.

Près de 75 % de l'ensemble des personnes impliquées dans les différentes missions ont de moins de 2 parts. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à n'adhérer qu'à

une part (+6,5 points) et à l'inverse, les hommes sont plus nombreux à assurer plus de 3 parts (+2,9 points) (Tableau 28).

Tableau 28 : Nombre de parts de pacte par adhérents dans le premier degré selon le sexe

Nombre de parts	Femmes	Hommes	Ensemble
< de 1 part	18,4	12,1	17,3
[1- 2 [57,1	56,9	57,0
[2 - 3[19,3	22,8	19,9
[3 - 4[4,3	6,9	4,8
4 parts et plus	1,0	1,3	1,0
	100,0	100,0	100,0

Champ : secteur public.

Source : AGAPE, EPP. Traitement SRAES.

b. Les Pactes dans le second degré

Les Pactes 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. Les missions sont 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. Ces cinq principales missions représentent 82 % des adhérents (Tableau 31).

En 2024-2025, les femmes représentent 55,9 % des 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 2,3 respectivement) (Tableau 29, Figures 6).

41,5 % des femmes parmi l'ensemble des enseignantes du secondaire ont adhéré au Pacte (Tableau 30).

Tableau 29 : Répartition des adhérents au Pacte selon sexe dans le second degré en 2024-2025

	Répartition des adhérents (en %)	Nombre moyen de parts par adhérent
Femmes	55,9	2,1
Hommes	44,1	2,3
Ensemble	100,0	2,2

Champ : secteur public.

Source : EPP. Traitement DOS - SRAES.

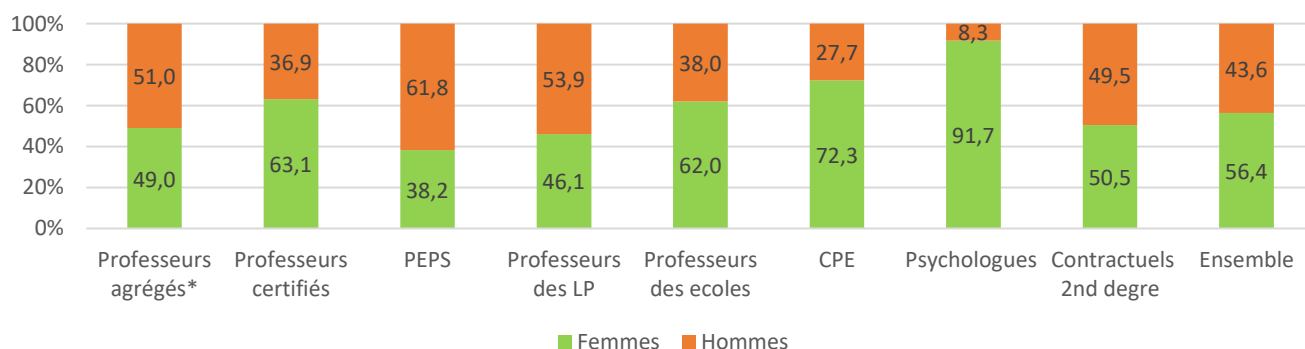
Tableau 30 : La part des enseignants du second degré public engagés dans le Pacte selon sexe en 2024-2025

	Femmes	Hommes	Ensemble
Professeurs agrégés	22,7	23,0	22,9
Professeurs certifiés	41,9	42,5	42,2
Professeurs d'EPS	51,6	55,1	53,7
Professeurs de LP	47,7	52,2	50
CPE	54,6	55,6	54,9
Professeurs des écoles	52,2	55,7	53,5
Psychologues	9,5	5,4	9,0
Contractuels	36,4	44,7	40,2
Tous	41,5	44,0	42,5

Champ : secteur public.

Source : EPP, Traitement DOS - SRAES.

Figure 6 : Répartition des adhérents au Pacte dans le second degré par le corps selon le sexe en 2024-2025



* y compris 2 Professeurs de chaires supérieures

Champ : secteur public.

Source : EPP. Traitement DOS - SRAES.

Tableau 31 : Cinq principales missions dans le second degré selon le sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Remplacement de courte durée	49,3%	40,5%	44,5%
Devoirs faits	17,9%	25,4%	22,0%
Projets pédagogiques innovants	6,0%	7,1%	6,6%
Besoins particuliers	2,9%	6,6%	4,9%
Découverte des métiers	5,0%	2,7%	3,8%

Champ : secteur public

Source : EPP. Traitement DOS-SRAES.

Près de 70 % de l'ensemble des personnes impliquées dans différentes missions se situent dans la tranche de 1 à 3 parts. 46,9 % des femmes sont engagées à une part, soit (+4,4 points) et à l'inverse, les hommes sont plus nombreux à assurer plus de 5 parts (+1,9 point) (**Tableau 32**).

Tableau 32 : Nombre de parts de pacte par adhérents dans second degré selon le sexe

Nombre de parts	Femmes	Hommes	Ensemble
< de 1 part	9,7	8,2	9,0
[1 - 2 [46,9	42,5	45,0
[2 - 3[23,6	26,0	24,7
[3 - 4[12,0	11,8	11,9
[4 - 5[4,7	6,5	5,5
[5 - 6[1,7	2,9	2,2
[6 - 7[0,8	1,2	1,0
> de 7 parts	0,6	0,8	0,7
	100,0	100,0	100,0

Champ : secteur public.

Source : EPP. Traitement DOS-SRAES.

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 pour mission particulière (IMP), instaurée à la rentrée 2015, constitue un dispositif de reconnaissance et de valorisation de l'engagement des enseignants du second degré au-delà de leurs obligations d'enseignement. Elle vise à rémunérer les missions complémentaires autres que des missions d'enseignement. Ces missions peuvent concerner, entre autres, la coordination de discipline ou de cycle, d'activités physiques, sportives, artistiques ou culturelles, le tutorat des élèves en lycée, l'accompagnement des usages pédagogiques du numérique, ainsi que les fonctions de référent dans les domaines de la culture, du décrochage scolaire ou des ressources éducatives.

En 2024-2025, le nombre de bénéficiaires d'une indemnité pour mission particulière (IMP) s'élève à 8 045, en baisse de 11,6 % par rapport à l'année précédente. Cette diminution s'accompagne d'une réduction du nombre total d'IMP attribuées, dans une proportion comparable (-12,4 %) (**Tableau 34**).

La part des femmes parmi les bénéficiaires demeure variable selon le taux d'IMP perçu. Elle reste plus élevée pour les taux 1 à 3. En 2024-2025, l'évolution de cette part suit la tendance amorcée l'année précédente : hausse pour les taux 2 et 3, baisse pour le taux 1. S'agissant du taux 5, la progression de la représentation féminine se poursuit, mais de

manière plus modérée que lors de l'exercice précédent (+1,5 point) (**Tableau 33**).

Dans l'ensemble des bénéficiaires ayant eu au moins une IMP, la part des femmes bénéficiaires d'une IMP progresse légèrement pour atteindre

57,1 % en 2024-2025, soit une hausse +0,9 point par rapport à 2023-2024. Ce niveau demeure toutefois légèrement inférieur à la part des femmes parmi les personnels éligibles (**Tableau 35**).

Tableau 33 : Répartition des bénéficiaires des indemnités de mission particulière selon le taux et par sexe

Taux annuel forfaitaire	2023-2024				2024-2025			
	Total	Part des femmes (en %)	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total	Part des femmes (en %)	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
1 = 312,50 €	2 340	58,8	1 375	965	2 181	57,4	1 251	930
2 = 625 €	3 532	57,9	2 046	1 486	3 054	60,5	1 849	1 205
3 = 1 250 €	2 844	53,7	1 528	1 316	2 473	54,6	1 351	1 122
4 = 2 500 €	343	44,6	153	190	293	43,7	128	165
5 = 3 750 €	43	32,6	14	29	44	34,1	15	29
TOTAL	9 102	56,2	5 116	3 986	8 045	57,1	4 594	3 451

Champ : secteur public.

Source : EPP. Traitement DOS.

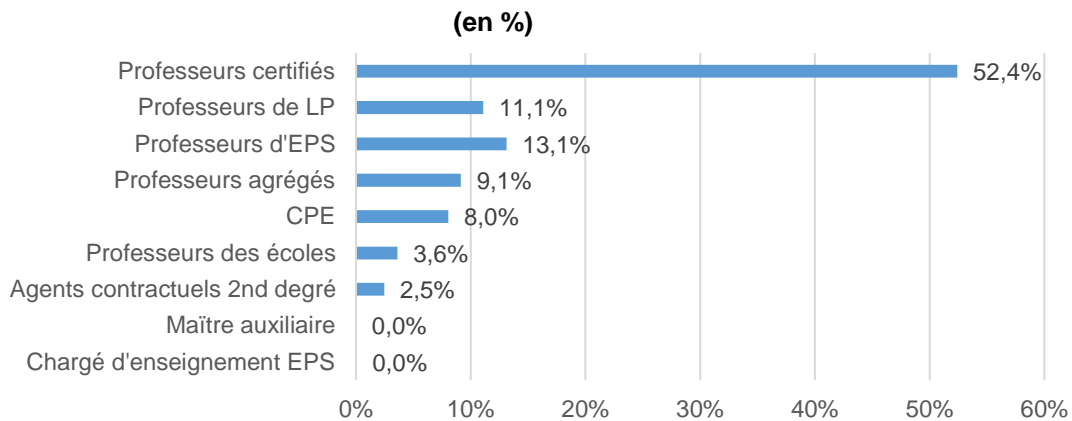
Tableau 34 : Évolution du nombre de bénéficiaires et d'IMP par taux

Taux	2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP	Nbre de pers	Nbre IMP
1	2 558	640	2 671	668	2 340	585	2 181	545
	27%	11%	28%	11%	26%	10%	27%	10%
2	3 680	1 840	3 770	1 885	3 532	1 766	3 054	1 527
	40%	31%	40%	31%	39%	29%	38%	29%
3	2 702	2 702	2 642	2 642	2 844	2 844	2 473	2 473
	29%	45%	28%	44%	31%	47%	31%	47%
4	327	654	334	668	343	686	293	586
	4%	11%	4%	11%	4%	11%	4%	11%
5	47	141	48	144	43	129	44	132
	1%	2%	1%	2%	0%	2%	1%	3%
TOTAL	9 314	5 977	9 465	6 007	9 102	6 010	8 045	5 263

Champ : secteur public

Source : EPP. Traitement DOS.

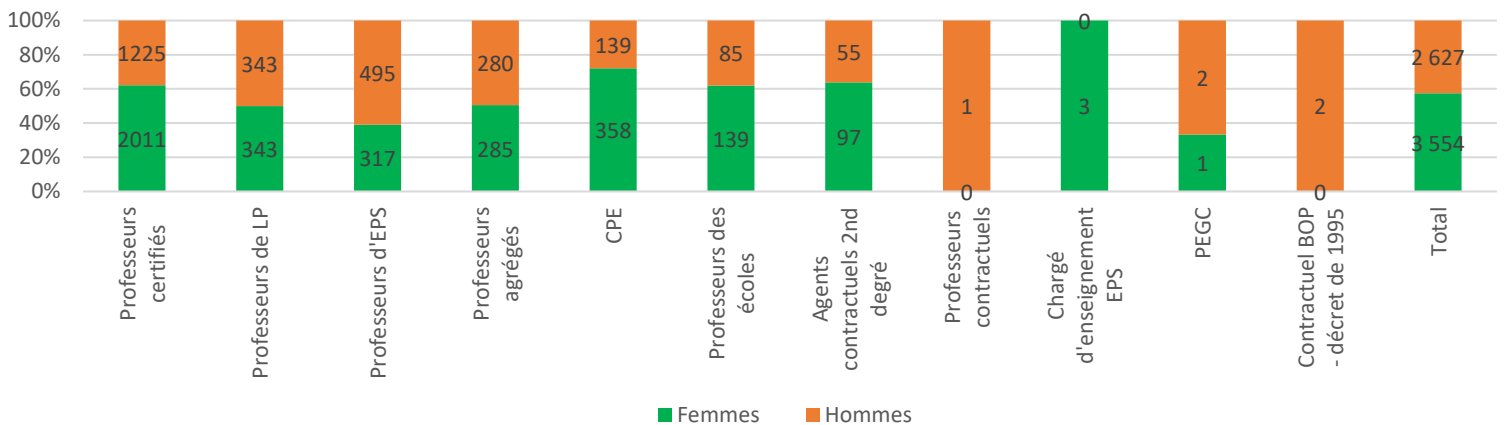
Figure 7 : Répartition des bénéficiaires ayant eu au moins une IMP selon le corps en 2024-2025



Champ : secteur public

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

Figure 7-1 : Répartition des bénéficiaires ayant eu au moins une IMP par corps selon le sexe en 2024-2025



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

Tableau 35 : Part de femmes parmi les bénéficiaires et les personnels éligibles en 2024-2025

	Nombre de bénéficiaires d'IMP	Part de femmes parmi les bénéficiaires (en %)	Part de femmes parmi les personnels éligibles (en %)
Professeurs agrégés	565	50,4	52,1
Professeurs certifiés	3 236	62,1	63,5
Professeurs de LP	686	50,0	48,4
Professeurs d'EPS	812	39,0	39,5
CPE	497	72,0	73,1
Professeur des écoles	224	62,1	67,2
Agent contractuel 2nd degré	161	62,7	52,0
Total	6 181	57,5	58,0

Champ : secteur public.

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

5. Les rémunérations des enseignants du secteur privé sous contrat

En 2023, dans l'académie de Lille, les enseignants dans le secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net de 2 793 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 569 euros. (Tableau 36).

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 12,5 % à celui des hommes dans le premier degré privé et de 9,5 % dans le second degré privé.

Tableau 36 : Salaires mensuels moyens des enseignants et des enseignants titulaires du secteur privé sous contrat en 2023

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023
Ensemble enseignants (privé sous contrat)	3 569	2 901	609	2 793	2 704	2 904
Femmes	3 449	2 848	541	2 693	2 620	2 819
Hommes	3 939	3 066	818	3 100	2 971	3 157
Ratio F/H	0,88	0,93	0,66	0,87	0,88	0,89
Moins de 30 ans	2 747	2 116	612	2 192	2 144	2 255
50 ans et plus	3 897	3 243	618	3 043	3 019	3 187
Professeurs des écoles	3 221	2 741	413	2 500	2 406	2 660
Femmes	3 188	2 728	393	2 473	2 392	2 636
Hommes	3 622	2 895	656	2 818	2 564	2 947
Ratio F/H	0,88	0,94	0,60	0,88	0,93	0,89
Moins de 30 ans	2 589	2 130	440	2 052	2 088	2 098
50 ans et plus	3 581	3 059	488	2 772	2 814	3 018
Total enseignants du premier degré privé	3 220	2 740	413	2 499	2 405	2 660
Femmes	3 187	2 728	393	2 473	2 392	2 636
Hommes	3 613	2 888	654	2 811	2 564	2 945
Ratio F/H	0,88	0,94	0,60	0,88	0,93	0,90
Moins de 30 ans	2 589	2 130	440	2 052	2 088	2 098
50 ans et plus	3 577	3 056	487	2 769	2 810	3 016
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	5 187	3 898	1 203	4 117	4 017	4 195
Femmes	4 791	3 771	936	3 781	3 714	3 903
Hommes	5 641	4 044	1 508	4 502	4 363	4 522
Ratio F/H	0,85	0,93	0,62	0,84	0,85	0,86
50 ans et plus	5 548	4 300	1 193	4 407	4 385	4 563
Professeurs certifiés	3 701	2 962	686	2 906	2 827	2 988
Femmes	3 603	2 918	630	2 825	2 779	2 918
Hommes	3 937	3 067	820	3 101	2 987	3 154
Ratio F/H	0,92	0,95	0,77	0,91	0,93	0,93
Moins de 30 ans	2 925	2 117	790	2 349	2 384	2 430
50 ans et plus	4 009	3 325	647	3 138	3 147	3 234

	3 646	2 934	659	2 864	2 807	2 895
Professeurs d'EPS	3 646	2 934	659	2 864	2 807	2 895
Femmes	3 549	2 914	583	2 783	2 750	2 837
Hommes	3 699	2 944	701	2 908	2 835	2 926
Ratio F/H	0,96	0,99	0,83	0,96	0,97	0,97
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e
50 ans et plus	4 022	3 405	576	3 145	3 197	3 186
Professeurs de lycée professionnel	3 856	3 013	789	3 031	3 025	3 100
Femmes	3 780	2 971	755	2 968	2 961	3 044
Hommes	3 999	3 091	853	3 148	3 146	3 203
Ratio F/H	0,95	0,96	0,89	0,94	0,94	0,95
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e
50 ans et plus	4 025	3 257	733	3 153	3 225	3 239
Total enseignants du second degré privé	3 762	2 990	718	2 956	2 868	3 033
Femmes	3 650	2 940	656	2 863	2 815	2 955
Hommes	3 979	3 088	838	3 136	3 017	3 182
Ratio F/H	0,92	0,95	0,78	0,91	0,93	0,93
Moins de 30 ans	2 905	2 102	784	2 332	2 375	2 414
50 ans et plus	4 038	3 326	675	3 164	3 176	3 257

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 2023, dans l'académie de Lille, les non-enseignants titulaires ont en moyenne perçu un salaire net de 2 970 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 659 euros

(Tableau 37). Les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel 43,2 % plus élevé que les personnels de catégorie C et 31,9 % que les personnels de catégorie B.

Tableau 37 : Salaires mensuels moyens des non-enseignants titulaires en 2023

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023
Total non-enseignants titulaires	3 659	2 818	794	2 970	2 629	3 046
Femmes	3 415	2 659	711	2 770	2 493	2 860
Hommes	4 339	3 260	1 025	3 528	3 305	3 548
Ratio F/H	0,79	0,82	0,69	0,79	0,75	0,81
Moins de 30 ans	2 663	2 012	634	2 168	2 201	2 226
50 ans et plus	3 983	3 113	835	3 227	2 881	3 293
Catégorie A						
Personnels d'encadrement	5 819	4 456	1 293	4 718	4 610	4 717
Femmes	5 574	4 315	1 193	4 516	4 392	4 514
Hommes	6 055	4 591	1 389	4 913	4 827	4 914
Ratio F/H	0,92	0,94	0,86	0,92	0,91	0,92
Moins de 30 ans	–	–	–	–	–	–

Tableau 37 (suite)

50 ans et plus	6 148	4 704	1 391	4 983	4 894	4 980
CPE et Psy-EN	3 543	3 026	467	2 852	2 778	2 900
Femmes	3 499	2 997	453	2 816	2 743	2 871
Hommes	3 707	3 138	518	2 989	2 922	3 003
Ratio F/H	0,94	0,96	0,87	0,94	0,94	0,96
Moins de 30 ans	2 660	2 106	538	2 158	2 234	2 239
50 ans et plus	4 046	3 593	414	3 244	3 294	3 279
Personnels administratifs	4 602	3 045	1 506	3 781	3 664	3 811
Femmes	4 539	2 996	1 491	3 729	3 614	3 760
Hommes	4 687	3 110	1 527	3 852	3 746	3 879
Ratio F/H	0,97	0,96	0,98	0,97	0,96	0,97
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e
50 ans et plus	4 932	3 341	1 553	4 043	3 951	4 072
Personnels sociaux et de santé	3 380	2 628	699	2 743	2 669	2 929
Femmes	3 379	2 631	696	2 743	2 668	2 934
Hommes	3 393	2 563	777	2 756	2 746	2 814
Ratio F/H	1,00	1,03	0,90	1,00	0,97	1,04
Moins de 30 ans	2 810	2 095	700	2 289	2 281	2 307
50 ans et plus	3 697	2 958	708	2 994	2 840	3 172
Personnels ITRF	4 273	2 945	1 268	3 512	3 262	3 581
Femmes	e	e	e	e	e	e
Hommes	4 313	2 931	1 315	3 550	3 284	3 611
Ratio F/H	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e
50 ans et plus	4 696	3 350	1 297	3 843	3 726	3 946
Total catégorie A	4 319	3 340	923	3 504	3 286	3 582
Femmes	4 003	3 145	804	3 244	3 020	3 342
Hommes	5 055	3 794	1 198	4 111	4 051	4 125
Ratio F/H	0,79	0,83	0,67	0,79	0,75	0,81
Moins de 30 ans	2 759	2 094	649	2 245	2 283	2 311
50 ans et plus	4 890	3 837	1 010	3 960	3 764	4 026
Catégorie B						
Personnels administratifs	2 925	2 165	722	2 384	2 347	2 443
Femmes	2 905	2 153	714	2 368	2 340	2 438
Hommes	3 004	2 216	757	2 448	2 373	2 461
Ratio F/H	0,97	0,97	0,94	0,97	0,99	0,99
Moins de 30 ans	2 491	1 772	701	2 042	2 014	2 067
50 ans et plus	3 059	2 302	731	2 489	2 445	2 529
Personnels ITRF	2 911	2 126	742	2 373	2 351	2 417
Femmes	2 760	2 129	601	2 235	2 298	2 331
Hommes	2 978	2 125	805	2 435	2 402	2 453
Ratio F/H	0,93	1,00	0,75	0,92	0,96	0,95
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e
50 ans et plus	2 974	2 240	698	2 415	2 402	2 467
Total catégorie B	2 923	2 160	725	2 383	2 348	2 440
Femmes	2 898	2 152	708	2 362	2 332	2 433
Hommes	2 995	2 186	773	2 444	2 388	2 459
Ratio F/H	0,97	0,98	0,92	0,97	0,98	0,99

Tableau 37 (suite)						
Moins de 30 ans	2 509	1 773	718	2 058	2 031	2 083
50 ans et plus	3 049	2 295	727	2 481	2 441	2 522
Catégorie C						
Total Catégorie C	2 454	1 914	509	1 990	1 978	2 054
Femmes	2 445	1 906	508	1 983	1 977	2 055
Hommes	2 497	1 956	511	2 024	2 003	2 053
Ratio F/H	0,98	0,97	0,99	0,98	0,99	1,00
Moins de 30 ans	2 240	1 755	464	1 815	1 832	1 842
50 ans et plus	2 513	1 983	509	2 036	2 025	2 088

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).

7. Zoom sur le poids des non-titulaires dans la masse salariale

En 2024, le montant total de la masse salariale, sur le titre 2 du budget de l'État, s'est élevé à 5 149 392 181,75€, soit une hausse de 6,4 %

par rapport à 2023. Ce montant se répartit entre cinq Budgets Opérationnels de Programme (BOP) :

- ◇ le BOP 139 : enseignement privé ;
- ◇ le BOP 140 : enseignement scolaire public du premier degré ;
- ◇ le BOP 141 : enseignement scolaire public du second degré ;
- ◇ le BOP 214 : soutien (ce BOP correspond à la rémunération des personnels académiques) ;
- ◇ le BOP 230 : vie de l'élève.

En 2024, les dépenses se répartissent entre rémunérations principales, indemnités et heures supplémentaires (**Tableaux 38 à 42**). Seuls les éléments de rémunérations principales sont détaillés. Les autres éléments (indemnités liées

aux examens ou à la formation, aux congés de longue durée, prestations sociales notamment) sont néanmoins pris en compte dans le total de chaque BOP.

Tableau 38 : Poids des non-titulaires dans la masse salariale du BOP 139

	Montant en €	Poids des non titulaires (en %)
Total du BOP 139	653 594 212	0,8
dont rémunérations principales	395 244 398	0,8
dont personnels du premier degré	119 294 054	1,4
dont personnels du second degré	275 950 344	0,5
dont heures supplémentaires et indemnités	88 419 002	1,0
dont heures supplémentaires	27 303 141	0,5
dont indemnités	61 115 861	1,2

Champ : année civile 2024

Source : Division des affaires budgétaires.

Tableau 39 : Poids des non-titulaires dans la masse salariale du BOP 140

	Montant en €	Poids des non titulaires (en %)
Total du BOP 140	1 690 487 928	1,0
dont rémunérations principales	804 643 898	1,3
dont enseignants et psychologues	795 090 948	0,7
dont personnels d'inspection	5 061 593	0,0
dont intervenants extérieurs	4 419 272	100,0
dont heures supplémentaires et indemnités	138 945 564	1,9
dont heures supplémentaires	1 373 757	0,6
dont indemnités	137 571 807	2,0

Champ : année civile 2024

Source : Division des affaires budgétaires.

Tableau 40 : Poids des non-titulaires dans la masse salariale du BOP 141

	Montant en €	Poids des non titulaires (en %)
Total du BOP 141	2 354 369 862	2,9
dont rémunérations principales	1 103 430 227	5,7
dont enseignants et psychologues	926 718 137	0,5
dont personnels d'inspection et de direction	56 346 367	0,0
dont personnels ATSS	36 294 640	0,4
dont assistants de langue étrangère	11 170 147	100,0
dont heures supplémentaires et indemnités	265 641 228	6,5
dont heures supplémentaires	74 600 034	5,1
dont indemnités	191 041 194	7,0

Champ : année civile 2024

Source : Division des affaires budgétaires.

Tableau 41 : Poids des non-titulaires dans la masse salariale du BOP 214

	Montant en €	Poids des non titulaires en (%)
Total du BOP 214*	46 878 912	11,6
dont rémunérations principales	13 887 931	16,8
dont indemnités	4 688 851	1,4
dont indemnités de jury	23 585 201	27,4

* Y compris les services régionaux académiques de Lille.

Champ : année civile 2024

Source : Division des affaires budgétaires.

Tableau 42 : Poids des non-titulaires dans la masse salariale du BOP 230

	Montant en €	Poids des non titulaires (en %)
Total du BOP 230	343 521 523	63,6
dont rémunérations principales	202 102 447	72,2
dont personnels santé et social	29 975 378	11,0
dont personnels d'éducation (CPE, PsyEN)	29 177 712	0,5
dont AESH	138 515 082	100,0
dont heures supplémentaires et indemnités	31 667 808	46,0
dont heures supplémentaires	4 784 431	3,7
dont indemnités	26 883 378	53,6

Champ : année civile 2024

Source : Division des affaires budgétaires.

Dans la masse salariale totale, 10 317 185,36 € sont consacrés au paiement des indemnités de chômage et d'indemnités de licenciement, en hausse de 7,3 % par rapport à 2023.

Le versement au Compte d'Affectation Spéciale (CAS) Pensions s'élève à 1 418 489 865,32 € pour l'année 2024, ce qui représente 27,6 % de la masse salariale totale.

8. Le service des enseignants du second degré

Dans chaque secteur d'enseignement, le service hebdomadaire moyen est plus élevé pour les hommes (**Tableaux 43 à 46**). Dans le public, un homme a un service hebdomadaire de 19,3 heures, contre 18,8 heures pour une femme (18,9 et 18,4 heures respectivement en France) . Il fait en moyenne 0,4 heure supplémentaire annualisée (HSA) de plus qu'une femme. Cet écart varie

selon les corps : 0,6 HSA de plus en moyenne par exemple pour le corps des agrégés et des professeurs de chaire supérieure et 0,4 HSA de plus pour les certifiés. Dans le secteur privé sous contrat, l'écart entre les hommes et les femmes est plus important pour les agrégés et les professeurs de chaire supérieure (0,9 HSA dans l'académie de Lille et 1 HSA en France).

Tableau 43 : Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré public (en heures)

		Service hebdomadaire total (1)			dont heures supplémentaires annualisées (HSA)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agrégés et chaires supérieures	Lille	16,2	16,4	16,3	2,2	2,8	2,5
	France	16,0	16,3	16,1	2,0	2,6	2,3
Certifiés et assimilés	Lille	19,0	19,7	19,3	1,4	1,8	1,6
	France	18,8	19,6	19,1	1,4	1,8	1,6
PLP	Lille	19,9	20,2	20,1	2,3	2,4	2,3
	France	19,6	20,0	19,8	2,0	2,3	2,1
Autres titulaires (2)	Lille	21,6	22,1	21,8	0,9	1,2	1,0
	France	21,2	21,6	21,3	0,6	0,8	0,6
Total titulaires	Lille	18,9	19,4	19,2	1,6	2,0	1,8
	France	18,6	19,1	18,8	1,5	2,0	1,7
Non-titulaires(3)	Lille	16,9	17,9	17,4	1,3	1,6	1,4
	France	16,7	17,6	17,1	1,1	1,5	1,3
Ensemble second degré public	Lille	18,8	19,3	19,0	1,6	2,0	1,8
	France	18,4	18,9	18,6	1,5	1,9	1,7

1. Y compris les pondérations.

2. Majoritairement des enseignants du 1er degré.

3. Professeurs contractuels et maîtres auxiliaires.

Lecture : dans les établissements du second degré du secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les femmes qui sont agrégées et professeures ont, à la rentrée 2024, un service moyen de 16,2 heures.

Sur ce service moyen, 2,2 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.

Champ : secteur public, Académie de Lille, France

Source : DEPP, Bases relais. Rentrée 2024.

Tableau 44 : Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré privé (en heures)

		Service hebdomadaire total (1)			dont heures supplémentaires annualisées (HSA)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agrégés et chaires supérieures	Lille	16,4	16,0	16,2	2,9	3,8	3,3
	France	15,7	15,8	15,8	2,2	3,2	2,7
Certifiés et assimilés	Lille	19,4	19,8	19,5	2,1	2,5	2,2
	France	18,6	19,2	18,8	1,6	2,0	1,7
PLP	Lille	19,7	20,3	19,9	2,4	3,2	2,7
	France	18,8	19,3	19,0	1,9	2,3	2,1
Autres titulaires (2)	Lille	18,4	16,2	17,9	0,6	1,5	0,8

	France	18,7	17,1	18,3	0,5	0,9	0,6
Total titulaires	Lille	19,3	19,6	19,4	2,2	2,7	2,4
	France	18,5	18,9	18,7	1,7	2,1	1,8
Non-titulaires (3)	Lille	16,8	17,6	17,2	1,5	2,1	1,8
	France	15,6	16,4	15,9	1,3	1,7	1,5
Ensemble second degré privé	Lille	18,9	19,2	19,0	2,1	2,6	2,3
	France	18,0	18,4	18,1	1,6	2,0	1,7

1. Y compris les pondérations.
2. Majoritairement des enseignants du 1er degré.
3. Maîtres auxiliaires, indemnitaires, vacataires et bénéficiaires de l'obligation d'emploi..

Champ : secteur privé sous contrat, Académie de Lille, France.

Source : DEPP, Bases relais. Rentrée 2024.

À la rentrée 2024, 73,9 % des enseignants du secteur public et 53,7 % du secteur privé ont effectué au moins une heure supplémentaire effective (HSE), soit +5,6 points pour le public et +2,9 points pour le privé par rapport au niveau national (**Tableaux 45, 46**). Les femmes effectuent plus souvent des HSE que les hommes : 75,9 % dans le public et 55,5 % dans le privé, contre 71,4 % et 50,8 % pour les hommes.

Ces HSE sont toutefois moins rémunératrices pour les femmes que pour les hommes, avec une différence annuelle moyenne de 289 € dans le public et 337 € dans le privé car quand elles font des HSE elles en font moins. Les HSE sont des heures ponctuelles par exemple pour remplacer un collègue absent ou participer au dispositif « Devoirs faits ».

Tableau 45 : Les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants par corps dans le second degré public

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agrégés et chaires supérieures	Lille	82,6	81,6	82,1	2 421	3 554	2 993
	France	77,0	74,9	76,0	2 094	3 181	2 590
Certifiés et assimilés	Lille	78,4	73,7	76,5	970	1 030	993
	France	73,3	69,5	71,8	853	917	877
PLP	Lille	64,3	61,1	62,7	991	1 140	1 066
	France	58,0	54,8	56,4	817	950	881
Autres titulaires	Lille	76,6	79,9	77,7	940	968	949
	France	65,5	67,1	66,0	749	842	779
Total titulaires	Lille	76,7	72,3	74,8	1 129	1 434	1 257
	France	71,6	67,8	70,0	1 041	1 369	1 172
Non-titulaires	Lille	61,8	60,6	61,1	852	994	927
	France	50,9	50,7	50,8	744	824	784
Ensemble second degré public	Lille	75,9	71,4	73,9	1 117	1 406	1 240
	France	70,0	66,0	68,3	1 025	1 325	1 146

Lecture : dans les établissements du second degré public de l'académie de Lille, les femmes qui sont agrégées et professeures de chaire supérieure sont 82,6 % à faire au moins une HSE durant l'année scolaire 2023-2024, pour un montant moyen de 2 421 €.

Champ : secteur public, Académie de Lille, France.

Source : DEPP, Bases relais. Année scolaire 2023-2024.

Tableau 46 : Les heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants par corps dans le second degré privé

		Part des bénéficiaires (%)			Montant moyen annuel par bénéficiaire (en €)		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agrégés et chaires supérieures	Lille	62,5	73,6	68,2	2 085	4 344	3 339
	France	57,1	66,1	61,2	2 354	4 021	3 177
Certifiés et assimilés	Lille	58,2	54,1	56,8	579	729	628
	France	55,6	52,3	54,5	565	639	588
PLP	Lille	47,2	35,0	42,9	439	469	448
	France	41,6	38,9	40,6	558	607	575
Autres titulaires	Lille	44,1	34,8	41,5	622	1 160	749
	France	42,2	35,9	40,5	460	516	473
Total titulaires	Lille	56,4	52,2	55,0	618	1 042	760
	France	53,6	51,2	52,8	654	981	761
Non-titulaires	Lille	49,5	45,5	47,7	466	466	466
	France	42,1	42,2	42,2	531	544	536
Ensemble second degré privé	Lille	55,5	50,8	53,7	599	936	716
	France	51,7	49,2	50,8	637	897	726

Champ : secteur privé sous contrat, Académie de Lille, France.

Source : DEPP, Bases relais. Année scolaire 2023-2024.

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

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

Le recrutement des enseignants du premier degré.....	61
Le recrutement des enseignants du second degré	64
Le recrutement des personnels de direction et d'inspection.....	69
Le recrutement des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	70
Le recrutement des personnels ATSS	71
Le bureau du recrutement	73

1. Le recrutement des enseignants du premier degré

Tableau 47 : Recrutement des enseignants du premier degré à la session 2025

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes offerts	Liste complémentaire
CRPE* public	Externe	2 898	1 641	56,6	898	448	27,3	448	14
	3 ^e concours	943	285	30,2	69	26	9,1	26	6
	2 ^e concours	449	214	47,7	33	13	6,1	13	3
	Ensemble	4 290	2 140	49,9	1 000	487	22,8	487	23
CRPE* privé	Externe	560	221	39,5	106	54	24,4	54	4
	2 ^e concours	89	23	25,8	9	4	17,4	4	0
	Ensemble	649	244	37,6	115	58	23,8	58	4

*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 2025 pour les différents concours connaît une augmentation de 8 %. Celle-ci intervient après une hausse significative en 2023 de 27 % et après une baisse de 40 % en 2022 qui s'expliquait par les nouvelles conditions, plus restrictives, pour se présenter au 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, 2 898 candidats sont inscrits en 2025 au lieu de 2 698 l'an dernier, soit une hausse de 7,4 % (**Tableau 47**). Le taux de présence est en légère baisse : 56,6 % de présents contre 60,0 % l'an dernier (-3,4 points). Le nombre d'admissibles est en légère hausse : 898 candidats en 2025 contre 891 en 2024, soit 7 candidats en plus. Le nombre des candidats admis est quant à lui, de 448 cette année contre 515 en 2024. Ce nombre est défini en fonction du

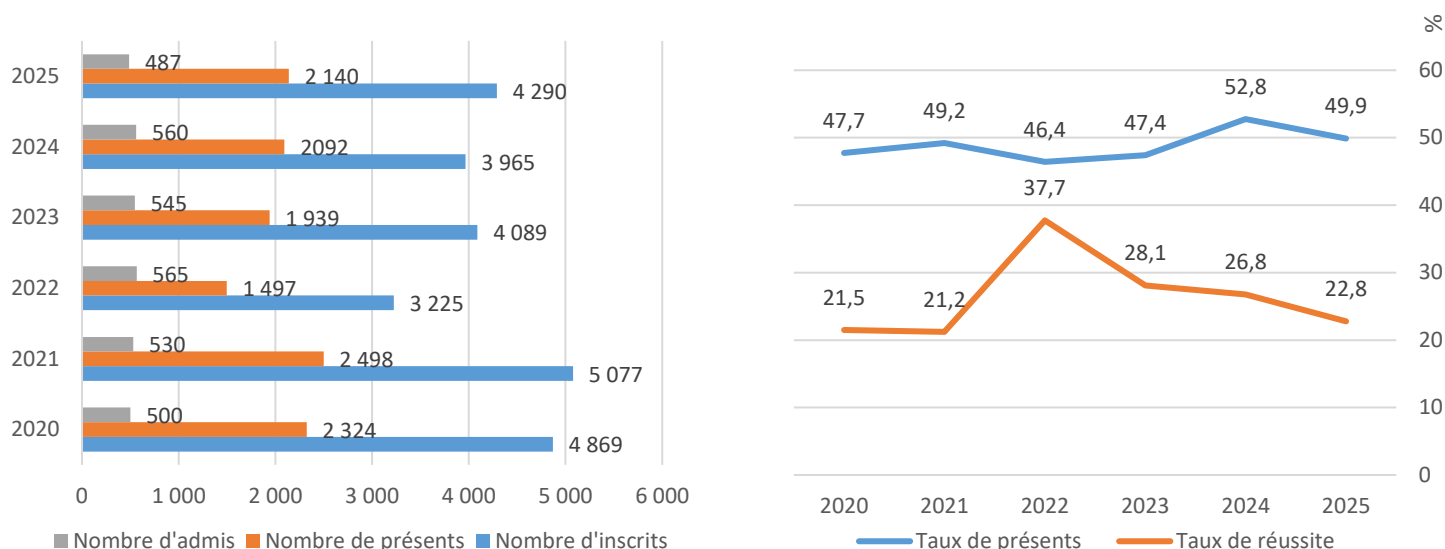
nombre de postes à pourvoir défini par le ministère de l'Éducation nationale.

Pour l'ensemble des recrutements publics des professeurs des écoles, le taux de présence est en baisse : 49,9 % en 2025 contre 52,8 % en 2024, soit -2,9 points. Le taux de réussite global connaît une baisse de 4 points (à 22,8 % contre 26,8 % en 2024). Ce pourcentage est le ratio des candidats reçus par rapport aux candidats présents aux épreuves.

Par ailleurs, le taux de réussite du troisième concours connaît une légère baisse de -1,2 point (à 9,1 % contre 10,3 % en 2024). Quant au taux de réussite du deuxième concours, la baisse est de 2,1 points (à 6,1 % pour 2025 contre 8,2 % en 2025).

À noter la baisse (-13 %) constatée pour le nombre de postes offerts à l'ensemble des recrutements publics de professeurs des écoles. 487 postes offerts en 2025 contre 560 postes en 2024 (**Figure 8**).

Figure 8 : 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 baisse du nombre de candidats inscrits au concours externe après une année de forte hausse en 2023. Le nombre d'inscrits a varié de 612 en 2023 à 592 en 2024 et 560 cette année en sachant que ce nombre était de 543 inscrits en 2022 pour ce recrutement.

Depuis l'ouverture du second concours interne privé en 2024, à la demande du ministère pour permettre la titularisation éventuelle d'enseignants auxiliaires, 89 candidats se sont inscrits en 2025 à cette voie de concours, soit 17 candidats de plus que l'année précédente. On remarquera un taux de présence aux épreuves d'admissibilité plus faible que pour le second concours public : 25,8 % contre 47,7 % pour le second concours public. Le nombre d'admissibles était de 9 candidats et au final, 4 candidats ont été admis, comme en 2024.

Le taux de présence de l'ensemble des concours connaît une légère baisse : 37,6 % contre 39,2 % en 2024, soit -1,6 point, il reste toujours plus faible que celui du public. À titre de comparaison, le taux de présence au concours public est de 49,9 % pour 2025.

Le taux de réussite est en baisse significative, passant de 28,5 % en 2024 à 23,8 % en 2025

(-4,7 points), soit un candidat reçu pour quatre candidats présents au concours.

Parité Femmes Hommes

Pour le recrutement public, le ratio femmes/hommes pour les candidats inscrits est toujours en faveur des femmes. Ce ratio reste stable : 83,9 % en 2025 et 84,0 % en 2024 (**Tableau 48**).

En 2025, le nombre de candidates admises s'élève à 422 contre 494 en 2024 (hausse de 14,6 %), quelle que soit la voie de recrutement public. Le pourcentage de réussite des femmes au CRPE externe est plus faible cette année (-4,6 points à 28,1 %) tout comme pour les hommes (-3,7 points à 23,0 %).

Ce même déséquilibre femmes/hommes existe pour le recrutement privé. En 2025, 89,3 % des candidats inscrits au CRPE externe privé sont des femmes comme en 2024 (89,0 %). Cet écart est encore plus fort en considérant les chiffres des admis. En effet, la part des femmes parmi les candidats admis de l'ensemble des recrutements privé des professeurs des écoles est toujours très élevée, 91,4 % et 94,6 % en 2024 et 94,2 % en 2023).

Tableau 48 : Répartition des recrutements d'enseignants du premier degré par concours et selon le sexe à la session 2025

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'inscrits sur liste complémentaire
CRPE* public	Externe	Femmes	2 429	1 380	56,8	754	388	28,1	14
		Hommes	469	261	55,7	144	60	23,0	0
		Ensemble	2 898	1 641	56,6	898	448	27,3	14
	3 ^e concours	Femmes	792	237	29,9	57	23	9,7	6
		Hommes	151	48	31,8	12	3	6,3	0
		Ensemble	943	285	30,2	69	26	9,1	6
	2 ^e concours	Femmes	379	175	46,2	28	11	6,3	3
		Hommes	70	39	55,7	5	3	7,7	0
		Ensemble	449	214	47,7	33	14,0	6,5	3
Public Ensemble		Femmes	3 600	1 792	49,8	839	422	23,5	0
		Hommes	690	348	50,4	161	66	19,0	0
		Ensemble	4 290	2 140	49,9	1 000	488	22,8	23
CRPE privé	Externe	Femmes	500	199	39,8	96	50	25,1	3
		Hommes	60	22	36,7	10	4	18,2	1
		Ensemble	560	221	39,5	106	54	24,4	4
	2 ^e concours	Femmes	76	20	26,3	7	3	15,0	0
		Hommes	13	3	23,1	2	1	33,3	0
		Ensemble	89	23	25,8	9	4	17,4	0
Privé Ensemble		Femmes	576	219	38,0	103	53	24,2	3
		Hommes	73	25	34,2	12	5	20,0	1
		Ensemble	649	244	37,6	115	58	23,8	4

Champ : secteur 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 2025, 66,7 % des membres du CRPE public sont des femmes (64,1 % à la session précédente),

tandis que dans le CRPE privé, la part des hommes est plus forte : 56 % (contre 50 % en 2024). Ces jurys sont présidés par 1 homme pour le CRPE public comme pour le CRPE privé (Tableau 49).

Tableau 49 : Répartition des jurys des concours de recrutement des professeurs des écoles à la session 2025

		Femmes	Hommes	Ensemble
CRPE public	Président	0	1	1
	Membre	432	216	648
CRPE privé	Président	0	1	1
	Membre	11	14	25

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 10,6 % (841 inscrits au lieu de 941 l'an dernier) intervient en 2025 après une baisse de 3 % en 2024. Le nombre de candidats inscrits est en baisse également pour l'**agrégation** interne (-6,2 %), passant de 852 candidats à 799 en 2025 (**Tableau 50**) .

Ce constat 2025 reflète pour l'ensemble de ce type de concours une baisse par rapport à 2024 (1 841 candidats en 2024 au total pour l'**agrégation** contre 1 672), soit une baisse de 9,2 %.

Au **CAPES** externe, on constate une baisse du nombre d'inscrits par rapport à 2024 : de 1 414 à 1 353 candidats (-61), après avoir connu une stabilité du nombre de candidats par rapport à 2023, où l'on comptait 1 408 candidats. Pour le concours interne le nombre d'inscrits est aussi en légère baisse (-14 candidats). Il était de 312 en 2024, il est de 298 cette année.

Évolution des taux de présence

Le pourcentage des candidats présents pour Le pourcentage des candidats présents pour l'**agrégation** externe est de +7,7 points (44,4 % en 2024 et 52,1 % en 2025). Pour le recrutement de l'**agrégation** interne, le taux de présence reste stable. Il est de 70,0 % cette année et de 70,3 % l'année dernière.

Pour les **CAPES**, le taux de présence global à ces concours reste en général relativement stable. Au **CAPES** externe, il est en 58,9 % au lieu de 56,7 % des inscrits l'an dernier, soit +2,2 points. Pour le **CAPES** interne, le taux de présence est en baisse. Il était de 59,3 % en 2024 contre 54,7 % en 2025 (-4,6 points).

Pour le **CAPEPS**, le taux de présence reste élevé pour le concours externe avec une légère hausse : 86,8 % en 2025 contre 85,3 % en 2024. Pour le concours interne, il est de 64,2 % en 2025 et 73,0 % l'année dernière, soit une baisse de 8,8 points.

Évolution des taux de réussite

Le nombre d'admis est en progression significative toutes voies confondues passant de 110 en 2024 à 137 en 2025 soit près de 24,5 % d'augmentation. On reste toujours autour d'1 candidat admis sur 9 à 10 présents.

Pour le concours externe du **CAPEPS** le nombre de candidats inscrits est en légère hausse de 326 à 348 (+6,7 %). Au concours interne, le nombre d'inscrits est de +28 candidats (176 en 2025 contre 148 en 2024).

Le nombre d'inscrits au **CAPLP** externe et interne est en baisse : passant respectivement de 590 en 2024 à 559 en 2025 (-5,3 %) pour le concours externe, et de 188 en 2024 à 161 en 2025 pour le concours interne, soit -14,4 %.

Tout comme le **CAPET**, à l'externe la baisse est de 9 candidats pour un total de 279 (soit -3,1 %, le nombre d'inscrits était de 288 en 2024). Ce chiffre est inférieur à 2023 (301 candidats), mais reste toutefois supérieur à 2022 qui était de 260. Quant au **CAPET** interne, il compte 17 candidats de moins par rapport à l'année dernière (114 candidats en 2024 contre 97 en 2025), soit -14,9 %

Pour le **CAPLP**, le taux de présence des candidats en 2025 est en baisse. Il passe en effet de 40,2 % à 39,7 % des inscrits pour le concours externe et de 54,3 % l'an dernier à 45,3 % 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.

Le taux de présence au concours **CAPET** externe reste stable, soit autour de 37 % des inscrits. À noter que les effectifs de candidats présents au **CAPET** 3e voie sont en hausse par rapport à l'an dernier (28,6 % des inscrits contre 17 % l'an dernier). Ces chiffres restent toutefois faibles en valeur absolue.

En 2025, le pourcentage de réussite au **CAPES** externe est de 40,2 % des candidats présents, il reste stable par rapport aux 40,4 % en 2024. Pour le concours interne, on constate une légère hausse des admis : 22,1 % au lieu de 21,6 % en 2024 ; ce chiffre était de 24,5 % en 2023.

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 est en hausse à 45,0 %. L'an dernier, il était à 30,0 % après avoir connu une stabilité par rapport à 2023 où il était de 31,0 %.

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 une baisse du taux de réussite au **CAPEPS** externe : 20,2 % en 2025 contre 23,7 % en 2024 ; il était de 26,7 % en 2023 mais de 20 % en 2022. Au CAPEPS interne, il reste stable, passant de 7,4 % en 2024 à 7,1 % en 2025.

Concernant le **CAPET** externe, on constate une hausse significative du taux de réussite : 29,1 % en 2025 au lieu de 20,8 % en 2024. Les taux de réussite sont en baisse significative aux CAPET interne : Ils sont de 6,1 % au lieu de 16,1 % l'an dernier, soit une baisse de 10 points.

Tableau 50 : Recrutement des enseignants du second degré public à la session 2025

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	841	438	52,1	157	63	14,4	1 617	1 710
	Externe spécial	32	18	56,3	8	4	22,2	51	54
	Interne	799	559	70,0	145	70	12,5	1 074	1 076
	Total	1 672	1 015	60,7	310	137	13,5	2 742	2 840
CAPES⁽¹⁾	Externe	1 353	797	58,9	583	320	40,2	4 344	4 890
	3 ^e concours	118	43	36,4	28	16	37,2	209	320
	Interne	298	163	54,7	93	36	22,1	958	973
	Total	1 769	1 003	56,7	704	372	37,1	5 511	6 183
CAPEPS⁽²⁾	Externe	348	302	86,8	103	61	20,2	670	670
	3 ^e concours	18	4	22,2	2	1	25,0	5	5
	Interne	176	113	64,2	26	8	7,1	85	85
	Total	542	419	77,3	131	70	16,7	760	760
CAPET⁽³⁾	Externe	279	103	36,9	53	30	29,1	437	495
	3 ^e concours	91	26	28,6	15	3	11,5	51	70
	Interne	97	49	50,5	19	3	6,1	123	139
	Total	467	178	38,1	87	36	20,2	611	704
CA/PLP⁽⁴⁾	Externe	559	221	39,7	150	100	45,0	940	1 092
	3 ^e concours	87	19	26,4	14	4	17,4	83	113
	Interne	161	73	45,3	38	12	16,4	384	446
	Total	807	313	39,4	202	116	36,5	1 407	1 651
Total général		9 707	5 548	57,2	2 666	1 346	24,3	20 655	22 625

(1).Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré .

(2).Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive

(3).Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique

(4).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 2024, le ratio femmes/hommes est en léger déséquilibre au profit des hommes pour les candidats inscrits (51,0 % d'hommes) mais le taux de féminisation parmi les admis est plus élevé (55,6 % de femmes admises) (**Tableau 50-1**) et (**Figure 9**).

Pour le **CAPES** externe, le ratio femmes/hommes des inscrits est légèrement déséquilibré en faveur des femmes (53,1 % de femmes contre 56,0 % en 2024) ; on observe une baisse de la proportion de femmes aux recrutements internes ; 58,7 % en 2025 contre 62,5 % en 2024, alors que le ratio femmes/hommes parmi les admis passe de 57,5 % en 2024 à 66,7 % en 2025.

Pour le **CAPEPS** externe, la surreprésentation masculine reste très prononcée mais stable parmi les inscrits : 71 % en 2025 contre 70 % de candidats en 2024 et 72 % en 2023.

Pour les admis, on constate une progression de la part des femmes : 63,6 % d'hommes sont admis cette année au lieu de 69,7 % l'an dernier.

Pour le **CAPLP** externe, la part des femmes est en baisse parmi les inscrits : 46,1 % de femmes

inscrites au lieu de 49,6 % en 2024, ainsi que pour les admis avec 42,4 % de femmes admises en 2025 contre 52,1 % en 2024. La situation est inversée en ce qui concerne le concours interne : la proportion de candidates inscrites en 2025 est de 49,7 %, soit +1,8 point par rapport à 2024, ce chiffre était de 47,9 %. Ce taux est encore plus élevé pour les candidates admises avec 60,0 % au lieu 47,2 % en 2024.

Pour **CAPET** externe, la part de candidates inscrites est de 52,7 % en 2025 ; cette proportion est stable en comparaison en 2024 où elle était de 51,7 %.

La parité femmes/hommes parmi les admis reste stable ; 50,0 % d'admis en 2025 et 50,1 % en 2024 après 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 : 40,2 % d'inscrites cette année contre 41,2 % en 2024. Le nombre de candidates admises est cependant supérieur.

Tableau 50-1 : Recrutement des enseignants du second degré public selon le sexe à la session 2025

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre d'admis au niveau	Nombre de postes offerts au niveau national
Agrégation	Externe	Femmes	412	207	50,2	74	35	16,9		
		Hommes	429	231	53,8	83	28	12,1		
		Ensemble	841	438	52,1	157	63	14,4	1 617	1 710
	Externe spécial	Femmes	15	7	46,7	5	1	14,3		
		Hommes	17	11	64,7	3	3	27,3		
		Ensemble	32	18	56,3	8	4	22,2	51	54
	Interne	Femmes	385	282	73,2	79	36	12,8		
		Hommes	414	277	66,9	66	34	12,3		
		Ensemble	799	559	70,0	145	70	12,5	1 074	1 076
CAPES	Externe	Femmes	718	442	61,6	328	198	44,8		
		Hommes	635	355	55,9	255	122	34,4		
		Ensemble	1 353	797	58,9	583	320	40,2	4 344	4 890
	3 ^{ème} concours	Femmes	74	27	36,5	17	8	29,6		
		Hommes	44	16	36,4	11	8	50,0		
		Ensemble	118	43	36,4	28	16	37,2	209	320
	Interne	Femmes	175	97	55,4	53	24	24,7		
		Hommes	123	66	53,7	40	12	18,2		
		Ensemble	298	163	54,7	93	36	22,1	958	973
CAPEPS	Externe	Femmes	101	86	85,1	33	21	24,4		
		Hommes	247	216	87,4	70	40	18,5		
		Ensemble	348	302	86,8	103	61	20,2	670	670
	3 ^{ème} concours	Femmes	4	0	0,0	0	0	0,0		
		Hommes	14	4	28,6	2	1	25,0		
		Ensemble	18	4	22,2	2	1	25,0	5	5
	Interne	Femmes	49	36	73,5	10	5	13,9		
		Hommes	127	77	60,6	16	3	3,9		
		Ensemble	176	113	64,2	26	8	7,1	85	85
CAPET	Externe	Femmes	147	48	32,7	23	15	31,3		
		Hommes	132	55	41,7	30	15	27,3		
		Ensemble	279	103	36,9	53	30	29,1	437	495
	3 ^{ème} concours	Femmes	46	7	15,2	3	1	14,3		
		Hommes	45	19	42,2	12	2	10,5		
		Ensemble	91	26	28,6	15	3	11,5	51	70
	Interne	Femmes	39	20	51,3	8	2	10,0		
		Hommes	58	29	50,0	11	1	3,4		
		Ensemble	97	49	50,5	19	3	6,1	123	139
CA/PLP	Externe	Femmes	258	81	31,4	55	42	51,9		
		Hommes	301	140	46,5	94	57	40,7		
		Ensemble	559	221	39,5	149	99	44,8	940	1 092
	3 ^{ème} concours	Femmes	28	2	7,1	2	1	50,0		
		Hommes	59	17	28,8	12	4	23,5		
		Ensemble	87	19	21,8	14	5	26,3	83	113
	Interne	Femmes	80	40	50,0	22	9	22,5		
		Hommes	81	33	40,7	16	6	18,2		
		Ensemble	161	73	45,3	38	15	20,5	384	446
Ensemble	Femmes	2 531	1 382	54,6	712	398	28,8			
	Hommes	2 726	1 546	56,7	721	336	21,7			
	Ensemble	5 257	2 928	55,7	1433	734	25,1	11 031	12 138	

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

Figure 9 : Taux de réussite aux concours des enseignants du second degré public à la session 2025

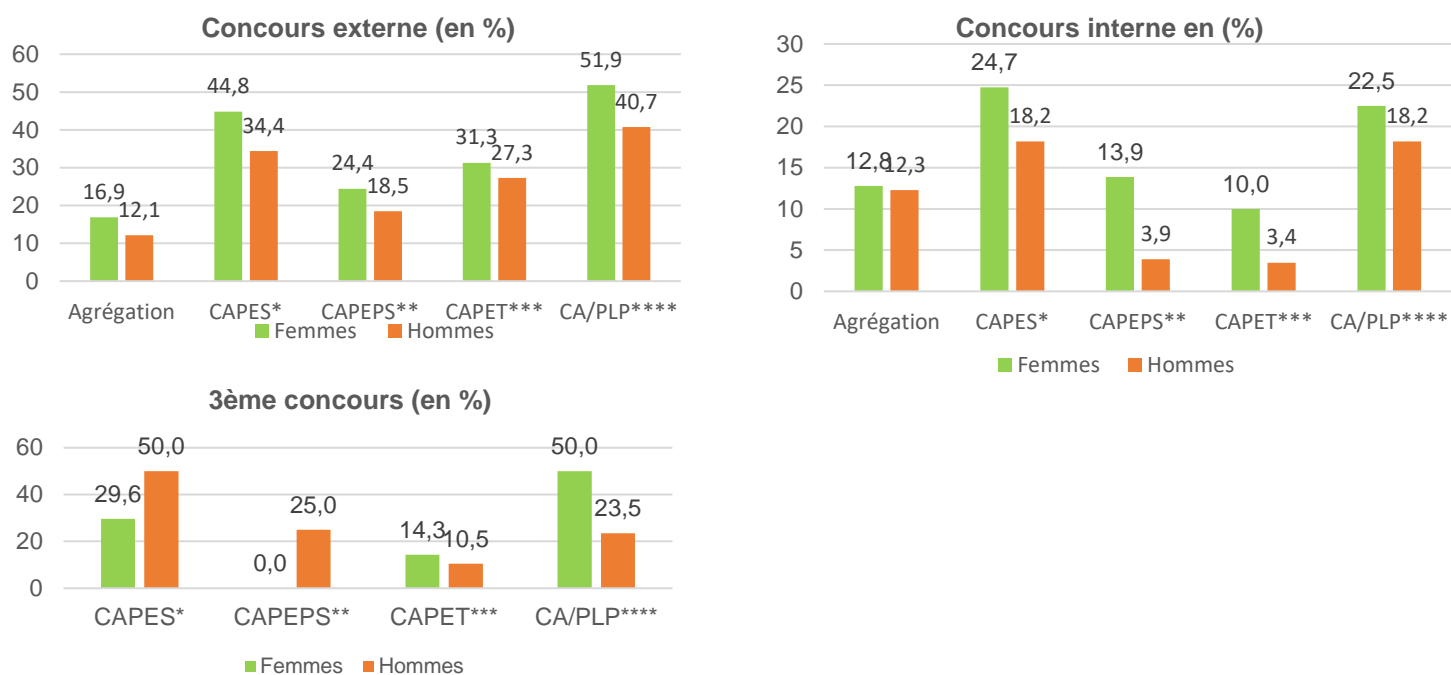


Tableau 51 : Recrutement des enseignants du second degré privé sous contrat à la session 2025

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*	Femmes	98	76	77,6	10	5	6,6		
		Hommes	89	66	74,2	8	1	1,5		
		Ensemble	187	142	75,9	18	6	4,2	0	0
CAPES	CAFEP**	Femmes	221	208	94,1	73	35	16,8		
		Hommes	167	105	62,9	56	29	27,6		
		Ensemble	388	313	80,7	129	64	20,4	921	948
	CAFEP 3 ^{ème} concours	Femmes	24	11	45,8	6	0	0,0		
		Hommes	20	8	40,0	5	2	25,0		
		Ensemble	44	19	43,2	11	2	10,5	45	46
	CAER	Femmes	146	112	76,7	70	34	30,4		
		Hommes	113	86	76,1	44	25	29,1		
		Ensemble	259	198	76,4	114	59	29,8	828	946
CAPEPS	CAFEP	Femmes	10	7	70,0	3	1	14,3		
		Hommes	17	11	64,7	1	1	9,1		
		Ensemble	27	18	66,7	4	2	11,1	73	73
	CAER	Femmes	16	12	75,0	6	5	41,7		
		Hommes	46	37	80,4	10	5	13,5		
Ensemble	62	49	79,0	16	10	20,4	130	130		
CAPET	CAFEP	Femmes	42	22	52,4	7	3	13,6		

		Hommes	32	18	56,3	8	2	11,1			
		Ensemble	74	40	54,1	15	5	12,5	70	70	
		CAER	Femmes	27	20	74,1	10	6	30,0		
			Ensemble	61	43	70,5	19	10	23,3	104	111
CA/PLP	CAFEP	Femmes	70	27	38,6	12	5	18,5			
		Hommes	58	27	46,6	14	3	11,1			
		Ensemble	128	54	42,2	26	8	14,8	183	189	
	CAER	Femmes	43	26	60,5	15	5	19,2			
		Hommes	28	15	53,6	7	3	20,0			
		Ensemble	71	41	57,7	22	8	19,5	156	171	
	CAFEP	Femmes	10	0	0,0	0	0	0,0			
	3 ^{ème} concours	Hommes	4	0	0,0	0	0	0,0			
		Ensemble	14	0	0,0	0	0	0,0	0	0	
	Ensemble	Femmes	707	521	73,7	212	99	19,0			
Hommes		608	396	65,1	162	75	18,9				
Ensemble		1 315	917	69,7	374	174	19,0	2 510	2 684		

*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 stable : 1 315 au lieu de 1 302 candidats l'an dernier, soit 13 candidats de plus cette année après avoir connu une baisse significative de 50 candidats en 2024 (**Tableau 51**).

Le taux de présence est variable mais à nuancer selon les recrutements. Les pourcentages de réussite à tous les recrutements privés sont en légère baisse (-2,6 points) : 19,0 % contre 21,6 % l'an dernier et 21,1 % en 2023.

Le nombre d'inscrits à l'**agrégation** est en légère baisse : 14 candidats en moins. Le taux de présence est en augmentation (75,9 % en 2025 contre 68,2 % en 2024).

Au **CAPES** privé (**CAFEP**), le nombre d'inscrits est stable : on passe de 381 à 388 candidats, soit une augmentation de 1,8 %.

Le taux de présence au **CAPES-CAFEP** est en progression : il est de 80,2 % au lieu de 61,2 %

des inscrits l'an dernier ; à noter qu'il était en 2023 à 59,9 % et à 53,6 % en 2022 ;

Pour le **CAFEP PLP**, on constate une hausse du nombre d'inscrits : 128 candidats au lieu de 104 candidats l'an dernier mais le taux de présence est en baisse sensible. Il est de 42,2 % en 2025 et était de 46,2 % en 2024. Le nombre d'inscrits est en hausse pour le **CAFEP-EPS** (27 en 2025 au lieu de 20 en 2024).

Le nombre de candidats au **CAER** est relativement stable ; une érosion peut toutefois être remarquée pour le CAPES ; le nombre d'inscrits, de 279 l'an dernier est passé à 259 cette année ; le taux de présence est légère hausse, de 74,9 % l'an dernier à 76,4 %.

Concernant le **CAPET**, on constate une baisse du taux de présence, le pourcentage de présents passant de 78,6 % à 70,5 %.

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

Le nombre d'inscrits au concours de personnels de direction interne continue de baisser de 8,6 % : 170 candidats cette année contre 186 candidats en 2024, après une stabilité par rapport à 2023 (226 candidats en 2023 et 229 en 2022). (**Tableau 52**).

Le nombre d'admis reste stable, 40 admis cette année contre 39 en 2024. Il est toujours inférieur à celui de 2023, où il était de 46 (-13 %).

Tableau 52 : Recrutement des personnels de direction et d'inspection à la session 2025

Concours	Sexe	Inscrits	Admissibles	Admis sur liste principale	Liste complémentaire	Nombre de postes
Personnels de direction (interne)	Femmes	105	28	28	1	
	Hommes	65	61	12	0	
	Ensemble	170	89	40	1	600
Personnels de direction (3 ^{ème} concours)	Femmes	35	6	4	0	
	Hommes	9	3	0	0	
	Ensemble	44	9	4	0	50
Ensemble des personnels de direction	Femmes	140	34	32	1	
	Hommes	74	64	12	0	
	Ensemble	214	98	44	1	650
Inspecteurs d'académie - Inspecteurs Pédagogiques Régionaux (interne)	Femmes	2	2	1	0	
	Hommes	7	2	1	0	
	Ensemble	9	4	2	0	50
Inspecteur de l'éducation nationale (interne)	Femmes	45	17	7	2	
	Hommes	13	5	2	0	
	Ensemble	58	22	9	2	132
Ensemble des Inspecteurs	Femmes	47	19	8	2	
	Hommes	20	7	3	0	
	Ensemble	67	26	11	2	182

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

La part de femmes parmi les candidats admis est en hausse par rapport à 2024 : 70 % cette année, après avoir été stable pendant deux années consécutives, 64 % en 2024 et 65 % en 2023

Le nombre d'inscrits au 3^{ème} concours est en légère augmentation après une hausse significative en 2024 : 44 inscrits contre 38 en 2024. Le nombre d'inscrits en 2023 était de 13. La part des femmes parmi les inscrits (79,5 %) est plus forte qu'au concours interne. Pour cette

session, les quatre candidats admis sont des femmes.

Le nombre de candidats au recrutement des inspecteurs pédagogiques régionaux et IEN reste stable : 67 candidats étaient inscrits en 2025, contre 66 en 2024.

Le nombre des admis est également stable, passant de 14 à 13. Parmi les inscrits et admis, plus de sept sur dix sont des femmes.

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

Le nombre de candidats inscrits au concours de CPE toutes voies confondues est exactement le même qu'en 2024 soit 581 inscrits. Pour le concours de CPE externe, le nombre de candidats est en légère baisse par rapport à l'an dernier (274 candidats au lieu de 284 en 2024 soit -3,5 %. Il reste toutefois supérieur au nombre de candidats de 2023 (258 candidats) (**Tableau 53**).

Le taux de présence est en hausse au concours externe (59,5 % contre 53,9 % l'an dernier) et également pour la 3^{ème} voie 31,8 %, après été stable à 28 % pendant deux années.

Le taux d'admission au concours externe de 19,6 % en 2025. Il continue de baisser comparé à celui de 2024 qui s'élevait à 24,2 % (-4,6 points), pour rappel, il était de 28,2 % en 2023. Pour le recrutement interne, le taux de réussite est à la hausse par rapport aux deux dernières

années : 7,6 % en 2025, 4,4 % en 2024 et 5 % en 2023 . À noter la légère progression du nombre de candidats admis à la troisième voie. Pour cette année, les deux candidates s'étant présentées ont été admises, pour l'année dernière un seul et aucun l'année précédente.

Le ratio femmes/hommes des inscrits aux concours CPE montre toujours un nombre plus important de candidates. Parallèlement, on peut constater une baisse du nombre d'hommes dans les trois recrutements. Le ratio femmes/hommes des inscrits au concours de CPE externe reste stable en 2025 ; Il était de 74,6 % en 2024, il passe à 74,8 en 2025. Ce ratio est en hausse pour le recrutement interne 69,4 % pour cette année au lieu de 64,2 % l'an dernier. Il rattrape légèrement le taux de 2023 de 71 %.

Le pourcentage de femmes admises est toujours nettement supérieur. Il est de 75 % (81,1 % pour 2024) pour le concours externe.

Le taux de réussite est stable au concours externe pour les hommes (il est de 20,5 % au lieu de 19,4 % l'an dernier), mais en baisse de 6,2 points pour les femmes (19,4 % au lieu de 25,6 %). On peut observer un taux de réussite légèrement supérieur chez les hommes par rapport aux femmes (1,1 point).

Au concours interne, la part des candidates admises est plus forte : sur 11 admis, 7 candidats sont des femmes, 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 : 39 candidats cette année contre 35 l'an dernier. Pour le recrutement interne, le nombre de candidats baisse de 10 candidats en 2024 à 5 en 2025.

Le taux de réussite est toujours assez élevé pour ces recrutements mais il est en baisse. À titre d'exemple, pour le concours externe, il était de 80,0 % en 2024 contre 76,2 % en 2025, soit -3,8 points. Cette baisse est plus importante à l'interne de 75 % en 2024 à 50 % en 2025, soit 25 points. La féminisation des candidats au concours externe reste forte. En 2025, les femmes représentent 77 % des candidats inscrits. Cette tendance est à la baisse de 6 points, la part des femmes était de 83 % en 2024.

Tableau 53 : Recrutement des personnels d'éducation à la session 2025

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	Femmes	205	124	60,5	54	24	19,4	415	415
		Hommes	69	39	56,5	14	8	20,5		
		Ensemble	274	163	59,5	68	32	19,6		
	3 ^{ème} concours	Femmes	66	19	28,8	3	2	10,5	15	15
		Hommes	22	9	40,9	0	0	0,0		
		Ensemble	88	28	31,8	3	2	7,1		
	Interne	Femmes	152	99	65,1	16	7	7,1	95	95
		Hommes	67	46	68,7	5	4	8,7		
		Ensemble	219	145	66,2	21	11	7,6		
Ensemble des Conseillers principaux d'éducation	Femmes	423	242	57,2	73	33	13,6	525	525	
	Hommes	158	94	59,5	19	12	12,8			
	Ensemble	581	336	57,8	92	45	13,4			
Psychologues de l'Éducation nationale	Externe	Femmes	30	14	46,7	12	10	71,4	160	210
		Hommes	9	7	77,8	6	6	85,7		
		Ensemble	39	21	53,8	18	16	76,2		
	3 ^{ème} concours	Femmes	2	2	100,0	2	2	100,0	8	10
		Hommes	1	0	0,0	0	0	0,0		
		Ensemble	3	2	66,7	2	2	100,0		
	Interne	Femmes	4	3	75,0	3	2	66,7	42	52
		Hommes	1	1	100,0	1	0	0,0		
		Ensemble	5	4	80,0	4	2	50,0		
Ensemble des Psychologues de l'Éducation nationale	Femmes	36	19	52,8	17	14	73,7	210	272	
	Hommes	11	8	72,7	7	6	75,0			
	Ensemble	47	27	57,4	24	20	74,1			

Champ : secteur public.

Source : MEN, Système d'information Cyclades.

5. Le recrutement des personnels ASS et ITRF

À l'instar de l'année précédente, les concours pour les postes de secrétaires et d'adjoints administratifs continuent de susciter un fort intérêt.

S'agissant du concours de secrétaire administratif commun (interministériel), on

constate toujours une plus grande proportion de candidats présents à l'épreuve interne par rapport à la voie externe, et ce malgré un nombre d'inscriptions plus élevé en externe (**Tableau 54**). Le taux d'absence y demeure particulièrement élevé. Ce manque d'attractivité

peut s'expliquer, en partie, par la nature interministérielle du concours : les postes proposés par les ministères affectataires ne correspondent pas nécessairement aux attentes de tous les candidats, notamment d'un point de vue géographique (avec des affectations centrées sur la région Hauts-de-France).

En ce qui concerne le concours d'adjoint administratif commun interne, le nombre d'inscrits est en hausse par rapport à la session 2024.

Il est à noter que la participation féminine reste plus élevée que celle des hommes, confirmant une tendance observée depuis des années. (Voir les données sexuées dans l'annexe 8).

Tableau 54 : Recrutement des personnels ATSS à la session 2025

Concours	Type de concours	inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes	Liste complémentaire
AAE (1)	Interne	185	91	49,2	16	8	8,8	100	120
	Réservé	///	///	///	///	///	///	///	///
ADJENES (2)	Réservé sans concours	///	///	///	///	///	///	///	///
Adjoint commun	Interne	531	386	72,7	147	63	16,3	63	20
Adjoint commun	Externe	928	542	58,4	139	46	8,5	46	13
APAE (3)	Examen Pro	56	///	///	///	10	17,9	194	0
ASSAE (4)	Interne	5	4	80,0	///	///	///	2	0
	Externe	41	36	87,8	///	3	8,3	3	6
Bibliothécaire	Interne	12	7	58,3	0	0	0,0	4	0
	Externe	53	19	35,8	0	0	0,0	11	0
Bibliothécaire Externe Spécial	Externe	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0
BIBAS (5) Classe Normale	Interne	15	10	66,7	3	1	10,0	13	20
	Externe	63	30	47,6	5	1	1,6	19	19
	Réservé	///	///	///	///	///	///	///	///
BIBAS Classe Sup	Interne	///	///	///	///	///	///	///	///
	Externe	///	///	///	///	///	///	///	///
BIBAS avancement Classe Supérieure	Examen Pro	1	1	100,0	1	1	100,0	17	0
BIBAS avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	7	///	///	4	0	0,0	24	0
BIB avancement Hors classe	Examen Pro	///	///	///	///	///	///	///	///
Conseiller Technique de Service social	Interne	6	///	///		0	0,0	20	3
Conservateur	Interne	4	2	50,0	0	0	0,0	3	0
	Externe	20	8	40,0	2	1	12,5	12	3
Conservateur Externe Spécial	Externe	///	///	///	///	///	///	///	///
Infirmier	Unique	259	168	64,9	60	24	14,3	24	4
Médecin	Unique	3	///	///	0	0	0,0	21	0
SA (6) Concours Commun	Interne	669	446	66,7	86	30	6,7	30	15
	Externe	890	492	55,3	94	32	6,5	32	20
SAENES (7)	Réservé	///	///	///	///	///	///	///	///
SAENES Classe Sup	Interne	///	///	///	///	///	///	///	///
	Externe	///	///	///	///	///	///	///	///

Tableau 54 (suite)									
SAENES avancement Classe Supérieure	Examen Pro	56	28	50,0	15	10	35,7	10	0
SAENES avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	58	40	69,0	24	15	37,5	15	4

(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

Pour la session 2025, la part des femmes tous concours et examens professionnels confondus a baissé de 4 points, après avoir été stable pendant deux années. (56 % pour 2022 et 2023 à 52 % pour 2024) (**Tableau 54-1**). Cette part varie selon

le concours : de 43 % à 63 % (à l'examen professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Supérieure et infirmier respectivement). Parmi les huit présidents de jury, 37,5 % sont des femmes.

Tableau 54-1 : Répartition des jurys selon le concours ou l'examen professionnel à la session 2025

	Position dans le jury	Ensemble	Femmes	Hommes
Concours commun externe de recrutement de secrétaire administratif de classe normale	Président	1	1	0
	Membre	56	29	27
Concours commun interne de recrutement dans le premier grade de secrétaire administratif	Président	1	0	1
	Membre	47	24	23
Examen Professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle	Président	1	1	0
	Membre	18	9	9
Examen Professionnel pour l'avancement au grade de Secrétaire Administratif de Classe Supérieure	Président	1	0	1
	Membre	14	6	8
Infirmier	Président	1	1	0
	Membre	27	17	10
Recrutement d'adjoint administratif principal de deuxième classe par concours interne	Président	1	0	1
	Membre	55	28	27
Recrutement d'adjoint administratif principal de deuxième classe par concours externe	Président	1	0	1
	Membre	41	20	21
Recrutement d'Assistant de service social par concours interne et externe	Président	1	0	1
	Membre	19	12	7
Total général session 2025		285	148	137
<i>Rappel session 2024</i>		<i>305</i>	<i>171</i>	<i>134</i>

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

Tableau 55 : Recrutement des personnels ITRF à la session 2025

BAP *	Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	% réussite
BAP A (1)	ATRF	Externe	13	12	92,3	3	1	0	8,3
		Interne	8	n.d.	n.d.	6	3	2	62,5
BAP B (2)	ATRF	Externe	15	9		6	3	2	33,3
		Interne	12	n.d.	n.d.	6	2	2	33,3
BAP F (3)	ITRF	Interne	2	n.d.	n.d.	1	1	0	50,0
BAP G (4)	ITRF	Externe	2	2	100	1	1	0	50,0

BAP* : Branches d'activité professionnelle

(1) BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

(2) BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux

(3) BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs

(4) BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention.

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

6. Le bureau du recrutement

Créé en septembre 2022 au sein du département de l'Encadrement et des Personnels administratifs, le bureau du recrutement avait pour mission de structurer une expertise interne en matière de recrutement et d'assurer un lien opérationnel avec les services chargés de la mobilité des agents. Son rattachement à la Direction des ressources humaines en septembre 2023 a renforcé son rôle transversal et lui permet

désormais d'intervenir sur l'ensemble des métiers de l'Éducation nationale dans l'académie de Lille. Le bureau rassemble six agents aux profils complémentaires dans les domaines des ressources humaines, du recrutement, de la communication et de l'accompagnement de publics spécifiques. Ses actions couvrent tous les périmètres métiers, qu'il s'agisse des personnels enseignants, d'éducation, administratifs, techniques, sociaux ou de santé.

1. Les missions du bureau du recrutement

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

Le bureau conçoit, coordonne et améliore les dispositifs de recrutement, qu'il s'agisse des campagnes annuelles ou de procédures particulières telles que les Passerelle-IRA, les

recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les emplois réservés Défense ou encore l'alimentation des viviers de contractuels (**Tableau 56**).

Tableau 56 : Dispositifs passerelle IRA, Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) et Emploi Réservé Défense (ERD)

Dispositifs spécifiques de recrutement	Corps/Grade	Nombre de candidatures			Nombre de dossiers pré-sélectionnés			Nombre de candidatures retenues au regard du contingent ministériel		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Dispositif Passerelle IRA	AAE	114	32	146	15	4	19	5	0	5
	Total	114	32	146	15	4	19	5	0	5
Dispositif BOE voie contractuelle	ATRF	0	4	4	0	0	0	0	0	0
	AAE	5	2	7	2	1	3	1	0	1
	SAENES classe supérieure	11	8	19	0	0	0	0	0	0
	SAENES	22	10	32	4	1	5	2	0	2
	ADJAENES	32	11	43	10	0	10	5	0	5
	INFENES	4	0	4	4	0	4	1	0	1
	ASSAE	4	0	4	2	0	2	0	0	0
	Total	78	35	113	22	2	24	9	0	9
Dispositif ERD	AAE	4	1	5	1	0	1	0	0	0
	SAENES	3	1	4	3	1	4	0	0	0
	ADJAENES	6	2	8	2	2	4	2	0	2
	Total	13	4	17	6	3	9	2	0	2
Ensemble dispositifs	205	71	276	43	9	52	16	0	16	

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

Pour l'année scolaire 2024-2025, le bureau a publié 335 offres d'emploi sur les plateformes « Choisir le service public » et « Rejoindre l'Éducation nationale », ce qui a permis de

recruter 104 personnels dans les corps de CPE, INFENES, CEPJ, ATSS et administratifs (Tableau 57).

Tableau 57 : Recrutements via les plateformes « Rejoindre l'Éducation nationale » et « Choisir le service public »

		Fonctionnaires recrutés						Non titulaires recrutés		
		Issus Éducation nationale académie de Lille			Hors académie ou hors EN			Femmes	Hommes	Ensemble
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble			
Catégories A	79	29	9	38	16	7	23	12	6	18
AAE	56	22	8	30	14	5	19	3	4	7
IGR	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
IGE	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1
ASI	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
INFENES	19	7	0	7	2	2	4	7	1	8
Catégories B	13	2	1	3	1	0	1	5	4	9
SAENES	9	2	0	2	1	0	1	4	2	6
TRF	4	0	1	1	0	0	0	1	2	3
Catégories C	12	2	0	2	3	0	3	7	0	7
ADJAENES	9	1	0	1	3	0	3	5	0	5
ATRF	3	1	0	1	0	0	0	2	0	2
Total	104	33	10	43	20	7	27	24	10	34

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

Parallèlement, les viviers de contractuels ont été administratifs et pour l'enseignement du second degré consolidés, notamment pour les métiers degré (Tableaux 58,59 et Figures 10, 11).

Tableau 58 : Alimentation vivier pour suppléances ATSS

	Demandes		Recrutements	
		Femmes	Hommes	Ensemble
Filière administrative	98	68	11	79
Filière technique	19	6	10	16
Vivier pour suppléances ATSS	117	74	21	95

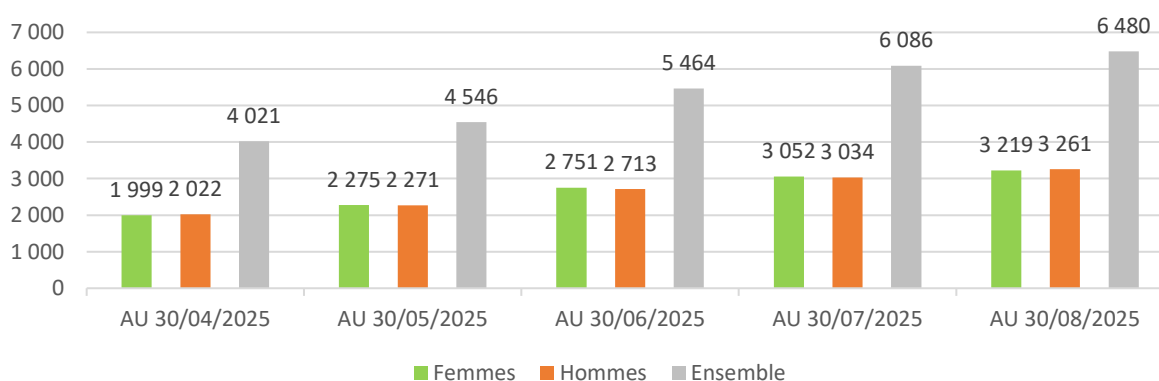
Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

Tableau 59 : Recrutement enseignants contractuels second degré selon le sexe

	Nombre de candidatures	A affecter	Recrutés	Vivier enseignants contractuels second degré
Femmes	3 219	192	247	439
Hommes	3 261	138	248	386
Ensemble au 31/08/2025	6 480	330	495	825

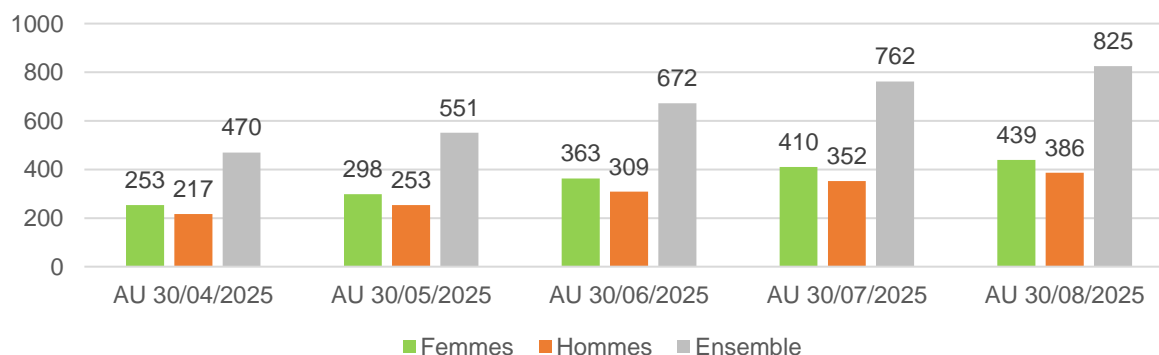
Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

Figure 10 : Nombre de candidatures



Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

Figure 11 : Alimentation vivier



Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

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

Afin de développer une approche active et ciblée du sourcing, le bureau du recrutement participe à de nombreux événements liés à l'orientation, à la reconversion et à l'insertion professionnelle. Une dynamique territoriale renforcée s'est déployée à partir de l'année 2024-2025.

Dans ce cadre, le premier Forum des métiers de l'académie, organisé en partenariat avec France

Travail, s'est tenu le 13 novembre 2024 au lycée Sonia-Delaunay de Lomme. Un second forum a été organisé le 23 avril 2025 au lycée Savary-Ferry d'Arras. Ces événements incluaient des conférences métiers destinées à faciliter la compréhension des parcours professionnels, ainsi que des job-datings qui ont permis d'identifier de nouveaux talents.

Partenariats et développement de la marque employeur

Le bureau contribue pleinement à la stratégie de marque employeur de l'académie, élaborée en lien étroit avec le pôle communication. Cette stratégie s'appuie sur des collaborations avec France Travail, l'APEC, Proch'Emploi, Cap Emploi ainsi que divers partenaires associatifs ou institutionnels, ce qui permet de toucher un public plus large et plus diversifié.

La convention signée avec France Travail en décembre 2023 a renforcé cette dynamique. Elle a permis la diffusion de webinaires métiers auprès des agences, l'identification d'ambassadeurs du service public dans chaque structure, l'organisation de nombreuses rencontres métiers sur l'ensemble du territoire et la mobilisation de demandeurs d'emploi présélectionnés en fonction des besoins identifiés.

Tableau 60 : Les différents salons et forums

Salons / Forums	Nombre d'événements	Participants	Candidatures enregistrées
Forums (Enseignement/administratif/AESH/Technique)	15	420	96
Forums Seniors	3	93	49
Forums Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2	71	27
Forums des métiers de l'académie de Lille	2	706	270
Forums Étudiants (Universités, salon étudiant, IFSI)	7	329	S/O
Forums de la mobilité interne	3	320	S/O
Forum d'affectation des nouveaux personnels	1	50	S/O

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines, Bureau du recrutement.

Portail "Rejoindre l'Éducation nationale"

Mis en œuvre le 9 avril 2024 dans l'académie, ce portail professionnalise et fiabilise le recrutement hors concours ainsi que les recrutements conduits en dehors des campagnes de mobilité. Il offre aux candidats titulaires ou contractuels un

suivi clair de leur dossier, facilite les échanges avec l'administration et donne une meilleure visibilité sur les rémunérations et l'ensemble des procédures.

c. Diffuser les bonnes pratiques RH

Le bureau du recrutement s'inscrit dans la démarche du label AFNOR Égalité-Diversité et veille à garantir la non-discrimination, la transparence des procédures, la réduction des délais de traitement, l'information sur les rémunérations, le ciblage des compétences recherchées et la transmission systématique d'un retour aux candidats.

Il contribue également à améliorer les conditions d'intégration et favorise un parcours candidat plus fluide et plus lisible.

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

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

Les actions engagées viseront à améliorer l'expérience des candidats. Elles porteront notamment sur la production de tutoriels et de vidéos diffusées sur le site académique et sur

LinkedIn, le renforcement de la lisibilité des offres, l'harmonisation des pratiques de rédaction et l'amélioration de l'attractivité des fiches de poste.

b. Renforcement de la présence territoriale : salons, forums et actions locales

La visibilité de l'académie continuera d'être consolidée sur l'ensemble du territoire. Les actions prévues incluent une participation accrue aux salons étudiants, aux forums de reconversion et aux événements dédiés au handicap. L'académie encouragera également l'organisation d'événements directement dans les EPLE lorsque les besoins locaux le justifient.

En complément, des capsules vidéo intitulées « Nos agents racontent leur métier » et des web conférences thématiques mettront en lumière les réalités du terrain et offriront une meilleure compréhension des missions exercées.

c. Professionnalisation des recruteurs : formations et outils

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 est en cours d'élaboration afin de diffuser les bonnes pratiques en appui du jeu égalité diversité élaboré par l'académie.

d. Innovation et expérimentation

Le bureau explore de nouvelles pistes destinées à diversifier les viviers et à renforcer l'attractivité des métiers. Parmi les initiatives envisagées figurent des actions de sourcing innovantes menées à l'occasion d'événements sportifs, des recrutements immersifs ou des ateliers collaboratifs. Des actions locales seront co-construites avec France Travail afin de renforcer l'image de l'académie auprès des publics en recherche d'emploi.

Le bureau proposera un suivi individualisé des nouveaux personnels, construit avec l'appui du référent QVCT, à l'issue d'un premier trimestre de prise de poste.

Un questionnaire d'évaluation post-recrutement permettra d'identifier les pistes d'amélioration de l'expérience candidat.

Des expérimentations autour du CV ou de la lettre de motivation vidéo seront également menées.

Pour améliorer l'intégration des personnels nouvellement recrutés, un forum des affectations destiné aux lauréats des concours administratifs permet d'assurer une meilleure adéquation entre les profils des stagiaires et les besoins des services, notamment grâce à des job-datings.

Enfin, un pack numérique d'accueil comprenant un guide, des organigrammes, ainsi que des tutoriels dédiés à l'utilisation d'Eduline et des outils professionnels sera mis à disposition de chaque nouvel agent.

Un forum « découverte » est également organisé pour présenter les services académiques et favoriser la mobilité interne.

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. Les services s'organisent pour pouvoir répondre à cette demande croissante d'accompagnement individualisé. 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	81
Le service partagé.....	83
Les enseignants du public en éducation prioritaire	83
Les promotions.....	86
Les départs	94
La mobilité géographique	101
Les détachements	116
Les mobilités formatrices à l'étranger	126
Le pôle académique GRH de proximité	128

Les missions

1. Les enseignants du premier degré public

Les enseignants du premier degré ont principalement des missions d'enseignement (94,0 %). 9,1 % assurent des missions de remplacement et 11,6 % des enseignants ont une mission de direction avec ou sans enseignement (Tableau 61).

Les femmes représentent 84,9 % des professeurs des écoles (85,1 % au niveau national) mais seulement 77,7 % des directeurs d'école.

Tableau 61 : Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission en 2024-2025

	Effectifs	Poids de la mission	% femmes
Enseignement d'élèves du premier degré	21 200	94,0	85,9
Enseignement en classe préélémentaire	5 358	23,8	95,0
Enseignement en classe élémentaire	9 548	42,3	85,7
Enseignement et direction d'école simultanés	2 193	9,7	80,9
Enseignement sur classes attirées	503	2,2	62,6
Remplacement	2 046	9,1	76,9
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	1 548	6,9	81,8
Autres	1 346	6,0	70,4
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	279	1,2	60,9
<i>dont direction d'établissement du second degré public</i>	134	0,6	59,7
<i>dont animation pédagogique</i>	548	2,5	71,9
<i>dont autre activité non enseignante</i>	66	0,3	59,1
<i>dont sans affectation (1)</i>	319	1,4	82,8
Total	22 546	100,0	84,9

(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 2024.

2. Les enseignants du second degré public

96,7 % des enseignants du second degré exercent une mission d'enseignement (Tableau 62). 2,3 % d'entre eux sont professeurs

documentalistes et 4,8 % assurent des missions de remplacement. Ces enseignants exercent principalement dans des EPLE (Annexe 3).

Tableau 62 : Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission en 2024-2025

	Effectifs	Poids de la mission	% de femmes
Enseignement d'élèves du second degré	23 497	96,7	56,5
Enseignement sur classes attirées du second degré	21 691	89,3	55,9
Remplacement	1 158	4,8	55,2
Documentation	557	2,3	80,3
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	91	0,4	70,3
Autres	795	3,3	55,6
<i>dont mission d'animation pédagogique</i>	373	1,6	51,7
<i>dont activité non enseignante</i>	53	0,2	56,6
<i>dont sans affectation (1)</i>	369	1,5	59,3
Total	24 292	100,0	56,4

(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 2024.

3 Les enseignants du premier degré privé

Les enseignants du premier degré privé ont exercé principalement des missions d'enseignement (94,8 %). Parmi eux, 7,0 % assurent des missions de remplacement (Tableau 63).

Tableau 63 : Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission en 2024-2025

	Effectifs	Poids de la mission	% femmes
Enseignement d'élèves du premier degré	3 658	94,8	93,0
Enseignement en classe préélémentaire	986	25,6	97,8
Enseignement en classe élémentaire	2 030	52,6	91,9
Enseignement et direction d'école simultanés	133	3,4	80,0
Enseignement sur classes attirées	10	0,3	84,2
Remplacement	269	7,0	91,4
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	230	6,0	90,0
Autres	201	5,2	71,6
<i>dont direction d'école sans enseignement</i>	131	3,4	57,7
<i>dont animation pédagogique</i>	30	0,8	89,3
<i>dont sans affectation (1)</i>	39	1,0	89,6
Total	3 859	100,0	91,9

(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 2024.

4 Les enseignants du second degré privé

98,4 % des enseignants du second degré exercent une mission d'enseignement (Tableau 64); 2,3 % d'entre eux sont professeurs documentalistes et 4,0 % assurent des missions de remplacement.

Tableau 64 : Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission en 2024-2025

	Effectifs	Poids de la mission	% de femmes
Enseignement d'élèves du second degré	7 632	98,4	63,4
Enseignement sur classes attirées du second degré	7 100	91,5	63,0
Remplacement	313	4,0	57,2
Documentation	178	2,3	84,8
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	41	0,5	87,8
Autres	125	1,6	51,6
<i>dont mission d'animation pédagogique</i>	23	0,3	17,4
<i>dont sans affectation (1)</i>	103	1,3	63,7
Total	7 758	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 2024.

Le service partagé

En 2024-2025, 1 756 enseignants du second degré public exercent sur un poste en service partagé, soit une diminution de 7 % par rapport à l'année précédente (**Tableau 65**). Cette baisse est notable après la hausse observée en 2023-2024. En effet, après une progression continue entre 2016-2017 et 2019-2020, suivie d'une baisse jusqu'en 2022-2023, la part des enseignants concernés par un service partagé avait connu un

léger rebond. La part des enseignants en service partagé retrouve le niveau d'avant 2019.

Sur le plan de la répartition par sexe, les femmes demeurent légèrement sous-représentées parmi les enseignants en service partagé, avec 55,1 %, contre 56,4 % pour l'ensemble des enseignants du second degré public.

Tableau 65 : Évolution du nombre d'enseignants en service partagé

	Nombre d'enseignants en service partagé	Part des enseignants (en %)	Part des femmes (en %)
2016/2017	1 884	7,2	53,8
2017/2018	1 907	7,3	55,2
2018/2019	1 955	7,5	53,9
2019/2020	1 956	7,6	53,0
2020/2021	1 822	7,6	53,8
2021/2022	1 802	7,6	56,7
2022/2023	1 787	7,6	56,4
2023/2024	1 894	7,7	56,5
2024/2025	1 756	7,3	55,1

Champ : enseignants du second degré public sur poste en service partagé.
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Division de l'organisation scolaire.

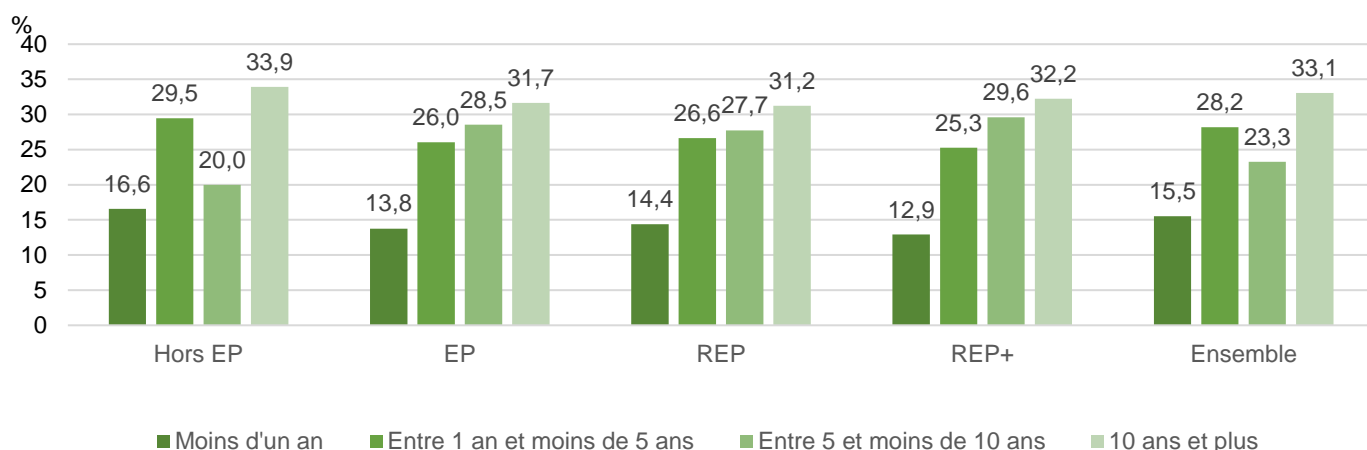
Les enseignants du public en éducation prioritaire

1 Les enseignants du premier degré en éducation prioritaire.

En 2024-2025, 6 507 enseignants travaillent dans une école située en éducation prioritaire, soit 29,3 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public. Parmi eux, 42,4 % 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 mais leurs parts respectives tendent à se rapprocher (2,2 points d'écart contre

2,9 points à la rentrée 2023). Les enseignants recrutés dans les 5 dernières années sont en revanche moins représentés hors éducation prioritaire qu'en éducation prioritaire. (**Figure 12**). En éducation prioritaire, enseignants et enseignantes se répartissent de la même façon selon l'ancienneté. Hors éducation prioritaire, la part d'enseignants ayant 10 ans et plus d'expérience est de 30,9 % pour les hommes et 34,4 % pour les femmes (**Figure 12-1**).

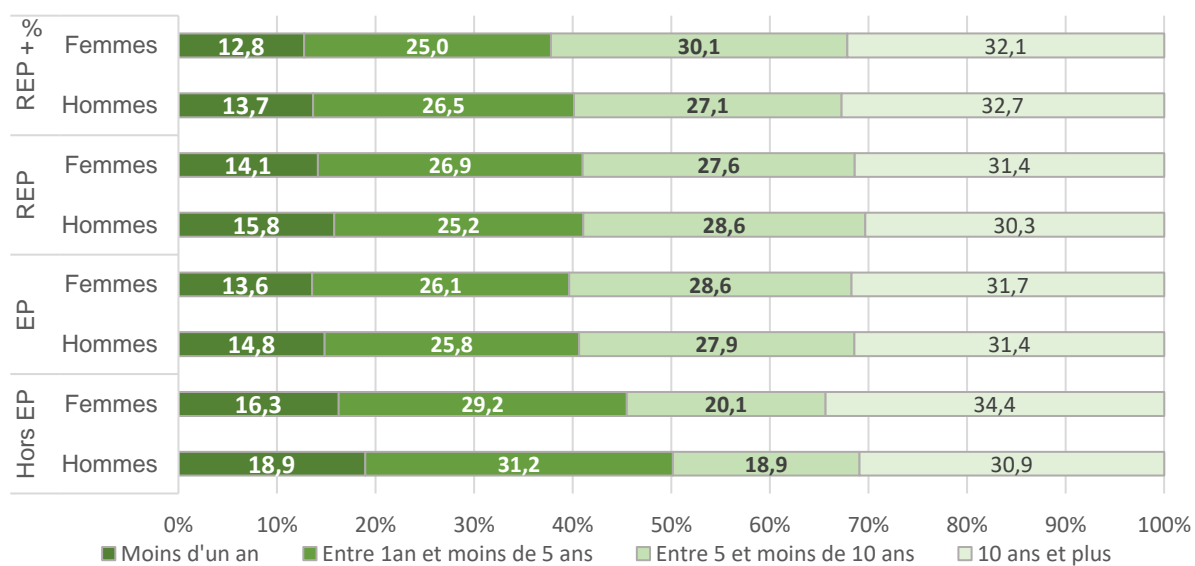
Figure 12 : Part des enseignants du premier degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste



Champ : écoles 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 2024.

Figure 12-1 : Part des enseignantes et enseignants du premier degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste



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

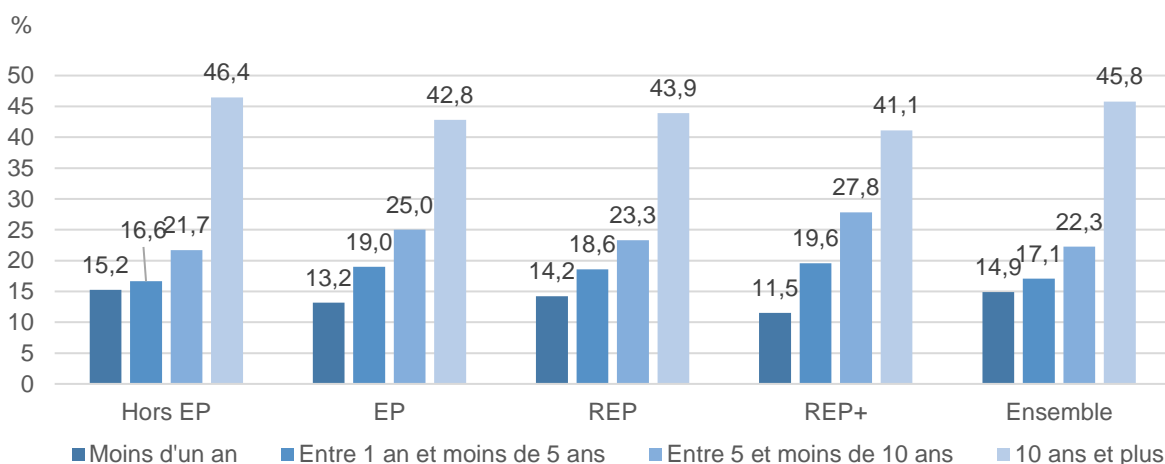
Source : MEN, Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

2 Les enseignants du second degré en éducation prioritaire.

En 2024-2025, 3 922 enseignants travaillent dans un établissement situé en éducation prioritaire, soit 16,3 % de l'ensemble des enseignants du second degré public. Parmi eux, 38,0 % exercent au sein du réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+). Les enseignants occupant leur poste entre 1 an et moins de 5 ans sont plus représentés en éducation prioritaire qu'en dehors de l'éducation prioritaire : 19,0 % en éducation prioritaire contre 16,6 % en-dehors de l'éducation

prioritaire (**Figure 13**). Au contraire, les plus anciens dans leur poste sont en revanche moins représentés en éducation prioritaire qu'hors éducation prioritaire (42,8 % et 46,4 % respectivement). Les enseignantes ont moins d'expérience que les enseignants en éducation prioritaire, la part des enseignantes sur leur poste depuis moins de 5 ans est de 33 % à comparer à 31 % chez les enseignants (**Figure 13-1**).

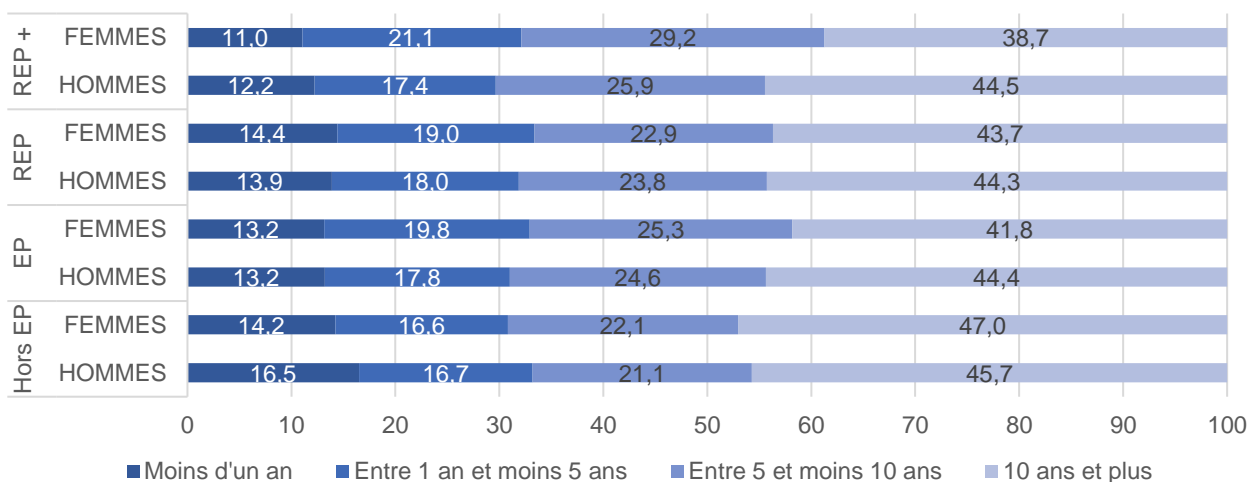
Figure 13 : Répartition des enseignants du second degré public selon leur zonage d'affectation et leur ancienneté dans le poste



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 2024.

Figure 13-1 : 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 2024.

Les promotions

1. Les promotions des enseignants du premier degré

En 2025, sur les 27 promotions possibles dans le Nord et 5 dans le Pas-de-Calais, seuls 1 institutrice du Nord et 1 instituteur du Pas-de-Calais ont candidaté et ont été inscrits sur la liste d'aptitude de professeurs des écoles (Tableau 66).

Tableau 66 : Évolution du nombre de professeurs des écoles promus sur liste d'aptitude

	2023				2024				2025			
	Nombre de candidats		Nombre de promus		Nombre de candidats		Nombre de promus		Nombre de candidats		Nombre de promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nord	3	1	2	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Pas-de-Calais	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Académie	4	1	3	1	0	0	0	0	1	1	1	1

Champ : secteur public.

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

En 2025, 1 849 professeurs des écoles ont été promus au grade supérieur, soit 5,0 % de moins qu'en 2024 (Tableaux 67, 68). Le nombre de promus à la hors classe est de 1 199, en diminution de 4,6 % par rapport à l'année précédente. 650 personnes ont été promues à la classe exceptionnelle, soit -5,7 %.

Tableau 67 : Évolution du nombre de professeurs des écoles promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur

		Nombre de promus				
		2021	2022	2023	2024	2025
PE hors classe	Nord	784	737	803	766	727
	Pas-de-Calais	497	471	518	491	472
	Académie	1 281	1 208	1 321	1 257	1 199
PE classe exceptionnelle	Nord	332	444	531	423	400
	Pas-de-Calais	201	271	317	266	250
	Académie	533	715	848	689	650

Champ : secteur public.

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

Tableau 68 : Promotion sur le tableau d'avancement pour le grade supérieur selon le sexe et l'ancienneté à la rentrée scolaire 2025

		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	2 627	482	3 109	611	116	727	22,7	19,2	48,6	49,2	23,3	24,1
	Pas-de-Calais	1 679	309	1 988	401	71	472	23,2	22,7	48,6	48,3	23,9	23,0
	Académie	4 306	791	5 097	1 012	187	1 199	22,9	20,5	48,6	48,9	23,5	23,6
PE classe exceptionnelle	Nord	1 132	182	1 314	350	50	400	4,6	4,1	54,5	55,9	30,9	27,5
	Pas-de-Calais	702	118	820	212	38	250	4,6	4,2	54,6	55,5	30,2	32,2
	Académie	1 834	300	2 134	562	88	650	4,6	4,1	54,6	55,7	30,6	29,3

Champ : secteur public.

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

Tableau 68-1 : Nombre de promouvables et nombre de promus en temps partiel selon le sexe à la rentrée 2024 et 2025

		2024						2025					
		Nombre de promouvables en temps partiel			Nombre de promus en temps partiel			Nombre de promouvables en temps partiel			Nombre de promus en temps partiel		
		Femmes	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
PE hors classe	Nord	213	9	222	29	2	31	208	8	216	37	0	37
	Pas-de-Calais	130	6	136	19	1	20	128	4	132	24	0	24
	Académie	343	15	358	48	3	51	336	12	348	61	0	61
PE classe exceptionnelle	Nord	60	5	65	18	2	20	58	3	61	17	0	17
	Pas-de-Calais	51	2	53	15	1	16	50	5	55	9	0	9
	Académie	111	7	118	33	3	36	108	8	116	26	0	26

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 2025 à 672, en baisse de 4 % par rapport à 2024 (700 personnes) avec une majorité de femmes (51,9 % des candidats) (**Tableau 69**).

Parmi les propositions remontées par l'académie au ministère (89), les candidatures féminines (49) étaient également majoritaires (55 %).

Tableau 69 : Nombre d'enseignants du second degré promus au corps des agrégés sur liste d'aptitude en 2025

Corps d'accès	Nombre de candidats			Nombre de promus			Ancienneté dans le corps précédent		Âge moyen des promus		% promus parmi les promouvables	
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	F	H	F	H
Agrégés	349	323	672	11	9	20	28a09m27j	23a01m03j	53	50	3,2	2,8

Champ : secteur public.

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

Le nombre de promotions obtenues en 2025 (20) dépasse de 2 personnes celui de 2024, mais la tendance est stable sur ces dernières années (**Tableau 70**). Le taux de promotion est donc en légère progression et s'élève à 3,0 % en 2025 (2,6 % en 2023 et 2024). Par ailleurs, la progression des femmes parmi les promus, amorcée en 2022, ne se confirme pas en 2025 : elles obtiennent 55 % des promotions en 2025, soit 6 points de moins qu'en 2024.

Parmi les promus au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude, deux enseignants sont issus de l'enseignement supérieur, ce qui est en progrès par rapport à ces dernières années. Les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur représentent 11,3 % des candidatures et obtiennent 10 % des promotions, en progrès cette année.

Tableau 70 : Évolution du nombre d'enseignants du second degré promu au corps des agrégés sur liste d'aptitude

Corps d'accès	2021		2022		2023		2024			2025		
	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	% promo	Nb promus	% femmes	% promo
Agrégés	23	43,5	19	47,4	20	55,0	18	61,1	2,6	20	55,0	3,0

Champ : secteur public.

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

En 2025, 1 414 enseignants du second degré ont été promus à un grade supérieur (**Tableau 71**) : 908 enseignants ont été promus à la hors-classe (7,2 % de moins qu'en 2024) et 506 à la classe exceptionnelle (1,3 % de moins par rapport à 2023).

Les taux de promotion au grade hors-classe sont en légers progrès par rapport à 2024 (24 % en 2025 et 22 % en 2024). Cela s'explique par une

diminution substantielle du nombre de promouvables qui n'est compensée que partiellement par une légère baisse du contingent de promotions.

Les taux de promotion à la classe exceptionnelle sont stables par rapport à 2024 autour de 9 %, sauf pour les professeurs d'EPS et les professeurs agrégés dont les taux de promotion se maintiennent à des niveaux plus élevés, respectivement à 10,9 % et 15,3 %.

Tableau 71 : Évolution du nombre d'enseignants du second degré promu sur tableau d'avancement pour le grade supérieur

Corps	Grade	2022		2023		2024		2025	
		Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes
Agrégés	Hors-classe	145	44,1	147	40,8	176	51,1	152	48,7
	Classe Ex	58	50	74	41,9	79	57,0	82	45,1
Certifiés	Hors-classe	537	64,8	580	65	556	64,6	525	65,9
	Classe Ex	262	63	316	61,7	290	57,9	285	58,6
PEPS	Hors-classe	81	40,7	84	39,3	75	44,0	67	43,3
	Classe Ex	29	48	38	26,3	39	46,2	39	46,2
PLP	Hors-classe	172	44,8	184	45,1	170	44,7	164	44,5
	Classe Ex	64	50	70	52,8	105	48,6	100	48,0

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 (**Tableau 71-1**).

Tableau 71-1 : Promotion sur le tableau d'avancement pour le grade supérieur selon le sexe et l'ancienneté à la rentrée scolaire 2025

Corps	Grade d'accès	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Ancienneté dans le grade précédent		Âge moyen des promus		% promus parmi promouvables	
		F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F	H	F	H
Agrégés	Hors classe	307	333	640	74	78	152	13a01m17j	13a07m18j	51,07	50,9	24,1	23,4
	Classe Ex	245	292	537	37	45	82	06a02m09j	06a09m14j	55,8	56,6	15,1	15,4
Certifiés	Hors classe	1 432	745	2 177	346	179	525	21a00m03j	21a06m22j	48,9	49,6	24,2	24,0
	Classe Ex	1 809	1 288	3 097	167	118	285	07a07m13j	08a02m29j	56,8	57,9	9,2	9,2

PEPS	Hors classe	122	158	280	29	38	67	22a02m03j	21a11m21j	46,6	49,2	23,8	24,1
	Classe Ex	163	195	358	18	21	39	08a02m21j	06a07m16j	55,6	55	11,0	10,8
PLP	Hors classe	304	384	688	73	91	164	19a05m02j	18a08m11j	51,9	52	24,0	23,7
	Classe Ex	529	571	1 100	48	52	100	07a00m00j	07a01m12j	56,8	57,4	9,1	9,1

Champ : secteur public.

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

Tableau 71-2: Nombre de promouvables et nombre de promus en temps partiel à la rentrée 2025

		Nombre de promouvables en temps partiel			Nombre de promus en temps partiel		
Corps	Grade d'accès	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Agrégés	Hors classe	21	16	37	3	3	6
	Classe Ex	19	13	32	3	2	5
Certifiés	Hors classe	149	23	172	31	4	35
	Classe Ex	192	61	253	9	3	12
PEPS	Hors classe	11	4	15	1	0	1
	Classe Ex	17	13	30	0	0	0
PLP	Hors classe	12	11	23	4	3	7
	Classe Ex	36	17	53	4	2	6

Champ : secteur public.

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

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

En 2025, le recrutement dans le corps des personnels de direction par liste d'aptitude a bénéficié à 6 personnes dont 5 femmes (4 personnes en 2024) (**Tableau 72**).

En ce qui concerne l'accès aux corps d'inspection, 3 femmes ont été recrutées sur liste d'aptitude cette année (3 personnes dont 2 femmes en 2024) (**Tableaux 73, 73-1**).

Tableau 72 : Évolution du nombre de personnels de direction 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			
	2023			2024			2025			2025					F	H		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F	H		
Personnel de direction classe normale	2	4	6	3	1	4	11	5	16	5	1	6	19,2	10	48,0	37	45,5	20,0

Champ : secteur public.

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

Tableau 73 : Nombre de personnels d'inspection promus sur liste d'aptitude en 2025

Corps d'accès	Nombre de candidats			Nombre de promus			Ancienneté cat. A (années)		Âge moyen (années)		% promus parmi le nombre de candidats selon le sexe	
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F	H	F	H
IEN premier degré	5	1	6	1	0	1	23	///	49	///	20,0	0,0
IEN second degré (IEN ET-EG et IEN IO)	5	3	8	2	0	2	16	///	48	///	40,0	0,0

Champ : secteur public.

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

Tableau 73-1 : Évolution du nombre de personnels d'inspection promus sur liste d'aptitude

Corps d'accès	Nombre de promus								
	2023			2024			2025		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
IEN	1	0	1	2	1	3	2	1	3

Champ : secteur public.

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

En 2025, le nombre de personnes ayant bénéficié d'un avancement au grade supérieur parmi les personnels de direction reste stable par rapport à 2024 (62), et en recul de 7 personnes par rapport

à 2023 (**Tableau 74**) et il est de 15 parmi les personnels d'inspection, soit 3 personnes en moins que l'année dernière (**Tableaux 75, 75-1**).

Tableau 74 : Évolution du nombre de personnels de direction 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 (années)	Âge moyen (années)	% promus parmi les promouvables selon le sexe							
	2023			2024							2025							
	F	H	F+H	F	H	F+H					F	H	F+H	F	H			
Personnel de direction échelon spécial de la hors classe	9	15	24	7	9	16	40	61	101	8	8	16	2,6	2,45	59,18	59	20,0	13,1
Personnel de direction hors classe	21	24	45	21	25	46	138	169	307	22	24	46	15,3	16,21	56,5	58	15,9	14,2

Champ : secteur public.

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

Tableau 75 : Nombre de personnels d'inspection promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur en 2025

Corps	Grade d'accès	Nombre de candidats			Nombre de promus			Ancienneté dans le grade (années)		Âge moyen (années)		% promus parmi les promouvables	
		F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F	H	F	H
IEN premier degré	Hors classe	9	9	18	4	3	7	10	18	55	54	44,4	33,3
	Echelon spécial	2	4	6	0	1	1	0	14	0	61	0,0	25,0
IEN second degré (IEN ET-EG et IEN IO)	Hors classe	6	3	9	2	1	3	8	8	50	54	33,3	33,3
	Echelon spécial	1	0	1	0	0	0	///	///	///	///	0,0	0,0
IA-IPR	Hors classe	7	9	16	2	2	4	7	8	53	46	28,6	22,2

Champ : secteur public.

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

Tableau 75-1 : Évolution du nombre de personnels d'inspection promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur

Grade d'accès	Nombre de promus								
	2023			2024			2025		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
IEN hors classe	3	2	5	5	6	11	6	4	10
IEN échelon spécial	1	0	1	2	1	3	0	1	1
IA-IPR hors classe	0	5	5	1	3	4	2	2	4

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 2025, 72 CPE et psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) ont été promus à un grade supérieur (**Tableau 76**) : 46 promotions à la hors classe (5 promotions de moins qu'en 2024) et 26 à la classe exceptionnelle (identique à 2024) ont été attribuées.

Les taux de promotion à la hors-classe des CPE et des PsyEN augmentent légèrement en 2025 (+1 point). Cette progression s'explique par une diminution du nombre de promouvables qui n'est

compensée que partiellement par une légère baisse du contingent de promotions.

Les taux de promotion à la classe exceptionnelle sont stables (à noter une légère progression de 7,6 % à 8,2 % pour les PsyEN).

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 proche (bien que légèrement supérieur) de celui des hommes.

Tableau 76 : Évolution du nombre de personnels d'éducation promus sur tableaux d'avancement pour le grade supérieur

Corps	Grade d'accès	2023		2024		2025	
		Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes	Nb promus	% femmes
CPE	Hors-classe	29	69,0	26	69,2	24	75,0
	Classe Ex (V1+V2)*	16	68,8	18	72,2	17	70,6
PsyEN	Hors-classe	26	92,3	25	88,0	22	90,9
	Classe Ex (V1+V2)	10	70,0	8	87,5	9	88,9

*(V1+V2) pour l'année 2023.

Champ : secteur public.

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

Tableau 76-1 : Promotion de personnels d'éducation sur le tableau d'avancement pour le grade supérieur selon le sexe et l'ancienneté à la rentrée scolaire 2025

Corps d'accès		Nombre de promouvables			Nombre de promus			Ancienneté dans le grade précédent		Âge moyen des promus		% promus parmi promouvables	
		F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	F	H	F	H
CPE	Hors classe	72	29	101	18	6	24	18a01m10j	20a04m02j	50,4	49,1	25,0	20,7
	Classe Ex	104	51	155	12	5	17	06a08m03j	09a04m26j	58	57,4	11,5	9,8
PsyEN	Hors classe	80	10	90	20	2	22	06a10m04j	07a00m00j	52,9	53,7	25,0	20,0
	Classe Ex	95	15	110	8	1	9	05a06m01j	07a00m00j	58,6	61,4	8,4	6,7

Champ : secteur public.

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

Tableau 76-2 : Nombre de promouvables et nombre de promus en temps partiel à la rentrée 2025

Corps	Grade d'accès	Nombre de promouvables en temps partiel			Nombre de promus en temps partiel		
		F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
CPE	Hors classe	3	0	3	2	0	2
	Classe Ex	7	1	8	0	0	0
PsyEN	Hors classe	6	0	6	0	0	0
	Classe Ex	9	2	11	3	0	3

Champ : secteur public.

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

5. Les promotions des personnels ATSS

Comme l'année dernière, 63 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 18 personnes, soit 1 personne de plus qu'en 2024 (**Tableau 77**).

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 2025, 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, 1 personnes ont été promues ASI et 8 personnes ont été promues dans le corps des techniciens de recherche et de formation.

Tableau 77 : 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		
	2023			2024			2025											
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F	H	F	H
Attachés	13	2	15	15	2	17	87	21	108	14	4	18	6	5	54	44	16,1	19,0
SAENES	18	3	21	33	2	35	271	37	308	32	3	35	7	7	49	45	11,8	8,1
CTSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///	///	0,0	0,0
IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///	///	0,0	0,0
IGE	0	1	1	0	1	1	4	4	8	0	1	1	///	10	///	51	0,0	25,0
ASI	1	1	2	1	1	2	34	74	108	0	1	1	///	3	///	49	0,0	1,4
TECH RF	5	3	8	4	3	7	166	92	258	4	4	8	5	4	48	53	0,0	4,3
Ensemble	37	10	47	53	9	62	562	228	790	50	13	63	n.d	n.d	50	48	14,0	5,7

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, 326 personnels ASS et ITRF en ont bénéficié en 2025, soit +57 personnes par rapport à 2024 (**Tableau 78**).

Concernant les personnels médico-sociaux (ASSAE et INF), 42 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, 76 agents de catégorie B et 96 agents de catégorie C ont

bénéficié d'un avancement au grade supérieur en 2025.

Au final, pour la filière recherche et formation, 93 agents de catégorie C ont bénéficié d'un avancement au grade supérieur en 2025. 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 78 : 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		
	2023			2024			2025											
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F	H	F	H
AAE HC ES	0	2	2	1	1	2	12	21	33	1	2	3	8	9	60	57	8,3	9,1
AAE HC	5	0	5	5	1	6	58	61	119	2	4	6	12	13	47	56	3,4	5,0
APAE	5	2	7	8	1	9	33	22	55	5	5	10	6	8	55	52	15,2	18,2
SAENES CE	10	5	15	14	3	17	214	40	254	20	4	24	8	6	55	53	9,3	9,4
SAENES CS	30	5	35	47	4	51	167	54	221	43	9	52	12	11	49	52	25,7	23,5
ADJENES P1C	107	10	117	86	9	95	421	64	485	71	10	81	11	12	47	49	16,9	16,7
ADJENES P2C	37	3	40	15	0	15	28	5	33	13	2	15	13	11	37	42	46,4	45,5
ASSAE ASP	22	0	22	20	1	21	100	5	105	20	0	20	19	0	47	0	20,0	19,0
INF CS	///	///	0	///	///	0	0	0	0	///	///	0	///	///	///	///	0,0	0,0
INF HC	24	1	25	24	0	24	194	10	204	22	0	22	13	0	52	0	11,3	10,8
IGR HC	///	///	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0
IGE HC	///	///	0	0	1	1	0	0	0	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0
TECH RF CE	///	///	0	1	1	2	0	0	0	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0

TECH RF CS	///	///	0	2	4	6	0	0	0	///	///	///	///	///	///	///	0,0	0,0
ATRF P1C	63	26	89	9	9	18	259	164	423	41	25	66	8	9	50	46	15,8	15,6
ATRF P2C	///	///	0	2	0	2	67	29	96	22	5	27	10	8	51	47	32,8	28,1
Ensemble	303	54	357	234	35	269	1553	475	2028	260	66	326	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16,7	16,1

///: 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.

Tableau 78-1 : Nombre de promouvables et nombre de promus en temps partiel

Grade d'accès	Nombre de promouvables en temps partiel			Nombre de promus en temps partiel		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
AAE HC	1	0	1	0	0	0
APAE	9	1	10	1	0	1
SAENES CE	22	1	23	0	0	0
SAENES CS	33	2	35	0	0	0
ADJENES P1C	87	5	92	18	0	18
ADJENES P2C	7	0	7	4	0	4
ASSAE ASP	42	0	42	4	0	4
INF HC	65	2	67	3	0	3
IGE HC	1	1	2	0	0	0
TECH RF CE	0	1	1	0	0	0
TECH RF CS	2	2	4	1	1	2
ATRF P1C	18	4	22	3	1	4
Total	287	19	306	34	2	36

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 2024-2025, 1 000 personnels de l'académie ont pris leur retraite (**Figure 14**), sur les 6 188 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, 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 59,5 ans lors de leur départ et 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).

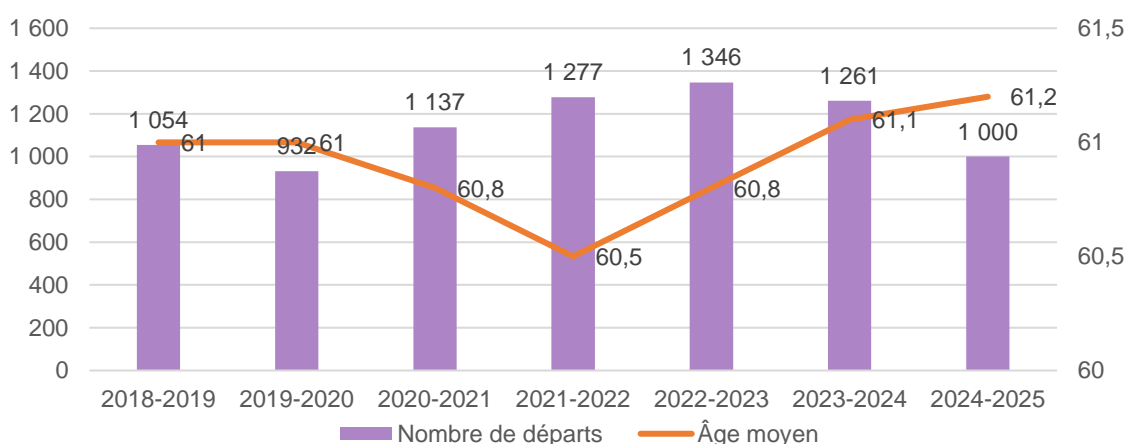
Le constat actuel qui ressort de l'évolution de ces effectifs est d'abord une tendance à la décreue du nombre de départs à la retraite, due principalement à l'effet démographique, la génération du « baby-boom » d'après-guerre étant désormais à la retraite.

Les réformes successives décrétant le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier du taux plein, les systèmes de décote et de surcote ainsi que le 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 14 : 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.

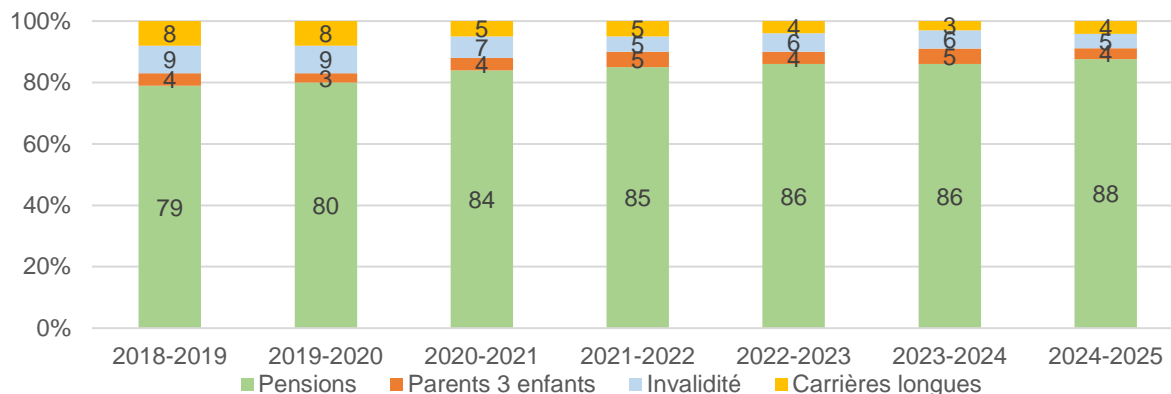
Concernant les motifs, tous corps et grades confondus en 2024-2025, 876 agents sont partis en retraite pour ancienneté d'âge et de services ou pour limite d'âge, 42 en retraite anticipée pour carrière longue, 46 pour invalidité et 36 de façon anticipée comme parents de trois enfants (**Figure 15**).

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). Cette mission d'alimentation des comptes en vue du droit à l'information retraite a été confiée au Pôle académique pensions.

Figure 15 : 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, 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 16**).

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 cette population est appelée à diminuer, comme nous le constatons cette année. Les femmes 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 (congrés, temps partiels...), totalisent moins de trimestres, et subissent ainsi davantage les effets de la décote que les hommes.

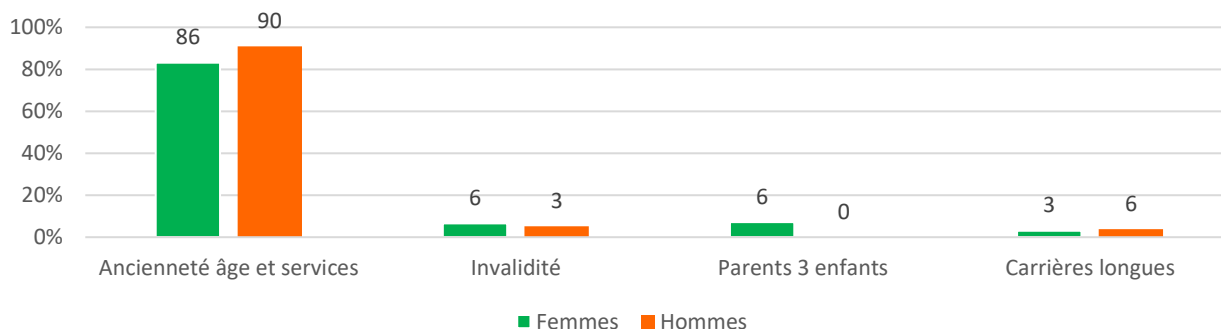
La loi 2023-470 du 14 avril 2023 portant sur la réforme des retraites, a instauré le système de **la retraite progressive**, en vigueur depuis le 01/09/2023. Ce dispositif a été ouvert à tout agent titulaire public, sous trois conditions cumulatives :

- Totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes confondus ;
- Être âgé de 60 ans au moins ;
- Exercer à temps partiel.

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

Pour l'année 2024-2025, 162 agents ont demandé une retraite progressive, 155 ont pu en bénéficier, comme répondant aux trois critères cumulatifs : 91 femmes et 64 hommes (**Tableau 79**).

Figure 16 : Répartition des départs à la retraite par sexe selon le motif en 2024-2025 (en %)



Champ : secteur public.

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

Tableau 79 : Les agents ayant bénéficié d'une retraite progressive selon le corps et le sexe en 2024-2025

		Femmes	Hommes	Ensemble
Premier degré	Professeurs des écoles	14	3	17
	Total premier degré	14	3	17
Second degré	Agrégés	6	6	12
	Certifiés	41	36	77
	PLP	7	7	14
	EPS	2	9	11
	CPE	2	0	2
	Psychologues	3	2	5
	Total second degré	61	60	121
ATSS	Attachés	2	0	2
	Infirmiers	4	1	5
	SAENES	4	0	4
	ADJENES	6	0	6
	Total ATSS	16	1	17
Total général		91	64	155

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 a été 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 (indemnité spécifique de rupture conventionnelle).

Tableau 80 : Évolution du coûts des ruptures conventionnelles selon le BOP*

	Montant en €			Évolution 2023-2024/2024-2025 (en %)	Évolution 2022-2023/2024-2025 (en %)
	2022-2023	2023-2024	2024-2025		
BOP premier degré public	457 397,3	561 168,0	616 861,1	9,9	34,9
BOP second degré public	857 606,8	569 770,0	579 470,3	1,7	-32,4
BOP Vie de l'élève	72 858,9	138 166,0	123 703,7	-10,5	69,8
BOP Soutien	90 222,7	0,0	0,0	0,0	-100,0
BOP Enseignement privé	158 481,5	242 307,0	221 424,0	-8,6	39,7
Total	1 636 567,2	1 511 411,0	1 541 459,0	2,0	-5,8

*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 2024-2025, 36 demandes de ruptures conventionnelles ont été sollicitées par les professeurs des écoles et concernaient 29 femmes et 7 hommes (**Tableau 81**).

Dans le département du Nord, 25 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées. Un professeur des écoles a renoncé à sa demande, soit 24 dossiers examinés.

Parmi ces 24 demandes, 10 ruptures conventionnelles ont été actées (dont 8 pour les

femmes et 2 pour les hommes), soit un taux de satisfaction de 41,7 % des demandes déposées.

Dans le département du Pas-de-Calais, 11 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées. Deux professeurs des écoles ont renoncé à leur demande. Les 9 demandes (6 femmes et 3 hommes) étudiées ont été acceptées et actées, soit un taux de satisfaction de 100 % des demandes déposées.

Tableau 81 : Les demandes de ruptures conventionnelles des professeurs des écoles en 2024-2025

	Nombre de demandes déposées					Nombre de ruptures conventionnelles acceptées			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Moyenne d'ancienneté (année)	Renoncé	Femmes	Hommes	Ensemble	Annulé
Nord	21	4	25	17	1	8	2	10	0
Pas de Calais	8	3	11	20	2	6	3	9	0
Académie	29	7	36	18	3	14	5	19	0
<i>Rappel 2023-2024</i>	51	11	62	<i>n.d.</i>	4	32	3	35	1

Champ : secteur public.

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

b. Enseignants du second degré

Le nombre des demandes de rupture conventionnelle a fortement reculé en 2024-2025 (-27 % par rapport à 2023-2024). Parmi les 33 demandes réceptionnées, 57,6 % l'ont été par des professeurs certifiés, dont la part progresse sensiblement, tandis qu'1 dossier sur 10 concernait des PsyEN, des PLP et PEPS. Il est à noter que 3 enseignants ont annulé leur demande avant la tenue de l'entretien (**Tableau 82**). Les agents non-titulaires ont été moins nombreux que l'an dernier, avec une seule demande déposée par un agent qui n'y a pas donné suite (3 demandes en 2023-2024).

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.

29 ruptures conventionnelles ont été accordées, soit 88 % des demandes traitées (92 % en 2023-2024). Un seul refus a été opposé au regard de la fragilité du projet professionnel insuffisamment construit.

2 enseignants et 1 CPE ont préféré renoncer à la rupture conventionnelle et reporter leur projet professionnel.

Les femmes ont davantage sollicité ce dispositif, puisqu'elles constituent 79 % des bénéficiaires (contre 66 % en 2023-2024) et représentent 73 % des demandes formulées.

Tableau 82 : 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 2024-2025

	Nombre de demandes déposées					Nombre de ruptures conventionnelles acceptées			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Moyenne d'Ancienneté	Renoncé	Femmes	Hommes	Ensemble	Annulé
CPE	2	0	2	22,5 ans	0	2	0	2	1
PEPS	1	2	3	17,3 ans	0	1	2	3	0
PsyEN	4	0	4	13,9 ans	0	4	0	4	0
PLP	2	1	3	29,3 ans	1	2	0	2	0
Certifiés	13	6	19	19,5 ans	2	12	4	16	0
Agrégés	2	0	2	17,5 ans	0	2	0	2	1
Ensemble	24	9	33	n.d.	3	23	6	29	2
<i>Rappel 2023-2024</i>	33	15	48	n.d.	1	29	15	44	0

Champ : secteur public.

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

C. Personnels ATSS

2 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées par des personnels de différents corps (6 demandes en 2023-2024). Les motifs invoqués

par les agents portent principalement sur un projet professionnel. Parmi les 2 demandes ont été accordées, soit 100 % de taux de satisfaction.

Tableau 83 : Les demandes de ruptures conventionnelles des ATSS en 2024-2025

	Nombre de demandes déposées				Nombre de ruptures conventionnelles acceptées			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Renoncé	Femmes	Hommes	Ensemble	Annulé
ADJENES	0	0	0	0	0	0	0	0
INFENES	1	0	1	0	1	0	1	0
ASS	1	0	1	0	1	0	1	0
Personnels de direction	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	2	0	2	0	2	0
<i>Rappel 2023-2024</i>	6	0	6	0	5	0	5	0

Champ : secteur public.

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

3. Les démissions de stagiaires

Tableau 84 : Nombre de démissions de stagiaires des personnels d'enseignement du premier degré par sexe en 2023-2024, 2024-2025

	2023-2024			% de démissions sur l'ensemble des stagiaires	2024-2025			% de démissions sur l'ensemble des stagiaires
	Effectifs des stagiaires	Nb de démissions			Effectifs des stagiaires	Nb de démissions		
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
Nord	365	9	2	3,0	408	13	2	3,7
Pas de Calais	241	3	1	1,7	242	3	1	1,7
Académie	606	12	3	2,5	650	16	3	2,9

Champ : secteur public.

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

Tableau 84-1 : Nombre de licenciements de stagiaires par sexe en 2024-2025

	Effectifs des stagiaires	Nb de licenciements		% de licenciements sur l'ensemble des stagiaires
		Femmes	Hommes	
Nord	408	1	1	0,5
Pas de Calais	242	1	0	0,4
Académie	650	2	1	0,5

Champ : secteur public.

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

Tableau 85 : Nombre de démissions de stagiaires des personnels d'enseignement du second degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale par sexe depuis 2022-2023

	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Effectifs de stagiaires	Nb de démissions		Effectifs des stagiaires	Nb de démissions		Effectifs des stagiaires	Nb de démissions	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
AGREGES CLN	34	0	1	163	0	0	55	0	4
CERT. CL N	295	6	7	376	2	2	285	6	4
PLP CN	108	0	1	111	1	1	97	1	1
PSY.EN.CN	29	0	2	32	0	1	24	0	0
CPE CL N	47	0	0	42	0	0	38	0	0
CTR BOE A	6	0	0	16	0	0	16	0	0
EPS CL N	38	0	0	55	0	0	50	0	0
Total	557	6	11	795	3	4	565	7	9

Champ : secteur public

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

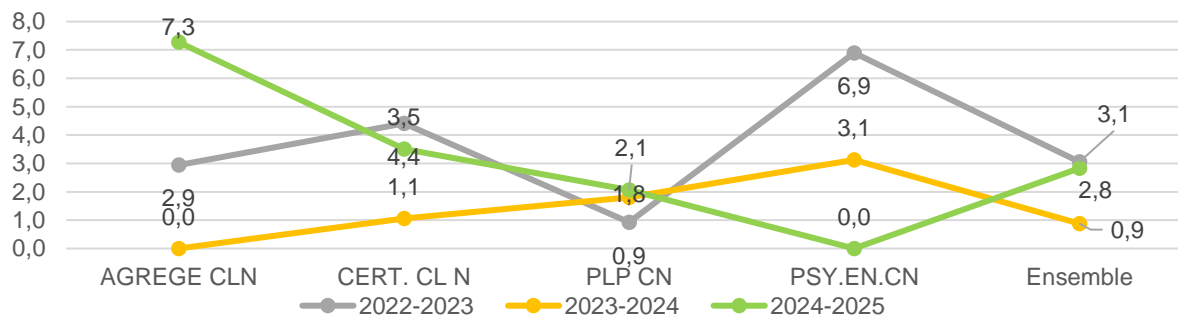
Tableau 85-1 : Nombre de licenciements de stagiaires par sexe en 2024-2025

	Effectifs des stagiaires	Nb de licenciements		% de licenciements sur l'ensemble des stagiaires
		Femmes	Hommes	
AGREGES CLN	55	0	0	0,0
CERT. CL N	285	2	2	1,4
PLP CN	97	1	0	1,0
PSY.EN.CN	24	0	0	0,0
CPE CL N	38	0	0	0,0
CTR BOE A	16	0	0	0,0
EPS CL N	50	0	0	0,0
Total	565	3	2	0,9

Champ : secteur public.

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

Figure 17 : Évolution de démissions de stagiaires selon leur corps d'origine depuis 2022-2023 (en %)



Champ : secteur public.

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

La mobilité géographique

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

1. Le mouvement des personnels enseignants du 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 l'ancienneté de l'agent mais également 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 en 2022 et généralisée en 2025 par l'intermédiaire des lignes directrices de gestion ministérielles : le mouvement Poste à Profil (POP). L'intérêt de ce dispositif est de pourvoir les postes proposés, hors barème par des profils adaptés aux exigences du poste. Les candidatures, CV et lettres de motivation, sont étudiées par une commission départementale, qui reçoit les candidats présélectionnés en entretien. Dans le cadre du mouvement POP, l'agent devient titulaire du département ou de l'académie obtenue. 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).

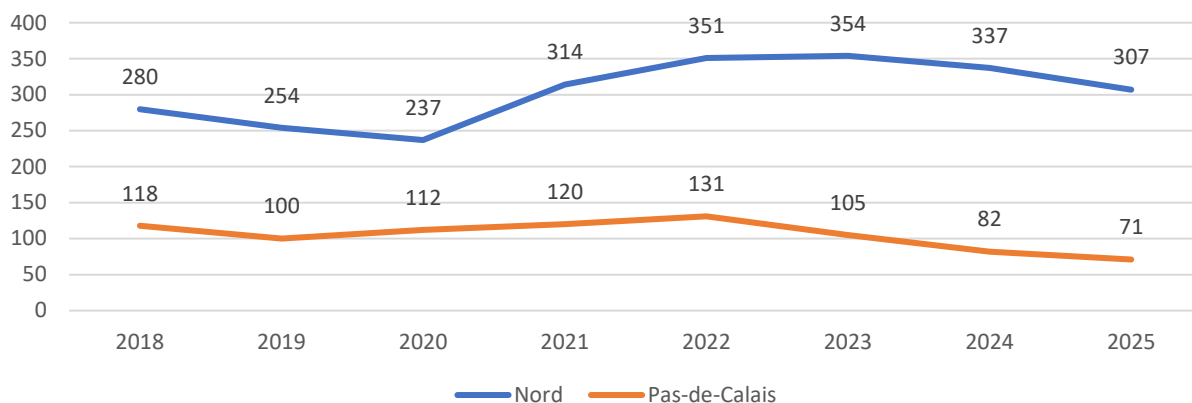
En 2025, 378 enseignants ont participé à la mobilité dans le cadre du mouvement interdépartemental, contre 419 en 2024 (**Figure 18**).

Ce sont ainsi 1,7 % 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 (2,2 %) que dans le Pas-de-Calais (0,8 %).

Le taux de satisfaction au mouvement pour l'ensemble de l'académie reste stable par rapport à l'an dernier (27,5 %) (**Figure 19**).

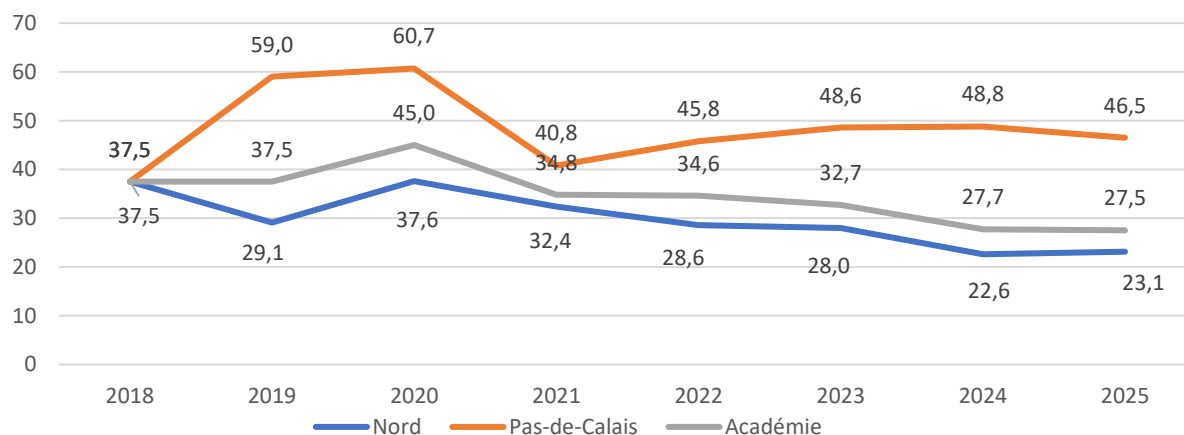
Figure 18 : Évolution du nombre de demandeurs au mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré public



Champ : secteur public. Données du mouvement informatisé.

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

Figure 19 : 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 86 : Le mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré selon le sexe et par phase en 2025

	Première phase				Phase complémentaire			
	(mouvement informatisé)				(Ineat /Exeat)			
	Nord		Pas de Calais*		Nord		Pas de Calais	
	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants	Sortants	Entrants
Nombre de demandes	243	193	57	232	64	13	14	10
Nombre de départs	68	66	28	20	3	9	5	5
Taux de satisfaction en (%)	28,0	34,2	49,1	8,6	4,7	69,2	35,7	50,0

*Y compris les données POP.

Champ : secteur public.

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

Tableau 87 : Le mouvement informatisé (première phase) selon le sexe

		Nord	Pas-de-Calais	Académie
Sorties du département / de l'Académie	Femmes	59	23	82
	Hommes	9	5	14
	Ensemble	68	28	96
Entrées dans le département / dans l'Académie	Femmes	58	18	76
	Hommes	8	2	10
	Ensemble	66	20	86

Tableau 88 : Ineat / Exeat (phase complémentaire) selon le sexe

		Nord	Pas-de-Calais	Académie
EXEAT	Femmes	2	4	6
	Hommes	1	1	2
	Ensemble	3	5	8
INEAT	Femmes	7	5	12
	Hommes	2	0	2
	Ensemble	9	5	14

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 : 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.

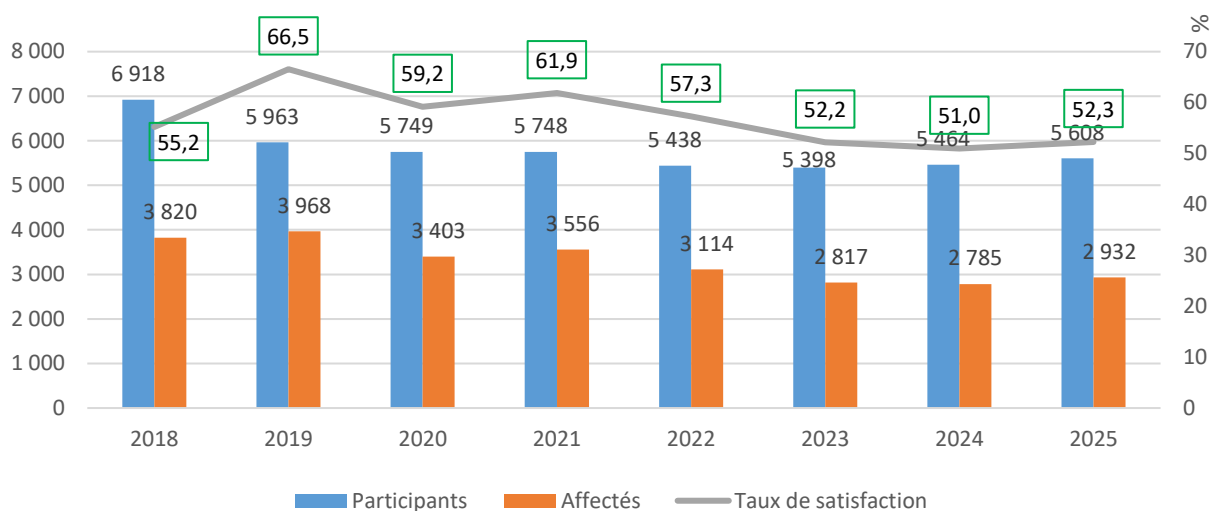
En 2025, 5 608 enseignants du premier degré public ont candidaté au mouvement intra-départemental (**Figure 20**).

Ce nombre a augmenté de 2,6 % par rapport à 2024 et le nombre d'affectés est également en augmentation de 5 % en passant de 2 785 en 2024 à 2 932 en 2025.

Dans le Nord, 1 818 enseignants ont été mutés, sur 3 441 participants : le taux de satisfaction est de 52,8 % (-0,3 point par rapport à 2024).

Dans le Pas-de-Calais, 1 114 enseignants ont été mutés, sur 2 167 participants. Le taux de satisfaction est de 51,4 % (+4 points par rapport à 2024).

Figure 20 : Évolution du nombre de participants au mouvement intra départemental des enseignants du premier degré public nombre d'affectés et taux de satisfaction



Champ : secteur public.

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

Tableau 89 : Nombre de participants au mouvement intra départemental des enseignants du premier degré public et nombre d'affectés selon le sexe à la rentrées 2024 et 2025

	2024						2025					
	Participants			Affectés			Participants			Affectés		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Nord	2 954	463	3 417	1 547	268	1 815	2 983	458	3 441	1 553	265	1 818
Pas de Calais	1 767	280	2 047	821	149	970	1 882	285	2 167	944	170	1 114
Académie	4 721	743	5 464	2 368	417	2 785	4 865	743	5 608	2 497	435	2 932

Champ : secteur public.

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

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).

Dans le Pas-de-Calais

À l'issue la phase informatisée, 41 recours/révisions ont été formulés :

- 20 recours suite à absence de mutation ;
- 10 recours concernant des affectations hors vœux ;
- 11 demandes de révision d'affectation.

Le nombre de ces demandes varie fortement depuis quelques années, avec 17 demandes en 2023, 62 demandes en 2024 et 41 demandes en 2025.

Les organisations syndicales désignées pour assister les personnels ont été reçues en bilatérale par le DASEN.

Au terme de la phase de recours, le DASEN du Pas-de-Calais a confirmé l'absence de mutation pour 20 enseignants, après vérification de l'algorithme. Toutefois, une affectation provisoire a été proposée pour l'année scolaire 25/26 à deux enseignants se trouvant dans une situation particulière.

Concernant les 10 recours suite à affectation hors vœux, 5 ont pu trouver une solution, soit au

deuxième temps du mouvement début juillet (1), soit au troisième temps fin août (4).

Concernant les 11 demandes de révisions d'affectation, une solution a pu être apportée en phase d'ajustement à 3 enseignants.

Lors de la phase d'ajustement :

13 demandes ont été formulées, dont 1 a obtenu un avis favorable (suite à communication d'une fiche médicale de la médecine de prévention), et 12 un avis défavorable.

Au total, 11 demandes ont été satisfaites par l'administration (soit 20 % de l'ensemble des recours/révisions).

Dans le Nord

À l'issue de la phase de recours, 202 enseignants (dont 188 femmes et 20 hommes) ont saisi l'administration. Ce total progresse très légèrement par rapport à 2024 (189 recours), mais reste globalement stable si on le compare aux fortes hausses observées entre 2022 et 2024 (2022 : 56 – 2023 : 98 recours – 2024 : 189 recours).

-144 recours ont été formulés suite aux résultats du mouvement (dont 38 demandes de révision d'affectation, 48 recours contre une absence de

mutation et 58 recours contre une affectation hors vœux).

-58 recours ont quant à eux 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 total, 137 recours ont été satisfaits par l'administration (soit 67,8 % 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 second 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). Il prend 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 446 personnels contre 430 en 2024. Le bilan du mouvement inter-académique est de 516 (664 entrants et 148 sortants) soit 70 personnels de plus que la capacité d'accueil.

Sur les 664 entrants, 380 sont des néo-titulaires (ex stagiaires) dont 290 originaires de l'académie de Lille soit 76,3 %. (**Tableau 90**).

Tableau 90 : 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)

	2024				2025			
	Entrants			Sortants	Entrants			Sortants
	Néo-titulaires (ex stagiaires)	Titulaires	Total		Néo-titulaires (ex stagiaires)	Titulaires	Total	
Agrégés (hors EPS)	19	30	49	17	18	26	44	15
Femmes	12	18	30	13	8	14	22	11
Hommes	7	12	19	4	10	12	22	4
Certifiés	228	137	365	87	222	191	413	75
Femmes	137	89	226	60	126	122	248	43
Hommes	91	48	139	27	96	69	165	32
EPS	50	10	60	28	49	18	67	20
Femmes	15	3	18	10	15	6	21	6
Hommes	35	7	42	18	34	12	46	14
PLP	52	38	90	12	48	37	85	19
Femmes	23	13	36	7	20	17	37	10
Hommes	29	25	54	5	28	20	48	9
CPE	32	10	42	8	41	10	51	15
Femmes	20	6	26	6	33	7	40	10
Hommes	12	4	16	2	8	3	11	5
PsyEN	10	4	14	5	2	2	4	4
Femmes	8	4	12	5	2	2	4	3
Hommes	2	0	2	0	0	0	0	1
Ensemble	391	229	620	157	380	284	664	148
Femmes	215	133	348	101	204	168	372	83
Hommes	176	96	272	56	176	116	292	65

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'Éducation nationale

En 2025, 2 618 enseignants du second degré public, 131 CPE et 35 PsyEN ont participé au mouvement intra-académique, soit au total 2 784 candidats (**Figure 21**). Ce nombre diminue par rapport à 2024 (-185 candidats), pour un nombre

d'affectés qui diminue et passe de 1 480 en 2024 à 1 398 en 2025 (**Tableau 91**). Le nombre de participants obligatoires reste stable par rapport à 2024 et passe de 860 à 859, puisque l'apport de néo-titulaires est sensiblement le même qu'en

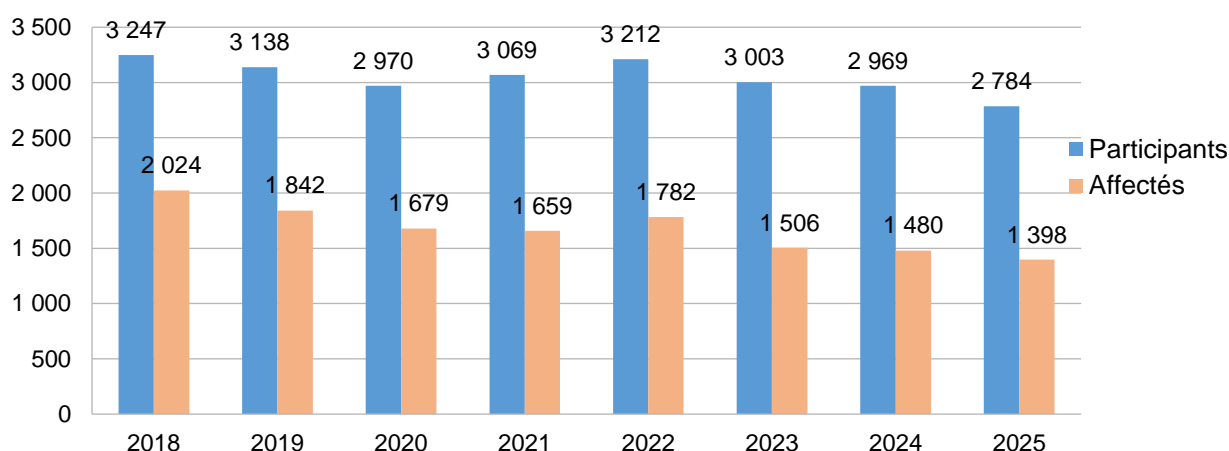
2024 (380 néo-titulaires en 2025 contre 389 en 2024).

Le nombre de participants volontaires est en baisse et passe de 2 019 en 2024 à 1 925 en 2025. En revanche, le taux des participants volontaires affectés est lui en hausse : 38,7 %

contre 33,5 % en 2024 sauf pour le corps des CPE.

Le taux de satisfaction global des affectés sur leur vœu 1 est de 33,5 %. Il reste stable par rapport à 2024 (33,5 %). On note une légère diminution sur le taux de satisfaction sur les vœux 2 à 5 : 30,1 % en 2024 contre 27,4 % en 2025.

Figure 21 : 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 91 : 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 selon le sexe

	2024		2025	
	Nombre de participants	Nombre d'affectés	Nombre de participants	Nombre d'affectés
Femmes	1 723	845	1 613	788
Hommes	1 246	635	1 171	610
Ensemble	2 969	1 480	2 784	1 398

Champ : secteur public.

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

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

Le taux de couverture des postes mis au mouvement diminue et passe de 96,5 % en 2024 à 93,4 % en 2025.

Ce sont au total 10 475 postes qui étaient ouverts en collège, 7 656 en lycée et 3 589 en LP. Le nombre total de postes vacants après mouvement est en hausse constante et passe de 661 en 2024

à 874. L'augmentation la plus significative concerne encore cette année les postes des disciplines professionnelles, avec 580 postes vacants, contre 380 en 2024 (**Figure 22**).

En collège, les lettres classiques représentent la discipline la plus déficitaire du mouvement 2025, avec 14 postes vacants. L'économie-gestion est

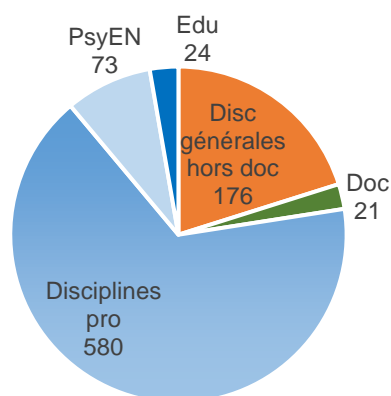
toujours très déficitaire avec 25 postes vacants à la rentrée 2024 en option communication-organisation-GRH, 27 postes vacants en option comptabilité-finance et 38 en option marketing.

En LP, les disciplines suivantes sont les plus déficitaires :

- maths sciences physiques 68 postes vacants contre 45 en 2024 ;
- biotechnologie 64 postes vacants contre 30 en 2024 ;
- lettres-histoire géographie 62 postes vacants contre 30 en 2024 ;
- lettres-anglais 40 postes vacants contre 37 ;
- génie civil construction réalisation 45 contre 42 en 2024 ;
- génie mécanique maintenance véhicules 26 postes vacants contre 21 en 2024 ;
- peinture-revêtement 29 postes vacants contre 26 en 2024.

Même si la répartition géographique des postes vacants n'évolue pas, les postes vacants se situent principalement dans les zones côtières, le Sambre - Avesnois et le Cambrésis, en fonction des disciplines ils peuvent concerner l'ensemble de l'académie, même l'agglomération lilloise.

Figure 22 : 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 2025



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 reste stable 193 cette année contre 195 en 2024. Sur les 135 personnes ayant bénéficié des 1 000 points, 76 ont muté grâce à cette

bonification (56,3 % soit 12,5 points de moins qu'en 2024), 38 ont muté sans la bonification et 21 n'ont pas muté.

◇ L'affectation des néo-titulaires sur postes fixes reste stable

380 néo-titulaires sont affectés au mouvement en 2025. Ce nombre reste plutôt stable par rapport à 2024 (389). La part d'affectés à titre définitif en établissements passe de 63,5 % en 2024 à 53,4 %.

Il n'y a pas en 2025 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 76,3 %.

◇ Le nombre de titulaires sur zone de remplacement (TZR) diminue

La part des TZR de l'académie participant au mouvement diminue cette année (76,1 % en 2024 et 71,3 % en 2025). Le nombre de TZR stabilisés diminue et passe de 260 en 2024 à 223 en 2025. Le nombre de personnels de l'académie affectés au mouvement en ZR augmente encore cette année et passe de 272 en 2024 à 347.

74 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.

Concernant les demandes de changement d'établissement de rattachement (RAD) des TZR : sur 66 TZR qui ont demandé à changer de RAD, 54 demandes ont été satisfaites, soit un taux de satisfaction 81,8 %. 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 140 postes en REP + qui ont été mis au mouvement 2025 et 87 qui ont été pourvus, pour un taux de couverture des postes de 78,6 %.

239 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 comme en 2024.

Le taux de couverture des postes vacants passe de 57,1 à 32,9 % (**Tableau 92**). 35 % des postes

ont été obtenus par des femmes (40 % en 2024) (**Tableau 93**).

Seuls les vœux précis sur postes spécifiques ont été étudiés, les vœux larges étant inopérants (soit 78 vœux non étudiés).

Tableau 92 : Évolution du mouvement spécifique académique

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Postes vacants avant le mouvement	49	75	93	81	66	62	62
Départs inter académiques	2	5	1	2	5	6	1
Nombre de sortants d'établissement libérant le support	0	0	0	7	9	9	7
Postes au mouvement	51	80	94	90	80	77	70
Entrants établissement (affectés)	36	46	35	36	28	44	23
Vacants après	15	34	59	54	52	33	47
Couverture des postes	70,5%	57,5%	37,2%	40,0%	35,0%	57,1%	32,9%

Champ : secteur public.

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

Tableau 93 : Évolution du mouvement spécifique académique selon le sexe

	2023			2024			2025		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de participants	77	79	156	71	56	127	57	57	114
Nombre d'affectés	10	18	28	18	26	44	7	13	20
Taux d'affectation	13,0%	22,8%	17,9%	25,4%	46,4%	34,6%	12,3%	22,8%	17,5%

Champ : secteur public.

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

C. Gestion des recours

Tableau 94 : Évolution du nombre de demandes des recours du mouvement intra académique selon le corps et le sexe

Nombre de recours déposés	2023			2024			2025		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agrégés	13	13	26	15	15	30	22	14	36
CPE	9	4	13	8	8	16	9	4	13
Certifiés	125	58	183	151	102	253	155	86	241
EPS	10	16	26	4	18	22	11	21	32
PSYEN	6	0	6	2	0	2	1	0	1
PLP	14	21	35	17	16	33	9	15	24
Total	177	112	289	197	159	356	207	140	347

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 5 6 femmes) en sont sortis (**Tableau 95**).
femmes) sont entrés dans l'académie et 11 (dont 6 femmes) en sont sortis. Le solde d'entrées et de sorties est positif.

Tableau 95 : Évolution du solde au mouvement inter académique des personnels de direction

		2024			2025		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Chefs	Entrants	1	5	6	1	8	9
	Sortants	2	6	8	2	2	4
	Solde	-1	-1	-2	-1	6	5
Adjoints	Entrants	8	0	8	4	1	5
	Sortants	7	7	14	4	3	7
	Solde	1	-7	-6	0	-2	-2
Ensemble	Entrants	9	5	14	5	9	14
	Sortants	9	13	22	6	5	11
	Solde	0	-8	-8	-1	4	3

Champ : secteur public.

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

b- Le mouvement intra-académique

Tableau 96 : Évolution du nombre de candidats au mouvement intra-académique des personnels de direction

	2022		2023		2024		2025	
	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
Proviseur de Lycée	14	21	12	33	19	31	17	29
Proviseur de LP	16	44	11	45	17	35	15	33
Principal	97	33	49	41	93	41	116	35
Directeur d'EREA	1	0	0	///	2	50	2	50
Directeur d'ERPD	1	0	0	///	1	0	1	100
Total chefs	0	98	72	40	132	39	151	35
Proviseur adjoint de Lycée	39	54	28	61	48	56	51	61
Proviseur adjoint de LP	24	58	12	75	27	67	19	58
Principal adjoint	107	56	64	61	108	56	103	60
Autre	0	0	0	///	3	67	2	50
Total adjoints	170	56	104	63	186	58	175	60
TOTAL	299	46	176	53	318	50	326	48

Champ : secteur public.

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

Tableau 96-1 : Nombre de participants au mouvement intra-académique des personnels de direction selon le sexe

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Nb candidats	Nb mutés	Nb candidats	Nb mutés	Nb candidats	Nb mutés
Proviseur de Lycée	5	2	12	4	17	6
Proviseur de LP	5	2	10	3	15	5
Principal	41	20	75	23	116	43
Directeur d'EREA	1	0	1	0	2	0
Directeur d'ERPD	1	0	0	0	1	0
Total chefs	53	24	98	30	151	54
Proviseur adjoint de Lycée	31	12	20	5	51	17
Proviseur adjoint de LP	11	6	8	1	19	7
Principal adjoint	62	25	41	22	103	47
Autre	1	0	1	1	2	1
Total adjoints	105	43	70	29	175	72
Total Personnels de direction	158	67	168	59	326	126

Champ : secteur public.

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

Pour la rentrée 2025 (**Figure 23**), le taux de satisfaction a augmenté de 1 point pour les chefs d'établissements et a diminué de 7 points pour les

adjoints par rapport à 2024. Ils retrouvent tous deux des valeurs un peu moins élevées que la moyenne des taux observés entre 2020 et 2022.

Figure 23 : Évolution du taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels de direction

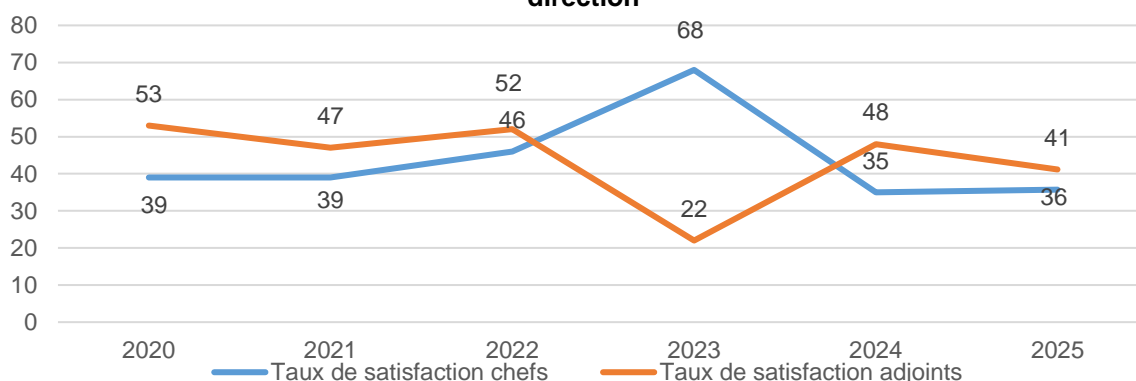
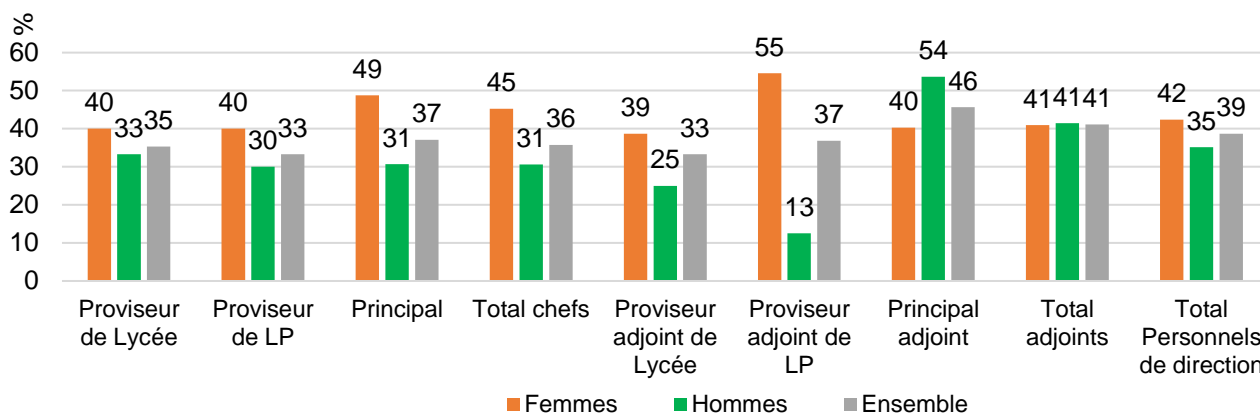


Figure 24 : Taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels de direction selon le sexe en 2025 (en %)



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 à- peu-près autant que l'an dernier (**Tableau 97**). candidats au mouvement inter-académique, soit Le taux de satisfaction est en hausse.

Tableau 97 : Évolution du nombre de candidats et du taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels d'inspection

	2024									2025								
	Nombre de demandes de mutation			Nombre d'agents mutés			Taux de satisfaction (en %)			Nombre de demandes de mutation			Nombre d'agents mutés			Taux de satisfaction (en %)		
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
IA-IPR	2	3	5	2	2	4	100,0	66,7	80,0	3	1	4	1	0	1	33,3	0,0	25,0
IEN 2nd degré	1	0	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0
IEN 1er degré	9	3	12	2	0	2	22,2	0,0	16,7	15	8	23	9	5	14	60,0	62,5	60,9
Total	12	6	18	4	2	6	33,3	33,3	33,3	20	9	29	12	5	17	60,0	55,6	58,6

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 2025, 10 personnels ATSS (dont 8 femmes) d'entrées et de sorties est négatif, alors qu'il était positif l'année dernière (**Tableau 99**).
sont entrés dans l'académie et 13 (dont 11 femmes) en sont sortis (**Tableau 98**). Le solde

Tableau 98 : Solde au mouvement inter-académique des personnels ATSS selon le sexe en 2024 et 2025

		2024			2025		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
	Entrants	1	1	0	0	0	0
AAE	Sortants	0	0	0	1	1	0
	Solde	1	1	0	-1	-1	0
	Entrants	2	2	0	0	0	0
SAENES	Sortants	0	0	0	3	2	1
	Solde	2	2	0	-3	-2	-1
	Entrants	7	5	2	4	3	1
ADJENES	Sortants	3	2	1	2	1	1
	Solde	4	3	1	2	2	0
	Entrants	4	4	0	4	4	0
INFENES	Sortants	3	3	0	7	7	0
	Solde	1	1	0	-3	-3	0
	Entrants	1	1	0	0	0	0
ASSAE	Sortants	0	0	0	0	0	0
	Solde	1	1	0	0	0	0
	Entrants	0	0	0	2	1	1
ATRF	Sortants	0	0	0	0	0	0
	Solde	0	0	0	2	1	1
	Entrants	15	13	2	10	8	2
Ensemble	Sortants	6	5	1	13	11	2
	Solde	9	8	1	-3	-3	0

Champ : secteur public.

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

Tableau 99 : Évolution du solde au mouvement inter-académique des personnels ATSS

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
AAE	Entrants	2	6	1	0	1	0
	Sortants	7	4	4	2	0	1
	Solde	-5	2	-3	-2	1	-1
SAENES	Entrants	6	0	1	3	2	0
	Sortants	5	1	5	2	0	3
	Solde	1	-1	-4	1	2	-3
ADJENES	Entrants	6	8	9	8	7	4
	Sortants	3	7	6	6	3	2
	Solde	3	1	3	2	4	2
INFENES	Entrants	4	1	6	1	4	4
	Sortants	5	5	4	3	3	7
	Solde	-1	-4	2	-2	1	-3

Tableau 99 (suite)							
ASSAE	Entrants	1	3	0	0	1	0
	Sortants	3	2	4	4	0	0
	Solde	-2	1	-4	-4	1	0
ATRF	Entrants	0	1	2	2	0	2
	Sortants	3	1	0	0	0	0
	Solde	-3	0	2	2	0	2
Ensemble	Entrants	19	19	19	14	15	10
	Sortants	26	20	23	17	6	13
	Solde	-7	-1	-4	-3	9	-3

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 2025, 369 personnels ATSS se sont portés candidats au mouvement intra-académique (**Tableau 100**). Pour les AAE, on constate une hausse du taux de satisfaction de +10,4 points.

Pour le mouvement des SAENES, le nombre de postes vacants proposés et le nombre de participants ont diminué, tandis que le niveau de satisfaction a augmenté de 1,3 point.

Le mouvement des ADJAENES a connu une hausse des postes vacants proposés (214 en 2025 contre 182 en 2024). Le nombre des participants et des mutés a diminué.

Le nombre de postes proposés pour le mouvement des ASSAE a augmenté, avec une baisse du nombre de participants au mouvement (-7). Nous pouvons observer une hausse du taux de satisfaction (+13 points).

Avec une baisse du nombre des participants (-20), le mouvement des INFENES est de ce fait marqué par une hausse du taux de satisfaction (+12,7 points).

En ce qui concerne le mouvement ATRF, on constate cette année une baisse du nombre de postes proposés (-10 postes) et une légère hausse du nombre des mutés (+2).

Tableau 100 : Taux de satisfaction au mouvement intra-académique des personnels ATSS selon le sexe (en %)

		2024				2025			
		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	n.d.	25	7	28,0	n.d.	18	6	33,3
	Hommes	n.d.	25	6	24,0	n.d.	15	6	40,0
	Ensemble	33	50	13	26,0	22	33	12	36,4
SAENES	Femmes	n.d.	72	28	38,9	n.d.	51	26	51,0
	Hommes	n.d.	16	9	56,3	n.d.	16	3	18,8
	Ensemble	89	88	37	42,0	61	67	29	43,3
ADJENES	Femmes	n.d.	108	63	58,3	n.d.	65	44	67,7
	Hommes	n.d.	16	14	87,5	n.d.	8	4	50,0
	Ensemble	182	124	77	62,1	214	73	48	65,8
ASSAE	Femmes	n.d.	41	14	34,1	n.d.	34	16	47,1
	Hommes	n.d.	0	0	0,0	n.d.	0	0	0,0
	Ensemble	8	41	14	34,1	15	34	16	47,1

Tableau 100 (suite)									
INFENES	Femmes	n.d.	94	29	30,9	n.d.	75	32	42,7
	Hommes	n.d.	4	0	0,0	n.d.	3	1	33,3
	Ensemble	49	98	29	29,6	40	78	33	42,3
CTSS	Femmes	n.d.	0	0	0,0	n.d.	0	0	0,0
	Hommes	n.d.	0	0	0,0	n.d.	0	0	0,0
	Ensemble	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
TECH	Femmes	n.d.	0	0	0,0	n.d.	1	1	100,0
	Hommes	n.d.	0	0	0,0	n.d.	0	0	0,0
	Ensemble	0	0	0	0,0	3	1	1	100,0
ATRF	Femmes	n.d.	7	2	28,6	n.d.	8	5	62,5
	Hommes	n.d.	2	1	50,0	n.d.	0	0	0,0
	Ensemble	24	9	3	33,3	14	8	5	62,5
Total	Femmes	n.d.	347	143	41,2	n.d.	252	130	51,6
	Hommes	n.d.	63	30	47,6	n.d.	42	14	33,3
	Ensemble	385	410	173	42,2	369	294	144	49,0

Champ : secteur public.

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

Tableau 101 : Nombre de demandes des recours du mouvement intra académique selon le corps et le sexe

		Nombre de recours	Nombre de recours ayant obtenu satisfaction	Taux de satisfaction
INFENES	Femmes	9	4	44,4
	Hommes	0	///	///
	Ensemble	9	4	44,4
AAE	Femmes	0	///	///
	Hommes	2	1	50,0
	Ensemble	2	2	50,0
SAENES	Femmes	0	///	///
	Hommes	0	///	///
	Ensemble	0	///	///
ADJENES	Femmes	0	///	///
	Hommes	2	2	100,0
	Ensemble	2	2	100,0
Total	Femmes	9	4	44,4
	Hommes	4	3	75,0
	Ensemble	13	7	53,8

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

	2023-2024			2024-2025		
	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 et sociaux	25	47	0	13	31	1
Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	4	13	0	5	11	0
Direction, inspection	10	2	0	3	8	0
Enseignants premier degré	2	28	18	3	48	18
Enseignants second degré, CPE, PsyEN	40	36	3	38	28	3
TOTAL	81	126	21	59	118	22

Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale du Nord et du Pas-de-Calais, Département de l'encadrement et des personnels administratifs, Département 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 premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie

Le nombre des demandes de détachements sortants en France des professeurs des écoles augmente depuis plusieurs années et spécifiquement en 2024-2025 en passant de 50 demandes en 2023-2024 à 158. La grande majorité des détachements a été demandée par des femmes (71 %) dont la proportion a augmenté de 11 points (60 % en 2023-2024).

63 % des détachements ont recueilli un avis favorable, et 48 % des candidats ont finalement obtenu un détachement (contre 56 % en 2023-2024), dont 73 % de femmes.

En ce qui concerne les personnels d'enseignement du second degré public, le nombre des demandes de détachement sortants en France reste stable depuis plusieurs années. Toutefois, les PLP sont moins nombreux à solliciter un détachement (8 % des demandes contre 21 % en 2023-2024) alors que les agrégés ont formulé davantage de demandes de détachement (51 % des demandes contre 41 % l'an dernier). La grande majorité des détachements a été demandée par des femmes

(59 %) dont la proportion a nettement progressé (49 % en 2023-2024).

Un avis défavorable a été initialement notifié pour toutes les demandes émises dans des disciplines déficitaires ou en tension. La quasi-totalité des enseignants a formulé un recours qui a été examiné favorablement. Ainsi, 97 % des détachements ont eu un avis favorable, et 76 % des candidats ont finalement obtenu un détachement (contre 90 % en 2023-2024), dont 71 % de femmes. (**Tableau 103**).

La part des détachements accordés au sein du ministère de l'Éducation nationale ou dans l'Enseignement supérieur continue de progresser (43 % contre 42 % l'an dernier). Les détachements obtenus vers des fonctions plutôt administratives s'avèrent moins représentés (34 % contre 42 % en 2023-2024). Les détachements sur des fonctions d'ATER est de 22 % contre 16 % en 2023-2024. Ils sont principalement dans des universités de la région académique (**Tableau 104**).

Tableau 103 : 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					
	2023-2024			2024-2025			2023-2024			2024-2025			2023-2024			2024-2025		
	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	30	20	50	112	46	158	30	20	50	73	27	100	16	12	28	35	13	48
CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEPS	2	0	2	2	0	2	0	0	0	2	0	2	2	0	2	1	0	1
PsyEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	1	7	8	1	2	3	1	7	8	1	2	3	1	5	6	1	1	2
Certifiés	5	8	13	6	7	13	3	8	11	6	6	12	3	8	11	6	2	8
Agrégés	11	5	16	13	6	19	11	5	16	13	6	19	11	5	16	12	5	17
Total	49	40	89	134	61	195	45	40	85	95	41	136	33	30	63	55	21	76

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 104 : 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

		2023-2024			2024-2025		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Administration d'accueil	MENJ	17	13	30	31	14	45
	MESRI	10	7	17	12	6	18
	Finances publiques	0	3	3	2	0	2
	Ministère de l'Agriculture	0	1	1	1	0	1
	Ministère de l'Intérieur	0	0	0	1	0	1
	Ministère des armées	0	0	0	1	0	1
	Inspection du travail	0	1	1	0	0	0
	FPH	1	0	1	1	0	1
	FPT	5	0	5	4	1	5
	Autres organismes	1	5	6	2	0	2
Total	34	30	64	55	21	76	

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.

		2023-2024			2024-2025		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadre d'emploi d'accueil	ATER	6	4	10	11	6	17
	Administratif, autre	10	17	27	19	7	26
	Enseignement	18	9	27	25	8	33
	Total	34	30	64	55	21	76

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 détachements 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 2024, le nombre de demandes de détachements a augmenté en passant de 163 personnes en 2023 à 215 en 2024. Suite à cette augmentation des demandes, le taux d'acceptation de détachements est en baisse (24,5 % en 2023 et 19,1 %) (Tableau 105).

Tableau 105 : 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					
	2023-2024			2024-2025			2023-2024			2024-2025			2023-2024			2024-2025		
	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	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
IA IPR	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologue - FPH	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Cadre de santé - FPH	0	2	2	9	3	12	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Attaché - FPT	1	0	1	5	0	5	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1
Ingénieur - FPT	0	1	1	1	2	3	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif - FPT	2	0	2	6	0	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Assistant socio-éducatif - EN	1	0	1	2	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
ASI	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Professeur des écoles	96	40	136	108	51	159	36	13	49	57	26	83	23	7	30	23	8	31
PLP	7	3	10	9	3	12	3	0	3	4	2	6	3	1	4	3	0	3
Professeur de chaire supérieure	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Certifié	2	0	2	5	3	8	1	0	1	3	1	4	1	0	1	1	0	1

Tableau 105 (suite)																		
PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maître de conférences	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
AAE	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	112	51	163	148	67	215	43	15	58	71	34	105	30	10	40	31	10	41

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 106 : 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

		2023-2024			2024-2025		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadre d'emploi d'accueil	Professeurs des écoles	0	0	0	2	1	3
	Agrégés	0	1	1	0	1	1
	Certifiés	26	6	32	25	5	30
	Psy EN	1	0	1	0	0	0
	PLP	2	3	5	3	3	6
	CPE	1		1	1	0	1
	Total	30	10	40	31	10	41

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 de candidatures à un détachement à l'étranger continue de baisser avec 24 dossiers réceptionnés contre 38 en 2023-2024. Les candidats sont uniquement des professeurs des écoles et professeurs certifiés, avec 83 % de femmes (61 % en 2023-2024) (**Tableau 107**).

L'ensemble des dossiers a recueilli un avis favorable de l'autorité académique, mais seules 21 personnes sur les 24 ont finalement été retenues par le ministère pour être détachées (**Tableau 108**).

Tableau 107 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des premier 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					
	2023-2024			2024-2025			2023-2024			2024-2025			2023-2024			2024-2025		
	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	19	9	28	18	2	20	16	8	24	18	2	20	14	4	18	16	2	18
PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Certifiés	3	4	7	2	2	4	4	3	7	2	2	4	2	1	3	2	1	3
Agrégés	0	2	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	23	15	38	20	4	24	22	12	34	20	4	24	16	5	21	18	3	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 108 : Nombre de détachements sortants des personnels d'enseignement des des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale de l'académie à l'étranger selon le type

	2023-2024	2024-2025
AEFE	10	10
Contrats locaux	7	7
MLF	2	2
CODOFIL	1	0
Établissements partenaires	1	2
Total	21	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 baisse de 16 en 2024-2025 après avoir augmenté de 6 en 2023-2024 (**Tableau 109**). Parmi les

demandeurs de détachement, 81 % sont les femmes (**Tableau 109-1**).

Tableau 109 : 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		
			2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
AAE	Elève Stagiaire	Conseil Régional*	0	1	0	0	1	0	0	1	0
AAE	AAE	IDEFM Lyon	1	0	0	1	0	0	1	0	0
AAE	AAE	Ministère Justice	1	1	0	1	1	0	1	1	0
AAE	AAE	IEP Lille	1	0	0	1	0	0	1	0	0
AAE	AAE	Mairie de Lille	1	0	0	1	0	0	1	0	0
AAE	Attaché territorial	Mairie Eperlecques	0	0	1	0	0	1	0	0	1
AAE	Attaché territorial	Mairie Frévent	0	0	1	0	0	1	0	0	1
AAE	AAE	Ministère Aménagement Territoire Transition écologique	0	0	1	0	0	1	0	0	1
AAE	AAE	Département du Pas-de-Calais	1	1	0	1	1	0	1	1	0
SAENES	AAE	IRA	3	4	4	3	4	4	3	4	4
SAENES	SA	Ministère Intérieur	10	14	8	10	14	8	10	14	8
SAENES	SA	Ministère Justice	5	7	2	5	7	2	5	7	2
SAENES	SA	Affaires sociales	1	1	0	1	1	0	1	1	0
SAENES	SA	Ministère Ecologie	0	0	1	0	0	1	0	0	1
SAENES	SA	Ministère Culture	1	1	0	1	1	0	1	1	0
SAENES	SA	Ministère Économie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAENES	SA	Ministère Travail et Solidarités	1	1	0	1	1	0	1	1	0
SAENES	SA	Enseignement Supérieur	3	1	0	3	1	0	3	1	0
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie St-Amand-les-eaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAENES	Rédacteur territorial	Mairie Lille	0	0	1	0	0	1	0	0	1
SAENES	SAENES	Métropole Européenne Lille	4	2	0	4	2	0	4	2	0
SAENES	SAENES	GIP	0	0	1	0	0	1	0	0	1
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Intérieur	5	7	6	5	7	6	5	7	6
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Affaires sociales	3	2	1	3	2	1	3	2	1
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Ecologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJENES	Adjoint administratif	Ministère Justice	0	1	0	0	1	0	0	1	0
ADJENES	Adjoint administratif	Mairies	0	2	2	0	2	2	0	2	2
INFENES	Infirmière territoriale	Conseil Départemental du Nord	0	1	0	0	1	0	0	1	0

Tableau 109 (suite)

INFENES	Infirmière territoriale	Conseil Départemental du Pas de Calais	1	0	0	1	0	0	1	0	0
INFENES	ISGS	Groupe hospitalier Artois-Ternois	0	0	2	0	0	2	0	0	2
Total			42	47	31	42	47	31	42	47	31

Champ : secteur public.

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

Tableau 109-1 : Nombre de détachements sortants de l'académie en France des personnels administratifs, de santé et sociaux selon le corps et par sexe en 2024-2025

	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
AAE	2	1	3	2	1	3	2	1	3
SAENES	14	3	17	14	3	17	14	3	17
ADJENES	7	2	9	7	2	9	7	2	9
Infirmier - EN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INFENES	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Total	25	6	31	25	6	31	25	6	31

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 110**). 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.

Cette année, le nombre de détachements entrants a diminué : 13 en 2024-2025 pour 25 en 2023-2024.

Tableau 110 : 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 2024-2025

Corps ou cadre d'emploi d'origine	Administration d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
			F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
Enseignants	MENJ	AAE	2	0	2	2	0	2	2	0	2
		SAENES	2	0	2	2	0	2	2	0	2
		ADJENES	3	0	3	3	0	3	3	0	3
FPE		SAENES	2	1	3	2	1	3	2	1	3
FPH		INFENES	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Total			11	2	13	11	2	13	11	2	13

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

Un seul agent a demandé un détachement à l'étranger en 2024-2025.

Tableau 111 : 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	
		2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025
AAE	AEFE	0	1 (femme)	0	1 (femme)	0	1 (femme)

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

En 2024-2025, le nombre de détachements des personnels de la filière ITRF en France est de 11 sortants et 5 entrants (13 et 4 en 2023-2024, respectivement) (**Tableaux 112, 113**).

Tableau 112 : 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 2024-2025

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Administration d'accueil	Nombre de détachements obtenus		
			Femmes	Hommes	Ensemble
IGR	Expert architecte Cloud (CDD)	AMUE (Université de LILLE)	0	1	1
	Déleguée départementale (CDD)	Ministère du travail	1	0	1
IGE	Ingénieur territorial	Conseil Régional 59	0	1	1
	Attaché d'administration de l'État	Ministère de l'aménagement du territoire et de la transition écologique	0	1	1
	Conseiller immobilier (CDI)	CAF Amiens	1	0	1
	Attaché d'administration de l'État	Ministère du travail	0	1	1
	Ingénieur territorial	SDIS 59	0	1	1
TECH	Technicien territorial	SDIS 59	1	0	1
	Technicien d'études et de fabrication	Ministère des armées	1	0	1
	Professeur certifié	RECTORAT de LILLE	0	1	1
	PLP stagiaire	RECTORAT de LILLE	1	0	1
Total			5	6	11

Champ : secteur public.

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

Tableau 113 : 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 2024-2025

Corps d'origine	Administration d'origine	Corps d'accueil	Nombre de détachements obtenus		
			Femmes	Hommes	Ensemble
Professeur de lycée professionnel	RECTORAT / DRASI	IGE	0	1	1
Ingénieur en chef territorial	Ville de LILLE	IGR	0	1	1
Technicien territorial	Métropole Européenne de LILLE	TECH RF	1	0	1
Technicien territorial	Métropole Européenne de LILLE	ATRIF	0	1	1
Professeur certifié	RECTORAT / DRASI	IGE	0	1	1
Total			1	4	5

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 une voie de recrutement ou de mobilité exceptionnelle s'agissant des personnels de direction et d'inspection (**Tableaux 114, 114-1 et 115, 115-1**).

Tableau 114 : 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		
			2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
IA-IPR	DAASEN	MENJ	2	0	0	2	0	0	2	0	0
IPR	Attaché	Académie de Lille	1	0	0	1	0	0	1	0	0
IEN IO	CT RECTEUR	Académie de REIMS	0	1	0	0	1	0	0	1	0
IEN 1D	ESFDEN	Académie de Lille	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Personnel de direction	Attachés	Académie de Lille	3	0	5	3	0	3	3	0	3
Personnel de direction	ESFDEN	Académie de Lille	0	0	4	0	0	4	0	0	4
Personnel de direction	Attachés territorial	Collectivité territoriale	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Personnel de direction	Certifié	Académie de Lille	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Total			6	2	12	2	6	8	6	2	8

Champ : secteur public.

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

Tableau 114-1 : Nombre de détachements sortants des personnels de direction et d'inspection de l'académie en France selon le corps et sexe en 2024-2025

Corps d'origine	Corps ou cadre d'emploi d'accueil	Administration d'accueil	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
			F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
IEN 1D	ESFDEN	Académie de Lille	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Personnel de direction	ESFDEN	Académie de Lille	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Personnel de direction	Attaché	Académie de Lille	3	2	5	1	2	3	1	2	3
Personnel de direction	Certifié	Académie de Lille	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Total			7	5	12	4	4	8	4	4	8

Champ : secteur public.

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

Tableau 115 : 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		
			2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
AAE	Acad. de Lille	Pers. direction	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Agrégé	Acad. de Lille	Pers. direction	0	1	1	1	1	1	0	1	1
Agrégé	Acad. de Lille	IA-IPR	2	0	2	0	0	2	2	0	1
PLP	Acad. de Lille	Pers. direction	0	2	2	2	2	1	0	0	0
EPS	Acad. de Lille	Pers. direction	1	1	1	1	1	1	1	0	0
CPE	Acad. de Lille	Pers. direction	2	0	0	0	0	0	2	0	0
IEN	Hors académie	Pers. direction	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PE	Acad. de Lille	Pers. direction	1	3	3	3	3	3	1	2	1
Personnel de direction	Académie de Lille	IEN	0	1	1	1	1	0	0	1	0
Certifié	Académie de Lille	IEN	0	1	2	1	1	1	0	0	0
PE	Académie de Lille	IEN	0	2	2	2	2	1	0	2	0
PLP	Académie de Lille	IEN	0	3	3	3	3	3	0	3	0
PSYEN	Académie de Lille	IEN	0	1	3	1	1	3	0	1	0
Total			6	16	21	6	15	16	6	10	3

Champ : secteur public.

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

Tableau 115-1 : Nombre de détachements entrants des personnels de direction et d'inspection de l'académie en France selon le corps et sexe en 2024-2025

Corps ou cadre d'emploi d'origine	Administration d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de demandes			Avis favorable			Nombre de détachements obtenus		
			F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H
AAE	Acad. de Lille	Pers. direction	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Agrégé	Acad. de Lille	Pers. direction	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Agrégé	Acad. de Lille	IA-IPR	1	1	2	1	1	2	1	0	1
PLP	Acad. de Lille	Pers. direction	0	2	2	0	1	1	0	0	0
EPS	Acad. de Lille	Pers. direction	1	0	1	1	0	1	0	0	0
PE	Acad. de Lille	Pers. direction	2	1	3	2	1	3	1	0	1
Personnel de direction	Académie de Lille	IEN	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Certifié	Académie de Lille	IEN	1	1	2	1	0	1	0	0	0

PE	Académie de Lille	IEN	1	1	2	1	0	1	0	0	0
PLP	Académie de Lille	IEN	1	2	3	1	2	3	0	0	0
PSYEN	Académie de Lille	IEN	3	0	3	3	0	3	0	0	0
Total			13	8	21	11	5	16	3	0	3

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 2024-2025 se caractérise par une poursuite de la baisse observée l'an passé. Elle est de 24 % pour les mobilités formatrices à l'étranger comparée à l'année précédente. **(Tableau 116) et (Figure 25-1)**. Les financements Erasmus+ sont en baisse au niveau national avec une augmentation des forfaits applicables à chaque mobilité, donc moins de mobilités pour un budget donné. Le cadre financier pluriannuel de l'Union européenne 2021-2027 approche de la fin, et les financements disponibles sont en baisse relative comparée à la hausse de la demande. Il est possible que, à partir de 2028, les financements disponibles progressent plus rapidement, considérant la première hypothèse de nouveau cadre financier proposée par la

commission en juillet 2025. 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 femmes / hommes est stable et reste en faveur des femmes (80,1 %), **(Figure 25)**.

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

	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Erasmus+ (partenariats académiques MARIANNE, EDD MIW, etc.)	0	0	0	4	3	7	4	1	5
CALME_sco	351	67	418	317	62	379	229	41	270
PIMEN	80	30	110	44	30	74	42	22	64
CALME sup	24	15	39	17	9	26	19	11	30
Mobilité longue		1	1	0	0	0	0	0	0
CIEP séjour professionnel	5	0	5	8	1	9	1	1	2
CIEP stage perfectionnement	11	2	13	20	1	21	18	2	20
Total	471	115	586	410	106	516	313	78	391

CIEP séjour professionnel (*)

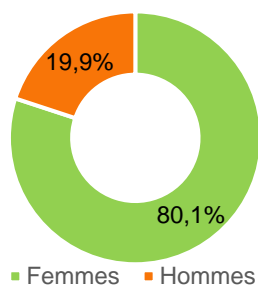
Champ : secteur public.

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

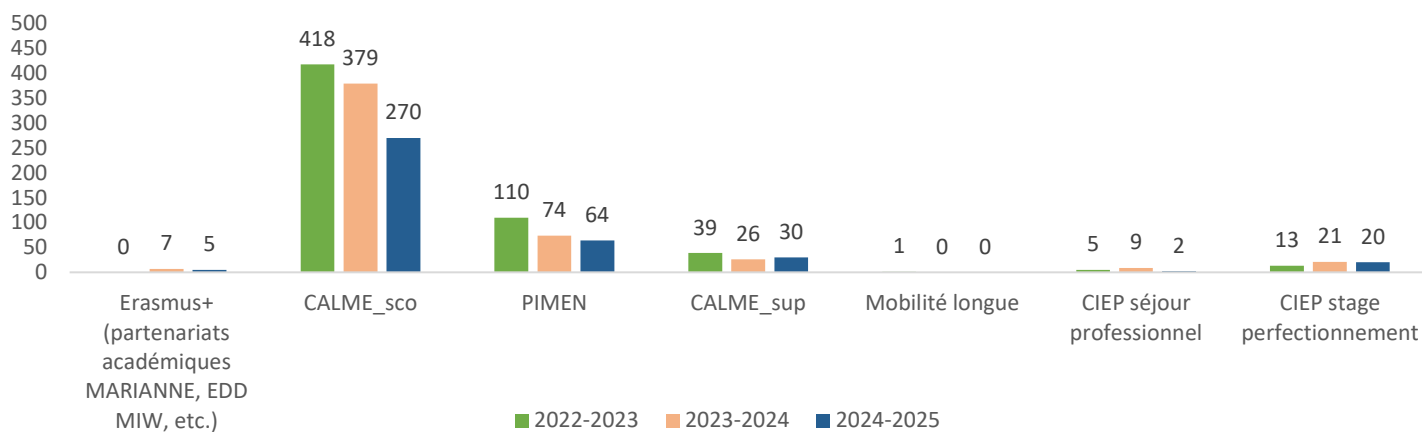
Figure 25 : Les mobilités formatrices à l'étranger par sexe pour 2024- 2025



Champ : secteur public.

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

Figure 25-1 : 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 pose 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.

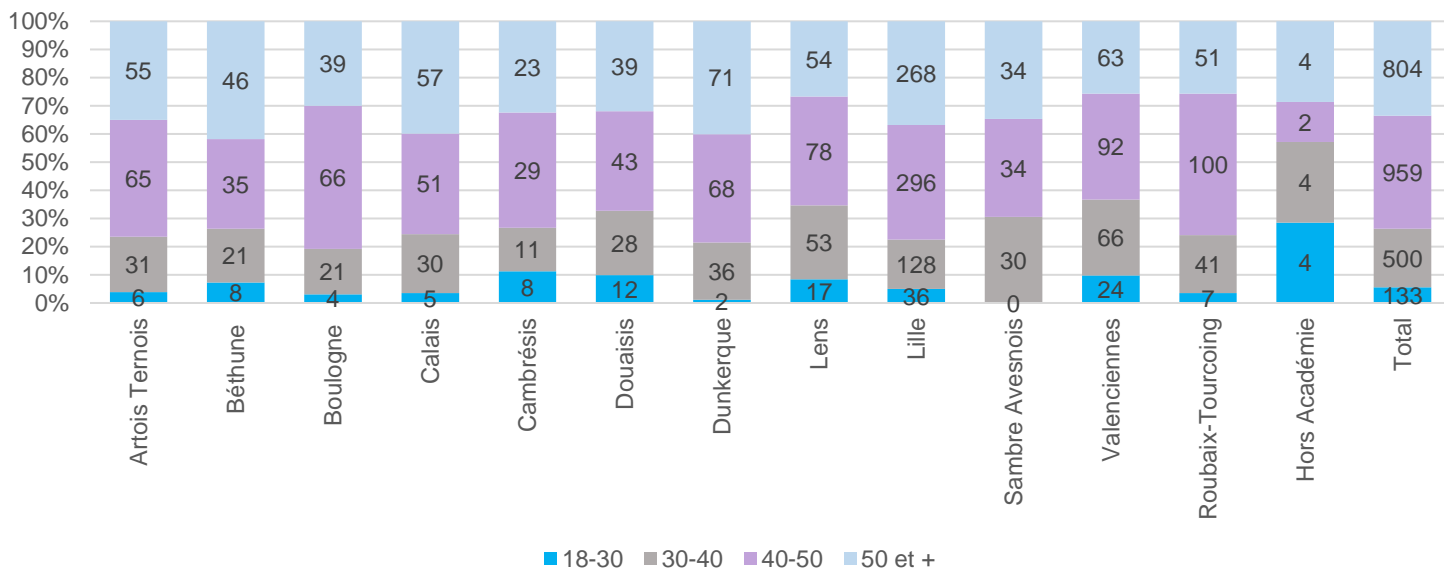
2 Les caractéristiques des agents reçus en entretien

En 2024-2025, 2 396 agents ont été reçus en entretien, en hausse par rapport à 2023-2024 de 91 agents soit +3,9 %. Les agents se situent majoritairement dans la tranche d'âge des 40-50 ans (40 %). Les personnels d'enseignement représentent 82 % des agents reçus (second degré : 38 % et premier degré : 44 %). La répartition des autres personnels reçus, toutes permanences confondues, est la suivante :

- ATSS : 9 %;
- Educ Orientation : 3 %;
- Insp Direction : 1 %;
- AED, AESH : 4 %;
- Autres : 2 %.

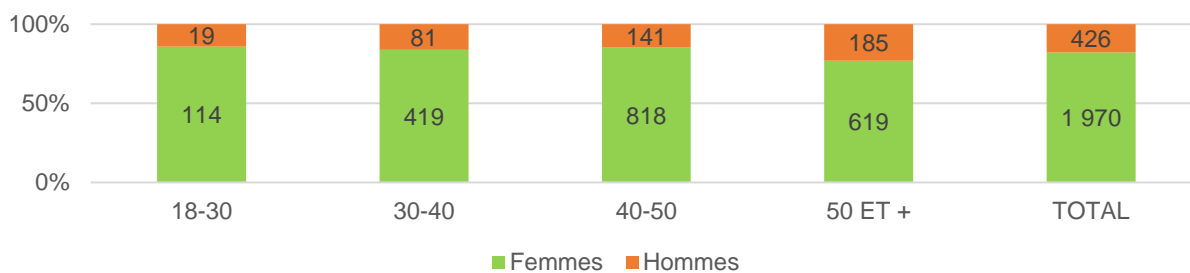
Parmi les agents reçus en entretien, 82 % sont des femmes, tous corps confondus et tous âges (**Figures de 26 à 29**).

Figure 26: Tranche d'âge des agents reçus en entretien en 2024-2025 par bassin



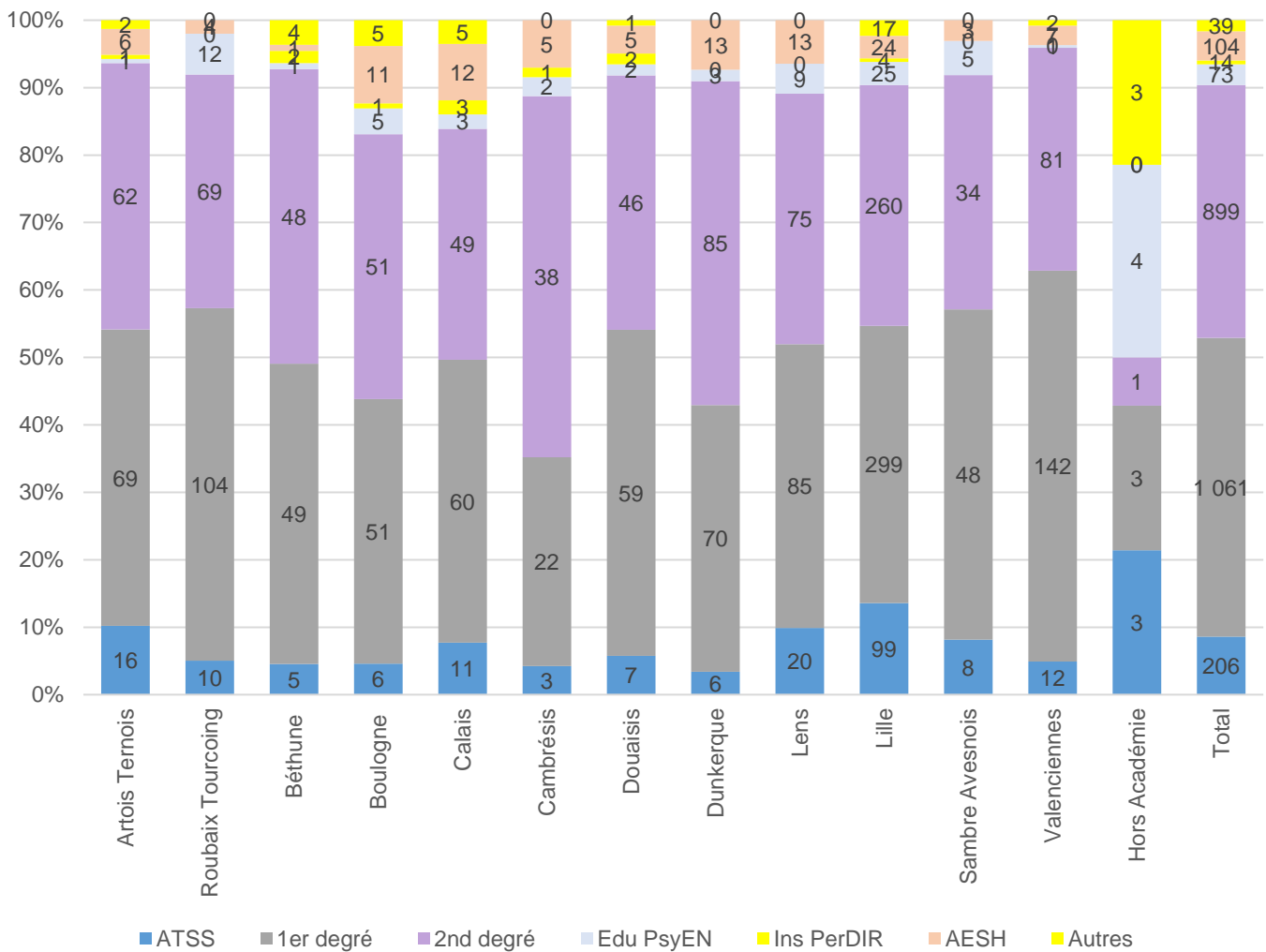
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines

Figure 27 : Répartition des agents reçus en entretien par tranche d'âge en 2024-2025 selon le sexe



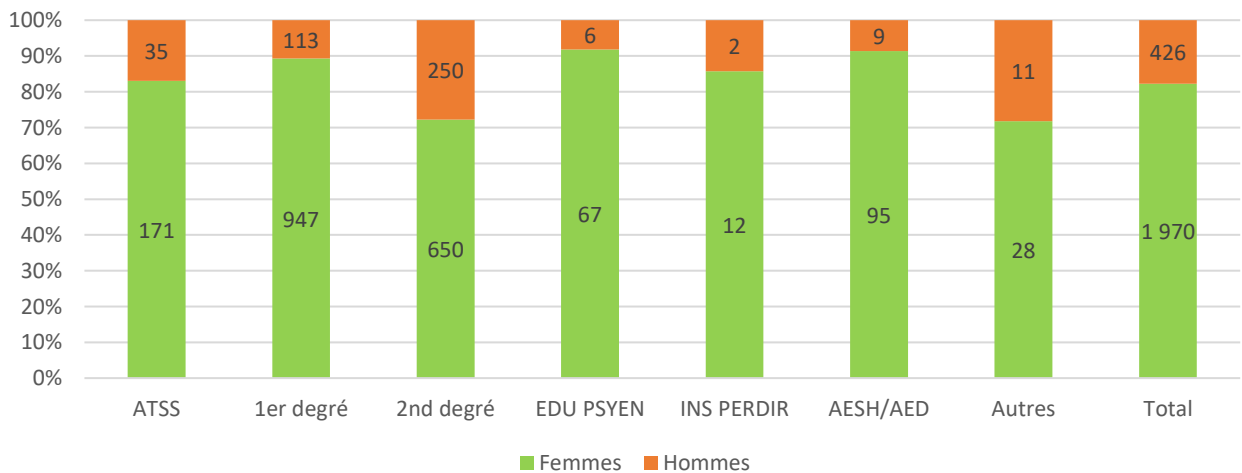
Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

Figure 28 : Type de personnels reçus en entretien en 2024-2025 par bassin



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

Figure 29 : Type de personnels reçus en entretien en 2024-2025 selon le sexe



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

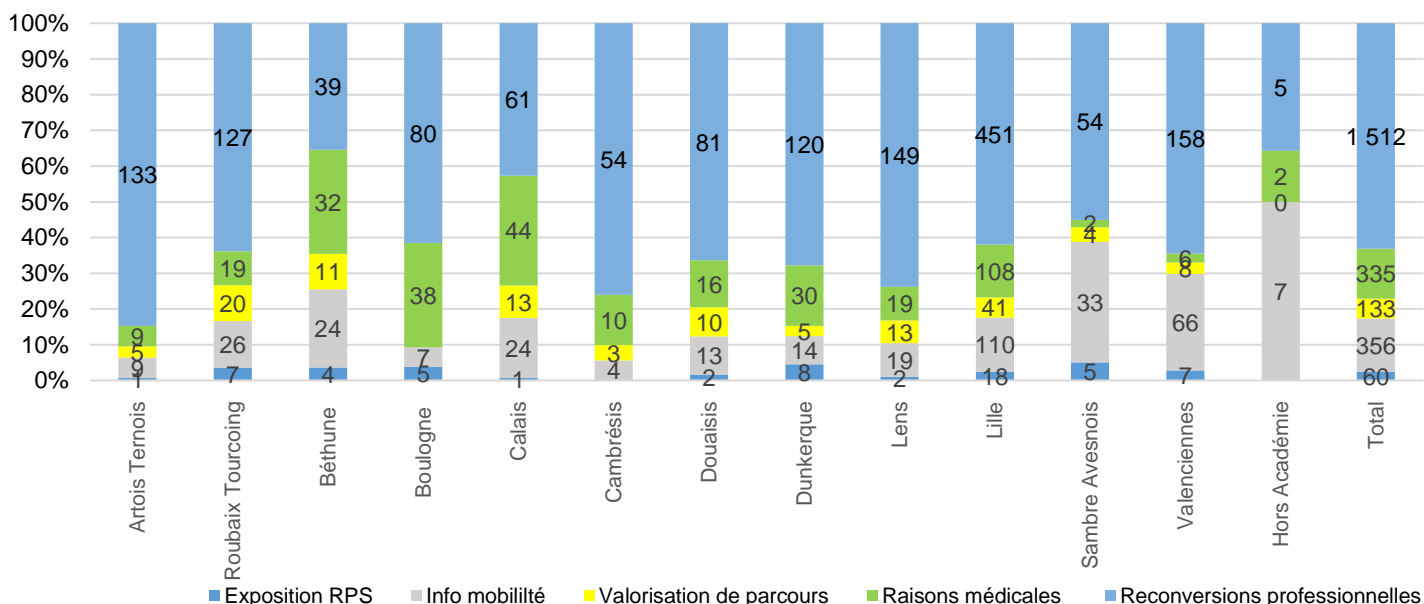
3. Les attentes et besoins exprimés

La grande majorité des demandes exprimées portent sur le volet « reconversion professionnelle » (63 %). Les demandes d'informations mobilité représentent 15 % des motivations de rendez-vous auprès du CRHP. Viennent ensuite les rendez-vous motivés par « raisons médicales » (14 %). 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...) (**Figures 30, 31**).

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

- Reconversions professionnelles : 63 % (64 % pour les femmes et 58 % pour les hommes) ;
- Raisons médicales : 14 % (14 % pour les femmes et 13 % pour les hommes) ;
- Informations mobilité : 15 % (14 % pour les femmes et 19 % pour les hommes) ;
- Exposition RPS : 3 % (2 % pour les femmes et 3 % pour les hommes) ;
- Valorisation de parcours : 6 % (5 % pour les femmes et 7 % pour les hommes).

Figure 30 : Attentes et besoins des agents reçus en entretien en 2024-2025 par bassin



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

Figure 31 : Attentes et besoins des agents reçus en entretien en 2024-2025 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. 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 et de l'organisation du travail.

La mise en oeuvre du télétravail est désormais effective dans les services académiques mais également dans les EPLE.

Le temps partiel	134
Le télétravail	138

Les cumuls d'activités	139
Les comptes épargne-temps.....	140
Les congés pour raison de santé	141
Les congés liés à la parentalité	146
Les jours de carence	148

Le temps partiel

En 2024-2025, le temps partiel concerne 4 923 personnes, soit 6,2 % de la totalité des personnels de l'académie de Lille (**Tableau 117**). C'est 0,4 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 (15,0 %) et chez les ITRF (12,3 %).

Dans le secteur public, la part des enseignantes à temps partiel a diminué entre 2017 et 2024, de 2,2 points dans le premier degré et a augmenté de 0,7 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 (+1,0 point à 3,6 % en 2024). (**Tableau 118**), (**Figure 32**).

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, entre 2020 et 2023, la part des agents à temps partiel est stable et elle remonte en 2024.

Parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, 87,5 % sont des femmes. Ce taux est supérieur à la part des femmes dans les personnels de l'académie, qui est de 73,5 % tous corps confondus.

Tableau 117 : Répartition des effectifs de personnels en temps partiel en 2024-2025

	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)	1 605	7,2	84,9	96,1
Enseignants second degré(public)	1 570	6,5	56,4	75,7
Ensemble secteur public	3 175	6,9	70,1	86,0
Enseignants premier degré(privé)	448	11,6	91,9	97,5
Enseignants second degré(privé)	484	6,2	63,3	79,8
Ensemble secteur privé	932	8,0	72,8	88,3
Ensemble des enseignants	4 107	7,1	70,7	86,5
Personnels de direction*	4	0,5	52,2	25,0
Encadrement supérieur *	0	0,0	38,9	///
Personnels d'inspection*	1	0,5	50,7	///
Personnels d'éducation	98	6,7	78,4	91,8
Personnels d'assistance éducative	8	0,1	84,1	100,0
Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	629	15,0	82,9	95,2
ITRF, personnels des bibliothèques	76	12,3	49,7	75,0
Ensemble des personnels non enseignants (hors apprentis)	816	3,7	80,9	92,6
Total général (hors apprentis)	4 923	6,2	73,5	87,5

* 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 2024.

Tableau 118 : Évolution de la part des personnels à temps partiel selon le corps par sexe, en %

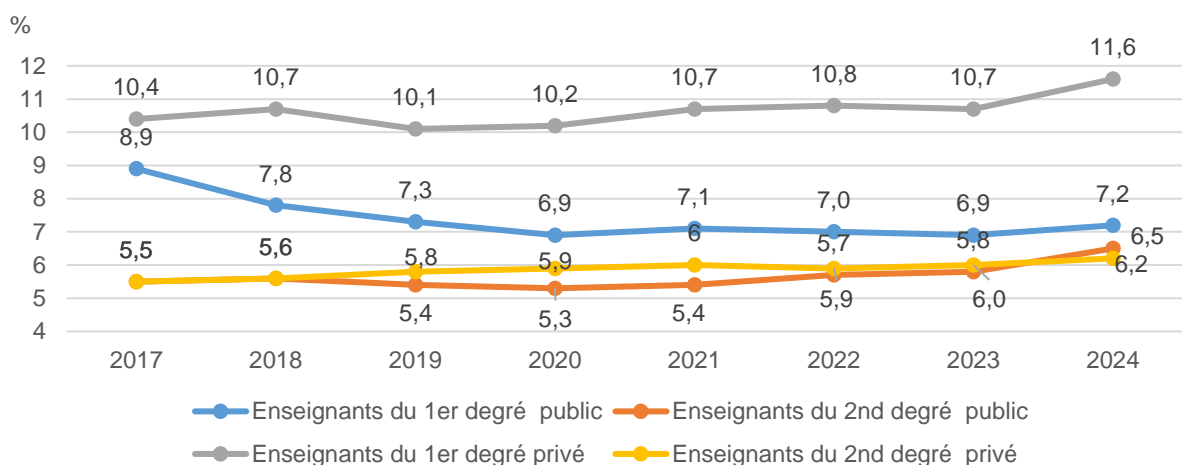
		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Enseignants du premier degré public	Femmes	10,4	9	8,4	7,9	8,2	7,9	7,8	8,2
	Hommes	1,8	1,7	1,5	1,3	1,7	1,7	2,0	1,9
	Ensemble	8,9	7,8	7,3	6,9	7,1	7,0	6,9	7,2
Enseignants du second degré public	Femmes	8,1	8,2	7,8	7,5	7,6	7,8	8,2	8,8
	Hommes	2,2	2,3	2,5	2,4	2,6	2,9	2,9	3,6
	Ensemble	5,5	5,6	5,4	5,3	5,4	5,7	5,8	6,5
Enseignants du premier degré privé	Femmes	11,1	11,4	10,6	10,7	11,4	11,4	11,4	12,3
	Hommes	2,4	3,1	3,5	3,6	3,4	3,5	3,7	3,5
	Ensemble	10,4	10,7	10,1	10,2	10,7	10,8	10,7	11,6
Enseignants du second degré privé	Femmes	7,6	7,6	7,8	7,8	7,7	7,8	7,5	7,9
	Hommes	1,8	2,3	2,6	2,7	3	2,6	3,3	3,4
	Ensemble	5,5	5,6	5,8	5,9	6	5,9	6,0	6,2
Personnels d'encadrement	Femmes	0,0	0,2	0,2	0	0,2	0,4	0	0,3
	Hommes	0,0	0,3	0	0	0	0,3	0	0,5
	Ensemble	0	0,3	0,1	0	0,1	0,4	0	0,4
Vie scolaire	Femmes	5,9	6,0	5,7	5,8	6,1	7,2	7,2	7,9
	Hommes	1,2	1,3	1,2	0,9	0,6	1,6	1,9	2,5
	Ensemble	4,9	5,0	4,7	4,7	4,9	6,0	6,1	6,7
Personnels ATSS	Femmes	18,7	18,5	19	18,1	17,4	16,6	13,1	17,3
	Hommes	3	3	4,1	3,7	2,8	2,4	3,3	4,2
	Ensemble	16,1	16	16,6	15,7	14,9	14,3	14,4	15,0
ITRF, personnels des bibliothèques	Femmes	22,4	21,9	23,3	20,4	19,1	20,1	21,0	18,6
	Hommes	3,9	3,8	3,9	2,8	3,2	5,1	5,6	6,1
	Ensemble	12,9	12,5	13,1	11,2	11,1	12,6	13,3	12,3
Total	Femmes	8,9	8,2	7,6	7,1	7,1	7,0	7,0	7,3
	Hommes	1,9	2	2,1	2	2,2	2,3	2,4	2,9
	Ensemble	6,8	6,4	6,1	5,7	5,8	5,7	5,8	6,2

* 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 2024.

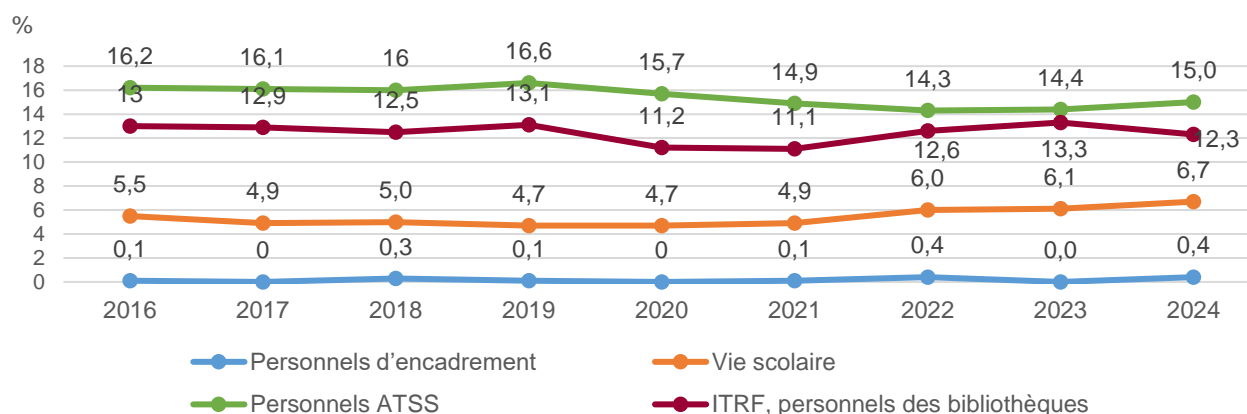
Figure 32 : Évolution du temps partiel des enseignants depuis 2017



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

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

Figure 33 : 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 d'encadrement, les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Le temps partiel recouvre différentes réalités. Le temps partiel sur autorisation reste le premier motif utilisé (53,9 % de l'ensemble des temps partiels en 2024-2025) (**Tableau 119**) et connaît une tendance à la baisse depuis 2020 même si sa part est stable en 2024 par rapport à 2023.

Ce motif domine pour tous les types de personnels, mais sa part varie d'un type de personnel à l'autre. Il représente 67,8 % chez les enseignants du second degré privé et seulement 38,8 % chez les enseignants du premier degré public pour qui il est talonné par le temps partiel pour élever un enfant, ce qui est à relier à la relative jeunesse de cette catégorie de personnels (**Tableau 120**).

Le temps partiel de droit pour élever un enfant est, pour l'ensemble, le deuxième motif de temps partiel (18,6 %) (**Figure 34**).

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 121**).

En proportion, les temps partiels de droit pour élever un enfant sont en baisse entre 2017 et 2024, les temps partiels de droit pour personne en situation de handicap en progression (respectivement -7,8 points et +3,4 points).

La proportion du temps partiel thérapeutique continue de progresser depuis 2022(+ 10,7 points entre 2017 et 2024).

Tableau 119 : Répartition des motifs de temps partiel depuis 2017 (en %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Temps partiel sur autorisation	61,4	62,4	62,4	64,1	61,8	56,5	53,8	53,9
Temps partiel pour élever un enfant*	26,4	24,1	22,7	21,7	21,3	21,4	20,2	18,6
Temps partiel thérapeutique	4,8	5,2	5,0	4,2	6,0	11,2	14,1	15,5
Temps partiel pour personne handicapée*	3,9	4,6	5,6	5,7	6,1	6,1	7,1	7,3
Temps partiel pour soins à un enfant ou un ascendant*	3,0	3,1	3,7	3,5	3,7	3,9	3,8	3,7
Temps partiel création / reprise d'entreprise	0,1	0,1	0,3	0,4	0,6	0,5	0,7	0,5
Temps partiel pour fonction élective	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Temps partiel pour solidarité familiale	0,1	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	100,0	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 120 : Répartition des motifs de temps partiel selon le type de personnels en 2024-2025 (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 ou reprise d'entreprise	TP pour fonction élective
Enseignants du premier degré public	38,8	30,3	16,3	7,7	5,8	1,1	0,0
Enseignants du second degré public	60,6	13,6	16,8	5,0	2,8	0,0	1,1
Enseignants du premier degré privé	63,6	17,4	7,8	7,8	2,9	0,0	0,4
Enseignants du second degré privé	67,8	8,7	9,9	10,5	1,4	1,4	0,2
Personnels d'encadrement	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnels d'assistance éducative	51,0	26,5	16,3	5,1	1,0	0,0	0,0
Personnels d'éducation	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière administrative	54,4	8,2	23,8	11,2	2,1	0,3	0,0
Filière santé et sociale	64,4	9,3	13,8	6,9	5,5	0,0	0,0
ITRF	60,5	6,6	19,7	9,2	3,9	0,0	0,0
Total général	53,9	18,6	15,5	7,3	3,7	0,5	0,4

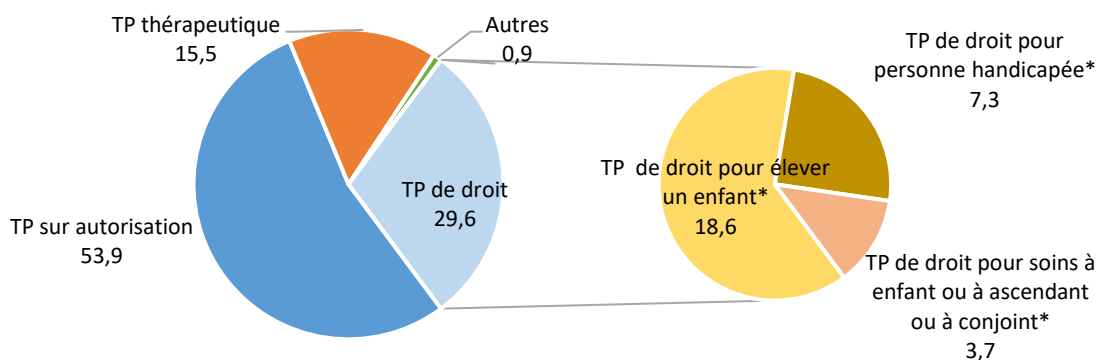
Champ : secteurs public ou privé sous contrat. Personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, en activité au 30 novembre
Source MEN : Base Statistique des Agents (BSA), novembre 2024.

Tableau 121 : Répartition des motifs de temps partiel par sexe en 2024-2025 (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel sur autorisation	53,2	58,6	53,9
Temps partiel de droit pour élever un enfant*	20,0	8,3	18,6
Temps partiel thérapeutique	14,6	22,0	15,5
Temps partiel de droit pour personne handicapée*	7,4	6,7	7,3
Temps partiel de droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint*	3,9	2,3	3,7
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,6	0,2	0,5
Crédit d'heures pour fonction élective	0,3	1,6	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 2024.

Figure 34 : Répartition des agents en temps partiel selon les motifs en 2024-2025 (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 2024.

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 2024-2025, plus de la moitié des effectifs des personnels tous services académiques confondus ont demandé à exercer partiellement en télétravail. (**Tableau 122**). Le nombre de conventions est en baisse de 4,7 % par rapport à l'année précédente (970 conventions en 2023-2024) et de plus de 10,5 % par rapport à 2022-2023 (868 conventions). La part des femmes en poste dans tous les services académiques est quasiment identique à leur part de conventions établies de télétravail (69,8 % et 69,6 % respectivement).

Tableau 122 : Bilan du télétravail campagne 2024-2025

		Nombre d'agents en poste	Nombre de conventions de télétravail établies	Part de conventions établies
Rectorat & Région académique (site de Lille)	Femmes	625	366	58,6
	Hommes	397	226	56,9
	Ensemble	1 022	592	57,9
DSDEN du Nord (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	300	162	54,0
	Hommes	90	41	45,6
	Ensemble	390	203	52,1
DSDEN du Pas de Calais (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	252	114	45,2
	Hommes	45	14	31,1
	Ensemble	297	128	43,1
Tous services académiques	Femmes	1 177	642	54,5
	Hommes	532	281	52,8
	Ensemble	1 709	923	54,0

Champ : secteur public.

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

Pour la campagne 2024-2025, la modalité de travail à distance sur 2 jours fixes et 11 jours flottants est l'option privilégiée par les personnels tous services confondus (24,9 %), suivi de 30 jours flottants et 1 jour fixe et 22 jours flottants : 23,4 % et 20,9 % respectivement (**Tableau 122-1**). 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, 27,5 % des

femmes en télétravail et 52,7 % des hommes ont choisi 2 jours fixes et 11 jours flottants. Ceci s'explique par la représentation importante du personnel masculin dans les services informatiques, où le télétravail est largement répandu. Pour les personnels des deux DSDEN, l'option privilégiée est le télétravail avec un jour fixe et 22 jours flottants.

Tableau 122-1 : Modalités de télétravail validées en 2024-2025

		Nombre de conventions	Modalités de télétravail validées (en %)							
			1 jour fixe/22 jours flottants	1 jour fixe/11 jours flottants	2 jours fixes/11 jours flottants	1 jour fixe	2 jours fixes	3 jours fixes	4-5 jours fixes	30 jours flottants
Rectorat & Région académique (site de Lille)	Femmes	366	19,6	0,3	27,5	6,8	16,6	2,2	0,3	26,7
	Hommes	226	14,6	0,0	52,7	3,5	11,9	1,3	0,0	15,9
	Ensemble	592	17,7	0,2	37,1	5,6	14,8	1,9	0,2	22,6
DSDEN du Nord (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	162	27,8	0,0	1,2	22,8	22,8	0,6	0,6	24,1
	Hommes	41	26,8	0,0	7,3	19,5	12,2	0,0	0,0	34,1
	Ensemble	203	27,6	0,0	2,5	22,2	20,7	0,5	0,5	26,1
DSDEN du Pas de Calais (y compris les personnels des services de Circonscriptions)	Femmes	114	21,8	0,0	3,6	16,4	30,0	1,8	1,8	24,5
	Hommes	14	50,0	0,0	0,0	7,1	35,7	0,0	0,0	7,1
	Ensemble	128	25,0	0,0	3,2	15,3	30,6	1,6	1,6	22,6
Tous services académiques	Femmes	642	22,1	0,2	16,7	12,5	20,5	1,7	0,6	25,7
	Hommes	281	18,1	0,0	43,4	6,0	13,2	1,1	0,0	18,1
	Ensemble	923	20,9	0,1	24,9	10,5	18,3	1,5	0,4	23,4

Champ : secteur public.

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

Les cumuls d'activités

Tableau 123 : Nombre de demandes de cumul d'activités selon le type de personnels et le sexe en 2024-2025

Type de personnels	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*	1 834	401	2 235	1 789	394	2 183	1	416
Personnels second degré**	3 163	4 122	7 285	2 933	3 737	6 670	1	846
Personnels de direction	57	73	130	57	73	130	1	192
Personnels d'inspection	12	22	34	12	22	34	2	240
Filière administrative, social et santé	472	106	578	472	106	578	2	400
ITRF	33	18	51	2	3	5	4	800
Contractuels	26	5	31	26	5	31	2	672
Total	5 597	4 747	10 344	5 291	4 340	9 631		

*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 psychologues EN.

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 2024-2025, 10 344 demandes de cumul d'activités ont été déposées en légère baisse de 0,7 % par rapport à l'année précédente (10 413 demandes en 2023-2024). 9 631 ont été acceptées, soit 93,1 % (99,3 % en 2023-2024). Parmi les demandeurs de cumuls d'activités 54,1 % sont les femmes.

Le nombre de demandes des enseignants du second degré varie selon le corps : 37,9 % des

demandes concernent des certifiés, 28,3 % des PLP et 17,7 % des agrégés (*Voir les données par corps dans l'annexe 7*). Pour les personnels ASS, parmi les 578 demandes de cumuls d'activités, 42,4 % concernent les ADJENES, 35,5 % les SAENES et 14,9 % les Attachés.

Les comptes épargne-temps

Tableau 124 : Évolution des comptes épargne-temps

	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2024			au 31 décembre 2025		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre total de CET ouverts	82	104	186	94	131	225	101	136	237
Nombre total de jours sur CET	2 494	3 306	5800	2 621	3 649	6 270	2 553	3 684	6 237
Nombre moyen de jours par CET	30,4	31,8	31,2	27,9	27,9	27,9	25,3	27,1	26,3

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 continue de progresser (237 en 2025 contre 225 en 2024). Le nombre moyen de jours par CET a

baissé de 1,6 jour par rapport à l'année 2024 : de -2,6 jours pour les femmes et -0,8 jour pour les hommes.

Les congés pour raison de santé

Les congés pour raisons de santé sont définis par 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) et 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. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les CGM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans) ;

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 maternité peuvent être anticipés ou prolongés par des congés pour grossesse pathologique allongeant la durée du congé maternité : 2 semaines avant et 4 semaines après. Ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques et les congés maternités pathologiques liés à l'exposition au distillène

Les congés paternité et adoption : les congés paternité durent au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père ainsi que le congé de présence parentale.

La première partie de ce paragraphe porte sur l'année scolaire 2024-2025. 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 2024 au 31 août 2025 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 ».

1. L'évolution du nombre de congés pour raison de santé

La part des agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé a été en baisse en 2024-2025 par rapport à l'année précédente (-2,0 points **(Figure 35)**). Cela représente 1 168 668 jours d'absence (714 667 jours pour CMO, soit 61,2 % ; 373 472 jours pour congés longs, soit 32,0 % et 80 529 jours, soit 6,9 % pour accidents ou maladies professionnels).

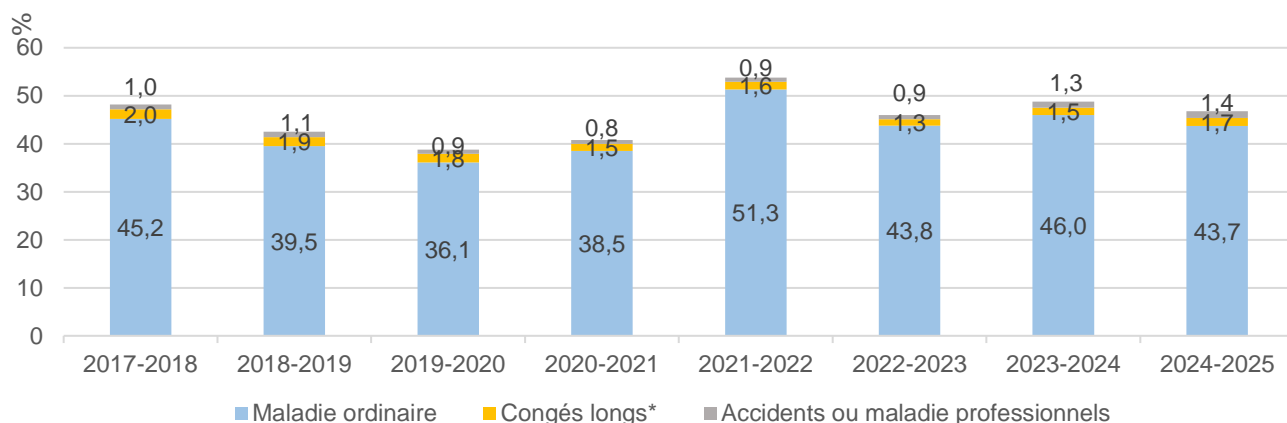
Les congés de maladie ordinaire sont de loin les congés les plus fréquents. En 2024-2025, 43,7 % des agents en ont bénéficié et les autres congés concernent des proportions d'agents beaucoup

plus faibles : 1,7 % pour les congés longs, 1,4 % pour les accidents et les maladies professionnels.

La part des agents concernés par un congé de maladie ordinaire baisse de 2,3 points, les parts des agents concernés par une longue maladie progressent de +0,2 point et +0,1 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 43,7 % et 41,2 %).

Figure 35 : 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 incapacité 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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

2. Les congés selon le type de personnels, le sexe et l'âge

Les congés de maladie ordinaire concernent davantage les femmes que les hommes : 47,2 % des femmes ont été en arrêt pour cette raison de santé en 2024-2025 contre 34,2 % des hommes (Tableau 125) tous corps confondus (Figure 36).

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 du

premier degré et chez les personnels d'éducation que chez les autres catégories de personnel (Tableau 126). 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 37). Les personnes de 50 ans ou plus sont les plus touchées par les congés de longue durée et d'accidents ou maladies professionnels.

Tableau 125 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé selon le sexe et l'âge en 2024-2025

		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	56,9	56,2	0,4	1,3
	De 30 à 39 ans	54,7	53,2	1,2	1,4
	De 40 à 49 ans	46,4	44,4	1,6	1,4
	Plus de 50 ans	46,4	43,0	2,9	1,9
	Total	49,4	47,2	1,8	1,5
Hommes	Moins de 30 ans	40,1	39,9	0,2	0,4
	De 30 à 39 ans	40,9	40,0	0,7	0,8
	De 40 à 49 ans	34,1	32,9	1,0	0,8
	Plus de 50 ans	33,3	30,5	2,4	1,1
	Total	35,9	34,2	1,4	0,9
Ensemble	Moins de 30 ans	51,8	51,2	0,3	1,0
	De 30 à 39 ans	51,3	49,9	1,1	1,2
	De 40 à 49 ans	43,4	41,7	1,4	1,2
	Plus de 50 ans	42,3	39,1	2,7	1,7
Total	45,7	43,7	1,7	1,4	

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.

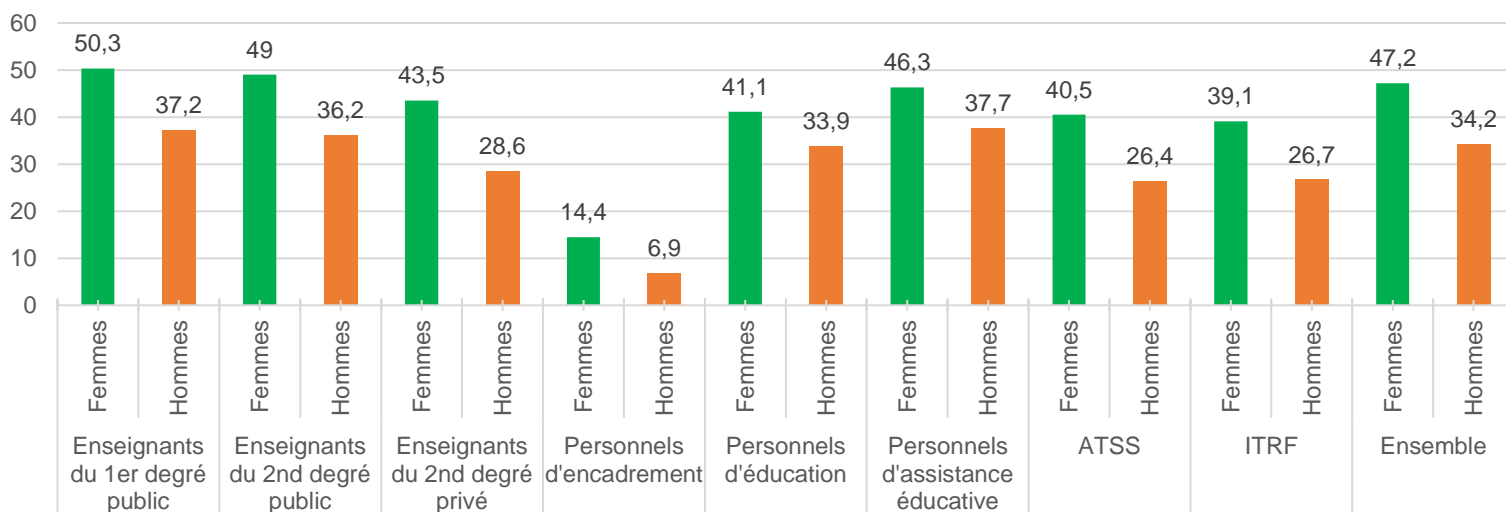
Source : MEN, Base Statistique des congés 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Tableau 126 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé pour raison de santé par corps en 2024-2025

		Maladie ordinaire	Congés longs*	Accidents et maladies pro.
Enseignants premier degré public	Femmes	50,3	1,8	1,4
	Hommes	37,2	1,2	0,7
	Ensemble	48,3	1,7	1,3
Enseignants premier degré privé	Femmes	n.d	2,3	0,8
	Hommes	n.d	n.s.	n.s.
	Ensemble	n.d	2,2	0,8
Enseignants second degré public	Femmes	49,0	2,0	1,1
	Hommes	36,2	1,4	1,0
	Ensemble	43,4	1,8	1,1
Enseignants second degré privé	Femmes	43,5	1,9	1,4
	Hommes	28,6	1,6	0,8
	Ensemble	38,1	1,8	1,2
Personnels d'encadrement	Femmes	14,4	2,1	n.s.
	Hommes	6,9	2,2	n.s.
	Ensemble	10,8	2,1	0,5
<i>Personnels de direction</i>	Femmes	15,7	2,4	n.d.
	Hommes	8,1	2,6	n.d.
	Ensemble	12,0	2,5	n.d.
<i>Personnels d'inspection</i>	Femmes	9,3	n.s.	n.d
	Hommes	n.s.	n.s.	n.d.
	Ensemble	6,5	n.s.	n.d.
Vie scolaire	Femmes	45,9	1,1	2,2
	Hommes	37,3	0,6	0,8
	Ensemble	44,4	1,1	1,9
<i>Personnels d'éducation</i>	Femmes	41,1	1,7	n.d
	Hommes	33,9	1,6	n.d.
	Ensemble	39,6	1,6	n.d.
<i>Personnels d'assistance éducative</i>	Femmes	46,3	1,1	n.d
	Hommes	37,7	0,5	n.d.
	Ensemble	44,9	1,0	n.d.
Personnels ATSS	Femmes	40,5	2,9	2,0
	Hommes	26,4	1,8	1,4
	Ensemble	38,1	2,7	1,9
Personnels ITRF	Femmes	39,1	4,9	2,3
	Hommes	26,7	4,2	n.s.
	Ensemble	32,8	4,5	1,5
Ensemble	Femmes	47,2	1,8	1,5
	Hommes	34,2	1,4	0,9
	Ensemble	43,7	1,7	1,4

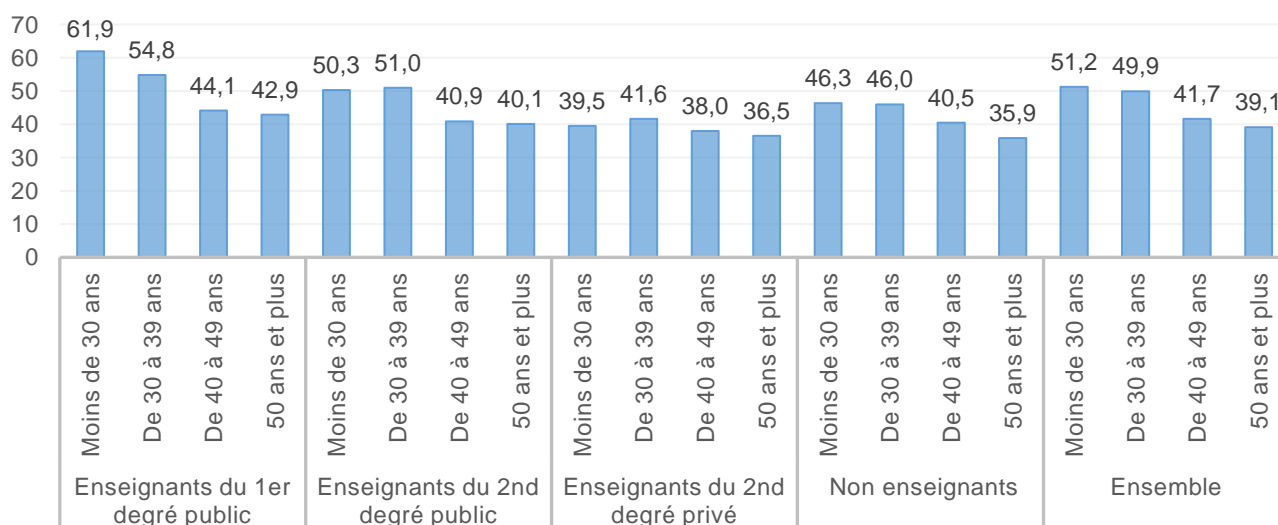
Champ : personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat pour CMO).
Source : MEN, Base Statistique des congés 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Figure 36 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé de maladie ordinaire par corps et sexe en 2024-2025 (en %)



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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Figure 37 : Proportion d'agents ayant pris au moins un congé de maladie ordinaire par corps et tranche d'âge en 2024-2025 (en %)



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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Pendant l'année scolaire 2024-2025, le nombre de jours d'arrêt des agents bénéficiaires d'au moins un congé rapporté à l'ensemble des agents est de 14,7 jours, soit 0,9 jour de plus par rapport à l'année dernière et +2,7 jours qu'en 2022-2023.

Ce nombre de jours reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 16,1 jours (14,9 jours en 2023-2024) pour les femmes, contre 11,0 jours (10,8 jours en 2023-2024) pour les hommes. (Tableau 127). La durée cumulée moyenne des congés varie selon le corps (Tableau 128).

Tableau 127 : Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents en 2024-2025 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	12,6	11,1	1,0	0,4
	De 30 à 39 ans	16,0	11,7	3,2	0,8
	De 40 à 49 ans	14,3	9,0	4,2	0,9
	Plus de 50 ans	19,3	9,5	7,9	1,8
	Total	16,1	10,0	4,9	1,1
Hommes	Moins de 30 ans	5,8	5,2	0,6	0,1
	De 30 à 39 ans	8,4	5,9	2,2	0,3
	De 40 à 49 ans	9,1	5,9	2,7	0,5
	Plus de 50 ans	15,1	7,3	6,6	1,3
	Total	11,0	6,4	3,9	0,7
Ensemble	Moins de 30 ans	10,5	9,3	0,9	0,3
	De 30 à 39 ans	14,1	10,3	2,9	0,7
	De 40 à 49 ans	13,0	8,3	3,8	0,8
	Plus de 50 ans	18,0	8,8	7,5	1,6
Total	14,7	9,0	4,6	1,0	

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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Tableau 128 : Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents en 2024-2025 selon le corps et le sexe (en jours)

		Maladie ordinaire	Congés longs	Accidents et maladies pro.
Enseignants premier degré public	Femmes	9,5	4,6	0,9
	Hommes	6,5	3,3	0,1
	Ensemble	9,4	4,4	0,8
Enseignants premier degré privé	Femmes	n.d	6,6	0,8
	Hommes	n.d	n.s.	0,0
	Ensemble	n.d	6,3	0,8
Enseignants second degré public	Femmes	9,1	5,5	0,8
	Hommes	6,4	4,0	0,8
	Ensemble	7,9	4,8	0,8
Enseignants second degré privé	Femmes	8,1	5,3	1,3
	Hommes	6,1	4,6	1,0
	Ensemble	7,4	5,1	1,2
Personnels d'encadrement	Femmes	4,3	6,5	n.s.
	Hommes	2,6	6,2	n.s.
	Ensemble	3,5	6,4	0,5
<i>Personnels de direction</i>	Femmes	4,7	7,6	n.d.
	Hommes	3,0	7,5	n.d.
	Ensemble	3,9	7,6	n.d.
<i>Personnels d'inspection</i>	Femmes	3,1	n.s.	n.d.
	Hommes	n.s.	n.s.	n.d.
	Ensemble	2,3	n.s.	n.d.
Vie scolaire	Femmes	11,5	3,1	2,2
	Hommes	6,9	1,6	0,8
	Ensemble	10,7	2,9	1,9
<i>Personnels d'éducation</i>	Femmes	8,7	4,8	n.d.
	Hommes	5,9	3,4	n.d.
	Ensemble	8,1	4,5	n.d.

	Femmes	11,8	3	n.d
<i>Personnels d'assistance éducative</i>	Hommes	7,0	1,4	n.d
	Ensemble	11,0	2,7	n.d
	Femmes	12	8,9	2,0
Personnels ATSS	Hommes	7,3	5,2	1,4
	Ensemble	11,2	8,3	1,9
	Femmes	11,5	14,3	2,3
Personnels ITRF	Hommes	6,0	11,3	n.s.
	Ensemble	8,7	12,8	1,5
	Femmes	10,0	4,9	1,1
Ensemble	Hommes	6,4	3,9	0,7
	Ensemble	9,0	4,6	1,0

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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Les congés liés à la parentalité

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 1 801 femmes de l'académie ont bénéficié d'un congé maternité (1 781 en 2023-2024), soit 3,1 % des personnels féminins. Dans le détail, cela représente 3,6 % des enseignantes du secteur public, 2,7 % des enseignantes du secteur privé

et 2,3 % des non-enseignantes (Tableau 129). En moyenne, les femmes en congé maternité ont été arrêtées 103,4 jours au cours de l'année scolaire 2024-2025 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes).

Tableau 129 : Congés de maternité des femmes au cours de l'année scolaire 2024-2025

			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	746	3,9	104,5
		Second degré	420	3,1	99,7
	Enseignants du secteur public		1 166	3,6	102,8
	Enseignants du secteur privé	Premier degré	122	3,4	111,5
		Second degré	109	2,2	103,4
	Enseignants du secteur privé		231	2,7	107,6
Total Enseignantes			1 397	3,4	103,6
Non-enseignantes	Personnels d'encadrement, vie scolaire, ASS et ITARF		404	2,3	102,5
Total Non-enseignantes			404	2,3	102,5
Total			1 801	3,1	103,4

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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

En 2024-2025, 480 personnes, parmi lesquelles 96,7 % d'hommes ont bénéficié d'un congé paternité ou d'adoption (**Tableau 130**). En proportion de la population totale, les bénéficiaires d'un congé paternité ou d'adoption représentent

0,6 % en moyenne : soit 2,2 % de la population masculine et 0,03 % de la population féminine. La durée moyenne pour un congé de paternité/adoption est de 23,9 jours.

**Tableau 130 : Congés de paternité/adoption des agents par sexe au cours de l'année scolaire
2024-2025**

				Effectif	Proportion	Nombre moyen de jours d'arrêt de congé paternité/adoption	
Femmes	Enseignants	Enseignants du secteur public	Premier degré	8	0,0	60,4	
			Second degré	6	0,0	22,7	
		Enseignants du secteur public			14	0,0	44,2
		Enseignants du secteur privé	Premier degré	0	0,0	0	
			Second degré	n.s.	n.s.	n.s.	
		Enseignants du secteur privé			n.s.	n.s.	n.s.
	Total Enseignants				16	0,0	40,7
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			n.s.	n.s.	n.s.
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			n.s.	n.s.	n.s.
	Total Non-enseignants				n.s.	n.s.	n.s.
Hommes	Enseignants	Enseignants du secteur public	Premier degré	60	1,8	24,3	
			Second degré	251	2,4	23,8	
		Enseignants du secteur public			311	2,3	23,9
		Enseignants du secteur privé	Premier degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			Second degré	54	1,9	21,3	
		Enseignants du secteur privé			57	1,8	21,6
	Total Enseignants				368	2,2	23,5
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			94	2,2	22,2
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			94	2,2	22,2
	Total Non-enseignants				94	2,2	22,2
Total				480	0,6	23,9	

* 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 2024 portant sur l'année scolaire 2024-2025.

Tableau 131 : Congés parentaux sur trois ans selon le type de personnels et le sexe

		2022-2023				2023-2024				2024-2025			
		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	98	31	13	142	113	11	16	140	96	0	1	97
	Hommes	2	0	0	2	3	0	0	3	2	0	0	2
	Ensemble	100	31	13	144	116	11	16	143	98	0	1	99
Personnels second degré public	Femmes	71	11	11	93	67	4	12	83	51	7	16	74
	Hommes	4	1	0	5	4	0	0	4	5	0	0	5
	Ensemble	75	12	11	98	71	4	12	87	56	7	16	79
ATSS	Femmes	13	3	2	18	6	1	3	10	3	2	2	7
	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ensemble	13	3	2	18	6	1	3	10	3	2	2	7
Total	Femmes	182	45	26	253	186	16	31	233	150	9	19	178
	Hommes	6	1	0	7	7	0	0	7	7	0	0	7
	Ensemble	188	46	26	260	193	16	31	240	157	9	19	185

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 132 : Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2024-2025

	Femmes	Hommes	Ensemble	Rappel 2023-2024	Rappel 2022-2023
Personnels premier degré public	16 898	2 308	19 206	22 398	19 922
Personnels premier degré privé	1 429	74	1 503	1 632	1 571
Personnels second degré public	13 169	6 633	19 802	22 326	21 136
Personnels second degré privé	3 620	1 329	4 949	5 729	5 366
ATSS	2 159	439	2 598	2 924	2 488
Total personnels enseignants et ATSS	37 275	10 783	48 058	55 009	50 483
AED	2 129	1 179	3 308	3 180	3 232
AESH	8 180	387	8 567	6063	3 920
Total AED/AESH	10 309	1 566	11 875	9 243	7 152
Total général	47 584	12 349	59 933	64 252	57 635

Champ : Personnels de l'académie de Lille. La période observée entre le 01/09/2024 et le 31/08/2025.

Source : DRH (SIRH).

Le nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2024-2025 a diminué pour les personnels enseignants et les personnels ATSS et augmenté pour les personnels d'assistance éducative par

rapport à l'année précédente. Si les diminutions pour les premiers sont assez générales, les augmentations pour les seconds concernent principalement les AESH.

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. Un nouveau plan académique de prévention des risques psychosociaux est en cours de rédaction, et devrait couvrir la période 2026-2029.

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, référent QVCT, etc., 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	151
L'accompagnement de la difficulté professionnelle.....	155
La politique académique de prévention des risques professionnels .	160
La politique académique de prévention des risques psychosociaux .	188
L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	197
La politique académique du handicap	200
Les postes adaptés et les allègements de service.....	209
Le réseau PAS et les espaces d'accueil et d'écoute	215
La médiation académique	216
La protection juridique des fonctionnaires et le contentieux.....	221

Les accidents du travail et maladies professionnelles

1. Les accidents du travail

En 2024, 1 285 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 1 202 en 2023 (**Tableau 133**).

En 2024, les accidents du travail (ou de service) représentent 77,4 % des déclarations, les accidents de trajet 15,4 % et les accidents de mission 7,2 % (77,9 %, 18,1 % et 4 % respectivement en 2023).

37,7 % des accidents déclarés en 2024, concernent des enseignants du premier degré, 29,1 % des enseignants du second degré hors EPS et hors PLP, 9,2 % des PLP, 7,3 % des

professeurs EPS et 8,9 % des personnels administratifs et ITRF.

Sur les 1 285 accidents déclarés, 138 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. La plupart des personnels formant un recours relatif au dépassement des délais de déclaration voient leur dossier accepté.

Tableau 133 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon le type

Année de survenance de l'évènement		2021		2022		2023		2024	
		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	830	80,2	883	78,6	937	79,2	955	79,2
	Reconnus	643	80,2	670	78,6	701	76,8	692	79,9
	Non reconnus	77	81,6	99	74,7	81	79	92	75,0
Trajet	Survenus	272	76,1	238	71,8	217	71,4	274	73,7
	Reconnus	174	74,1	173	74	154	71,4	198	73,7
	Non reconnus	28	73,1	41	70,9	31	77,4	36	72,2
Mission	Survenus	9	73,1	36	69,4	48	83,3	56	69,6
	Reconnus	8	73,1	28	75	36	83,3	36	72,2
	Non reconnus	1	73,1	5	40	6	66,6	10	60,0
Ensemble	Survenus*	1 111	73,1	1 157	76,9	1 202	78,1	1 285	77,6
	Reconnus	825	73,1	871	77,6	891	77,8	926	78,3
	Non reconnus	106	73,1	145	72,4	118	77,9	138	73,2

* 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 : octobre 2025.

Pour tous les types d'accident (de service, de trajet et de mission), les corps les plus concernés par les accidents, en termes de poids dans les effectifs du corps, sont les professeurs EPS

(4,0 %), les CPE (3,1 %) les personnels administratifs et les ITRF (3,0 %) (**Tableau 133- 1**). À noter que sur les 94 accidents déclarés par des professeurs EPS, en 2024, 76 sont survenus dans l'exercice des fonctions, soit 80,8 %.

Tableau 133 - 1 : Nombre d'accidents du travail déclarés en 2024 selon le corps

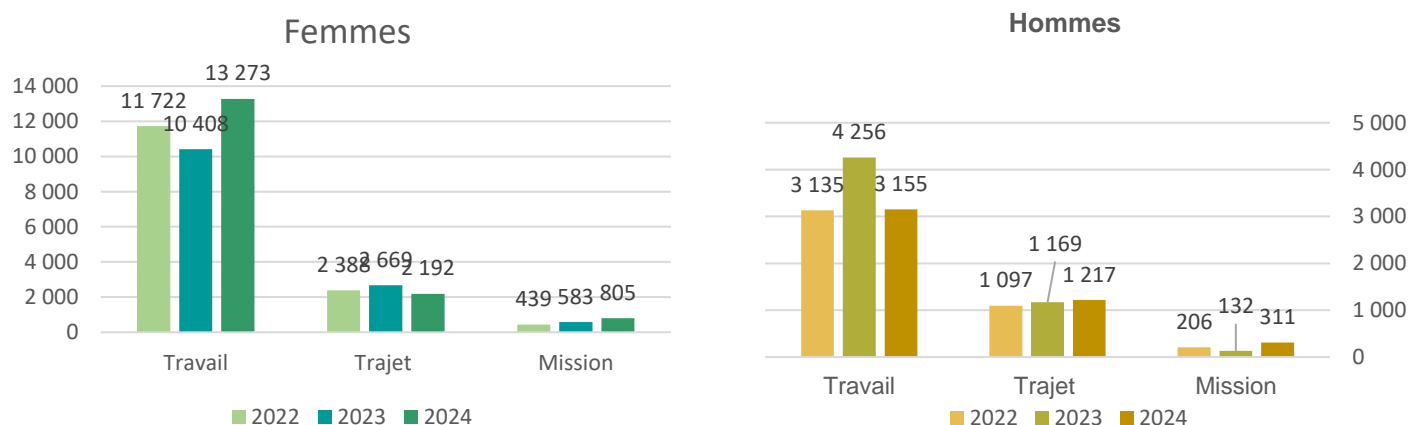
Corps*	Nombre d'accidents déclarés	Poids dans le total des effectifs (en %)
Enseignants premier degré	484	1,9
Enseignants second degré (hors EPS et PLP)	374	1,5
Professeur EPS	94	4,0
PLP	119	2,5
CPE	24	3,1
PsyEn	4	0,8
Personnels sociaux et santé	19	2,0
Personnels de direction	14	1,6
Personnels d'inspection	1	0,5
Personnels administratifs et ITRF	114	3,0
AED/AESH	38	0,3
Total	1 285	1,6

*personnels enseignants du public et du privé
Source : MEN, Anagram, extraction : octobre 2025.

En 2024, 59,4 % des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail d'une durée moyenne de 38 jours. Les chutes de plain-pied, de hauteur et les glissades représentent 35 % des accidents survenus sur le lieu de travail. Ce pourcentage ne tient compte que des accidents survenus, déclarés et reconnus la même année (**Figure 39**).

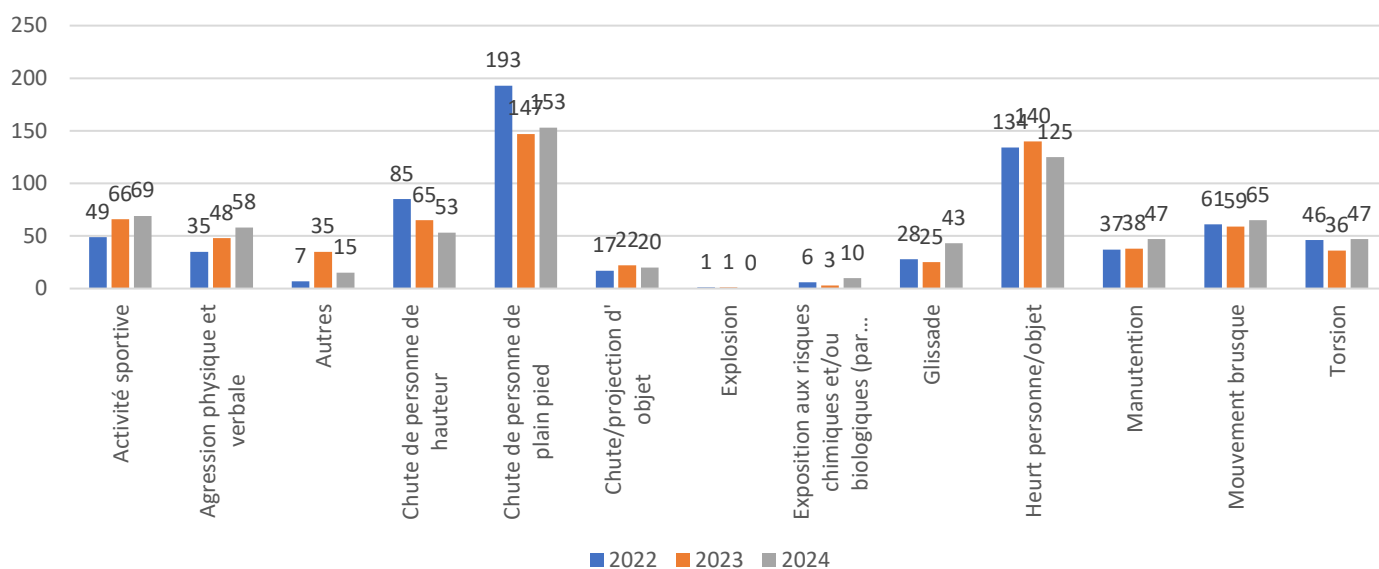
À noter : les RPS n'y sont pas représentés car les requêtes statistiques produisent un résultat qui ne reflète pas la réalité. En effet, ces données n'apparaissent que très partiellement à cause du décalage dans le temps entre les faits (parfois années N-1, N-2...), la déclaration par l'agent (année N) et la décision d'imputabilité ou de refus d'imputabilité (année N ou N+1).

Figure 38 : 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 39 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon la nature

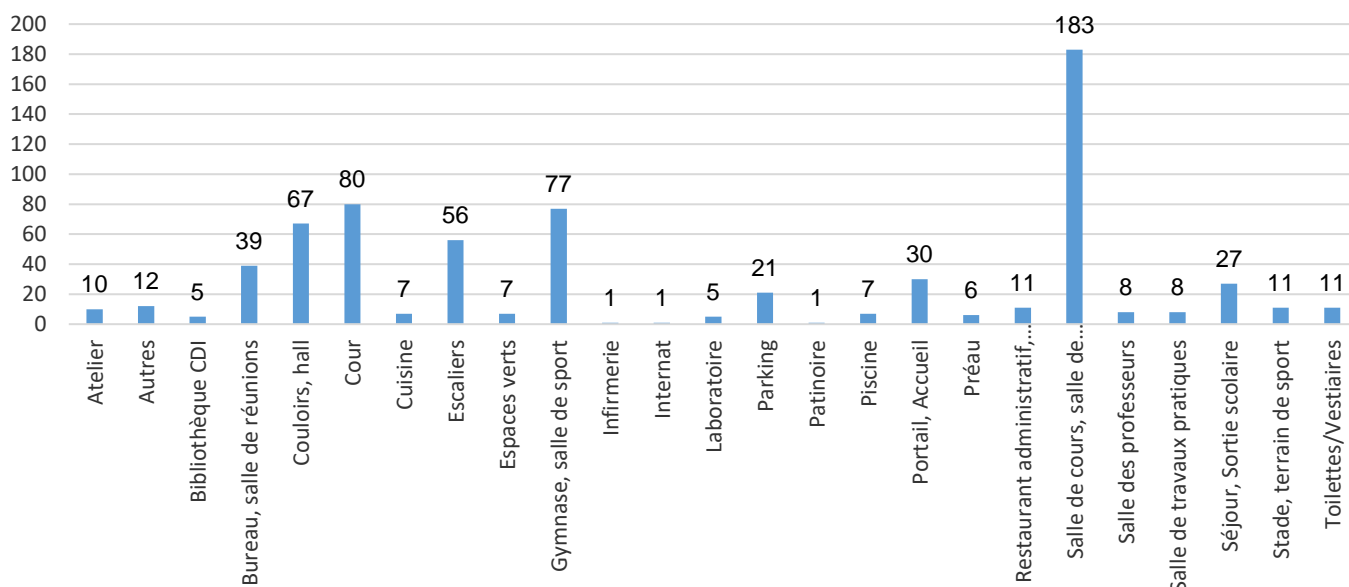


Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.
Source : MEN, Anagram.

Les accidents sont survenus, en 2024 pour 69,5 % dans les lieux où s'exercent les missions (salles de cours, salles de sports, bureaux...), pour 26,2 % dans

les espaces de « circulation » (couloirs, escaliers, parkings...) et enfin pour 4,3 % dans les lieux de vie (restauration, toilettes...) (**Figure 40**).

Figure 40 : Nombre d'accidents sur le lieu de travail selon le lieu de l'accident en 2024



Champ : agents du MEN de l'académie de Lille.
Source : MEN, Anagram, extraction : octobre 2025.

2. Les maladies professionnelles

36 maladies professionnelles ont été déclarées en 2024 (32 en 2023) (**Tableau 134**), 1 au titre d'un cancer provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante, 2 pour des affections chroniques du

rachis lombaire, 30 pour des affections péri-articulaires, 1 pour des affections liées à des chocs itératifs et des vibrations, 1 due aux bacilles tuberculeux et 1 causée par le mercure.

Tableau 134 : Évolution du nombre de maladies professionnelles selon le sexe

		2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	Survenues	11	14	19	21	27
	Reconnues	1	4	4	5	9
	Non reconnues	0	2	1	0	0
Femmes	Survenues	5	6	6	11	9
	Reconnues	0	2	1	1	2
	Non reconnues	0	0	0	2	1
Ensemble	Survenues	16	20	25	32	36
	Reconnues	1	6	5	6	11
	Non reconnues	0	2	1	2	1

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 2024, le nombre d'actes de violence physique, envers le personnel, déclarés en accidents de service, est de 30, 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 : 25 ;
- Émanant des usagers sans arrêt de travail : 5.

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 ;

- 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 2024, les 30 déclarations d'agression ont engendré 2 373 jours d'arrêt.

L'accompagnement de la difficulté professionnelle

1. L'accompagnement des enseignants du second degré

Le besoin important d'accompagnement individualisé des personnels croit encore au cours de l'année 2024-2025 (passant de 122 à 139 dispositifs). Ce besoin se matérialise dans les demandes de tutorat dans de nombreux corps de métier ainsi que dans les demandes de dispositifs d'accompagnement mis en place par l'EAFC.

L'analyse du recours à ces différents dispositifs montre une augmentation importante des dispositifs dédiés aux contractuels et aux professeurs stagiaires ainsi qu'une baisse du dispositif d'accompagnement pédagogique personnalisé et du dispositif d'accompagnement à l'adaptation à l'emploi.

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.

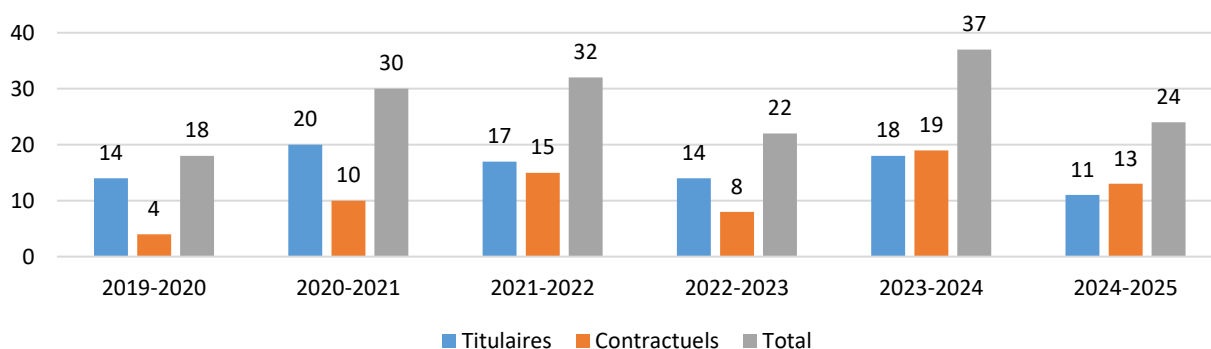
Le DAPP comprend une analyse des compétences professionnelles à renforcer et un tutorat pédagogique. Il est mis en place pour une période minimale de 6 mois et se conclut avec un bilan partagé par le tuteur, le tuteur et l'inspecteur.

En 2024-2025, 24 DAPP ont été mis en place revenant au niveau de l'année scolaire 2022-2023, à part quasiment égale entre contractuels et titulaires (**Figure 41**).

54 % de ces tutorats ont été mis en place pour des femmes (38 % en 2023-2024) (**Figure 42**).

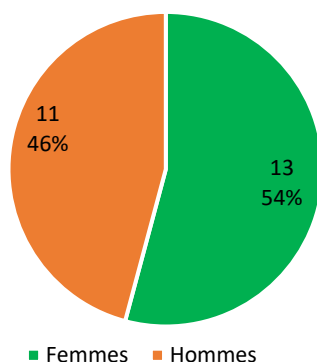
Pour la 5^{ème} année consécutive, il n'y a pas eu de demande de mise en place d'un DAPP pour les CPE ni pour les agrégés (**Figure 43**). La part selon les corps des agents est sensiblement la même que celle de l'année précédente.

Figure 41 : Évolution du nombre de tutorats pédagogiques selon le statut des enseignants



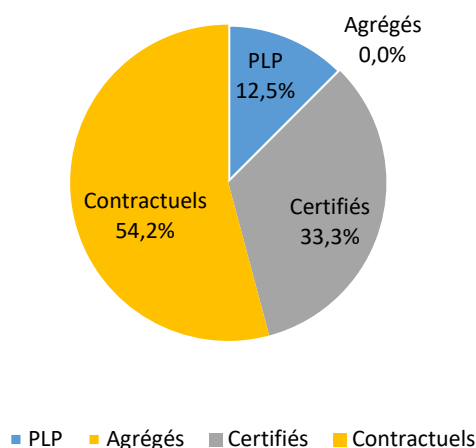
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 42 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le sexe en 2024-2025



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 43 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le corps en 2024-2025



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)

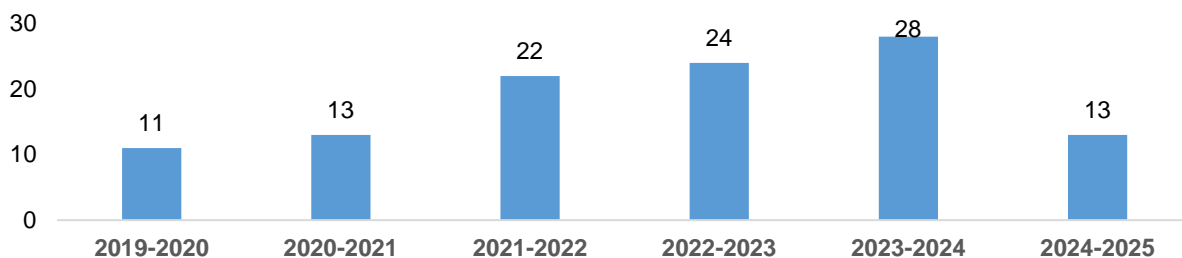
Le Dispositif d'Accompagnement d'Adaptation à l'Emploi (DAAE) est destiné aux personnels enseignants qui sont nommés dans un nouveau corps, par liste d'aptitude ou par détachement, et qui nécessitent d'être accompagnés durant leur année de stage. Il s'adresse aussi aux personnels en reconversion. Cet 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 2024-2025, on constate que le besoin en DAAE a été divisé par 2 (**Figure 44**) : 9 enseignants (16 en 2023-2024) et 4 DDFPT (12 en 2023-2024).

La proportion entre les femmes et les hommes varie faiblement par rapport à l'année précédente,

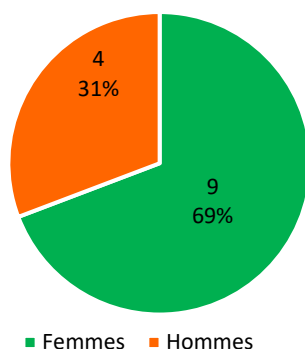
69 % des bénéficiaires de cet accompagnement sont des femmes (**Figure 45**) alors qu'elles représentent 56 % des enseignants du second degré dans l'académie. La **figure 46** montre le corps d'origine des enseignants tutorés.

Figure 44 : Évolution du nombre d'agents bénéficiant du DAAE



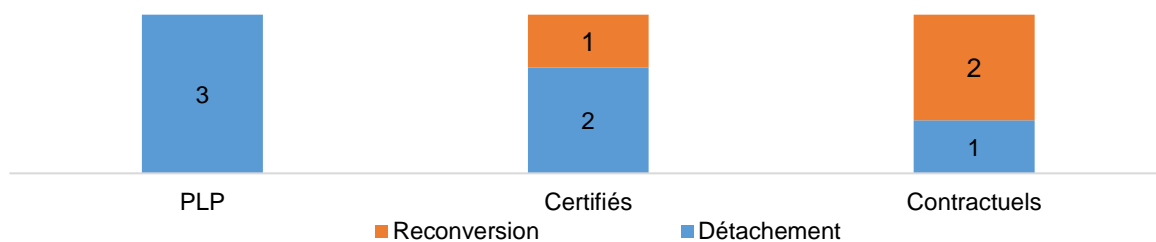
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 45 : Répartition des agents bénéficiant du DAAE selon le sexe en 2024-2025



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 46 : Nombre d'agents bénéficiant du DAAE selon le grade d'origine (hors DDFPT) en 2024-2025



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)

Depuis 2023, les contractuels enseignants nouvellement recrutés ont bénéficié d'une formation renforcée de 15 jours à la prise de poste. Un accompagnement spécifique supplémentaire pour ces personnels a été créé : le Dispositif d'Accompagnement d'Adaptation à l'Emploi des Contractuels (DAAEC).

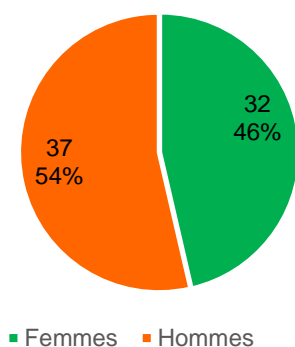
Cet accompagnement de proximité a pour objectif de conforter les compétences des agents et de leur faciliter la prise de poste par la connaissance de l'environnement professionnel et du public qui le compose. La demande d'accompagnement pédagogique émane des corps d'inspection. Il prend la forme d'un 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 2^{ème} année de mise en œuvre, ce sont 69 contractuels qui ont bénéficié de cet

accompagnement multipliant par 2,5 le besoin (27 DAAEC en 2023-2024), 46 % des agents concernés sont des femmes (**Figure 47**). Cette forte augmentation trouve sans doute sa source dans le nécessaire accompagnement des personnels non titulaires au début de la prise de fonction.

Figure 47 : Répartition des tutorats pédagogiques selon le sexe en 2024-2025



d. Le Dispositif d'accompagnement renforcé (DAR)

Ce dispositif a été créé et mis en œuvre pour la 1^{ère} 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 : Une prise de contact avec la direction des ressources humaines en cas de difficulté importante.

Pour cette 3^{ème} année de mise en œuvre par l'E AFC, 35 stagiaires ont bénéficié de cet accompagnement renforcé dont 1/3 étaient des stagiaires à mi-temps. 79 journées de formation ont été dispensées pour ce dispositif pendant l'année scolaire 2024-2025 (pour 111 journées convoquées).

Les bénéficiaires du DAR étaient à 31 % des femmes (**Figure 48**). Concernant les corps d'origine bénéficiant de ce dispositif, 66 % d'entre eux sont des certifiés (**Figure 49**).

Figure 48 : Répartition des agents bénéficiant du DAR selon le sexe en 2024-2025

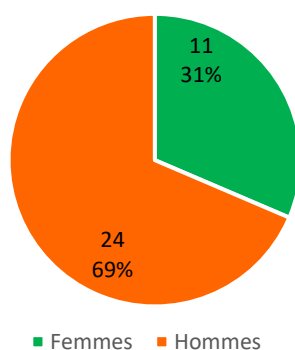
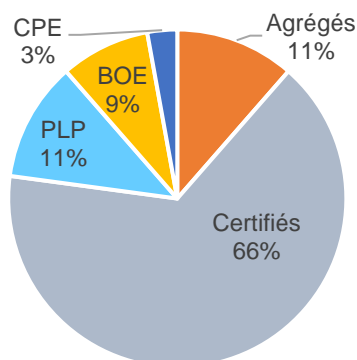


Figure 49 : Répartition des agents bénéficiant du DAR selon corps en 2024-2025



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 sont généralement mis en place 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 2024-2025 : 22 contrats de progrès (13 femmes et 9 hommes) ont été mis en place dans le département du Nord :

- 5 pour des directeurs ou directrices d'école
- 17 pour des professeur(e)s 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'IEN propose un accompagnement professionnel d'une durée minimum de 6 mois, avant inspection de contrôle.

En 2024-2025, 23 professeurs des écoles (20 femmes et 3 hommes) ont été suivis dans le cadre du protocole d'accompagnement :

- 1 directrice d'école ;
- 22 adjoints (19 femmes et 3 hommes).

Ce chiffre est en diminution de 20 % par rapport à l'année 2023-2024 (29 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 2024-2025 a pris appui sur le bilan des actions conduites l'année précédente et sur les orientations stratégiques ministérielles 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.

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.

20 établissements ont été visités par l'Inspecteur au cours de l'année 2024-2025 dans le but d'assurer un contrôle de la bonne application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité.

Elles se sont réparties de la manière suivante :

- Écoles : 7 ;
- Collèges : 4 ;
- Lycées : 5 ;
- Centres d'Information et d'Orientation (CIO) : 3 ;
- Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (DRAJES) : 1.

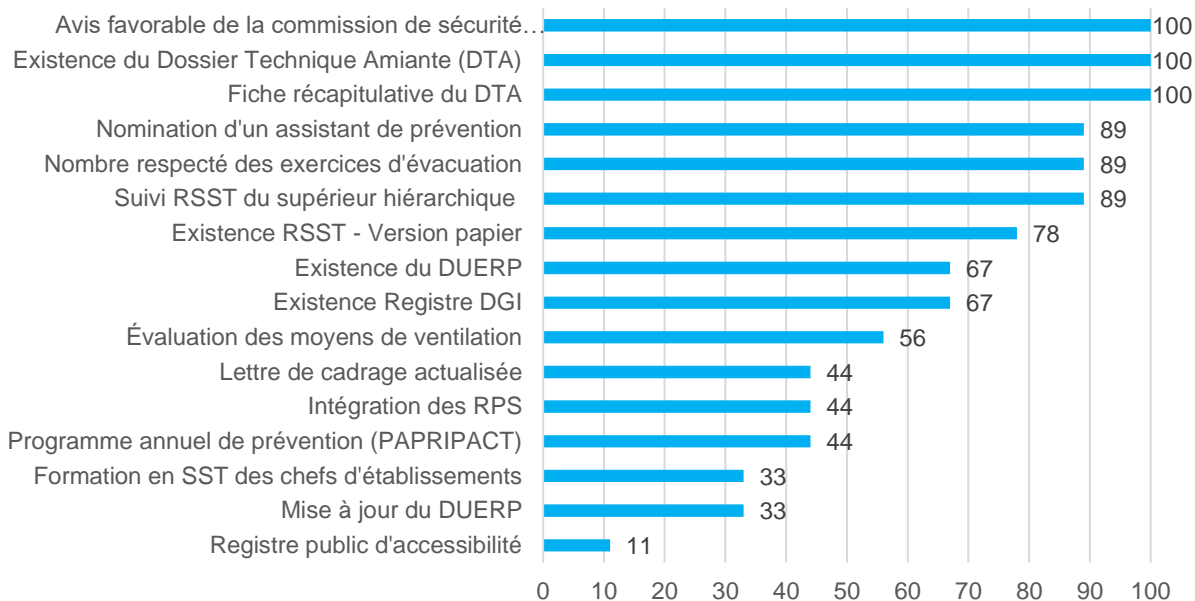
Chacune de ces visites a donné lieu à la rédaction d'un rapport d'inspection transmis aux chefs de service concernés ainsi qu'à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) compétente.

◇ **Données issues des visites réalisées en 2024-2025**

Les données présentées ci-après portent sur l'ensemble des structures ayant fait l'objet d'une inspection au cours de l'année, à savoir les EPLE (collèges et lycées), les écoles ainsi que les services. Elles offrent un éclairage détaillé sur les principaux constats établis à partir des indicateurs retenus par l'ISST et des documents relatifs à la

santé et à la sécurité au travail. Ces éléments, relevés lors des inspections, permettent d'appréhender de manière concrète l'état des pratiques observées au sein des différentes structures et de dégager les tendances significatives en matière de prévention des risques professionnels.

Visites des EPLE

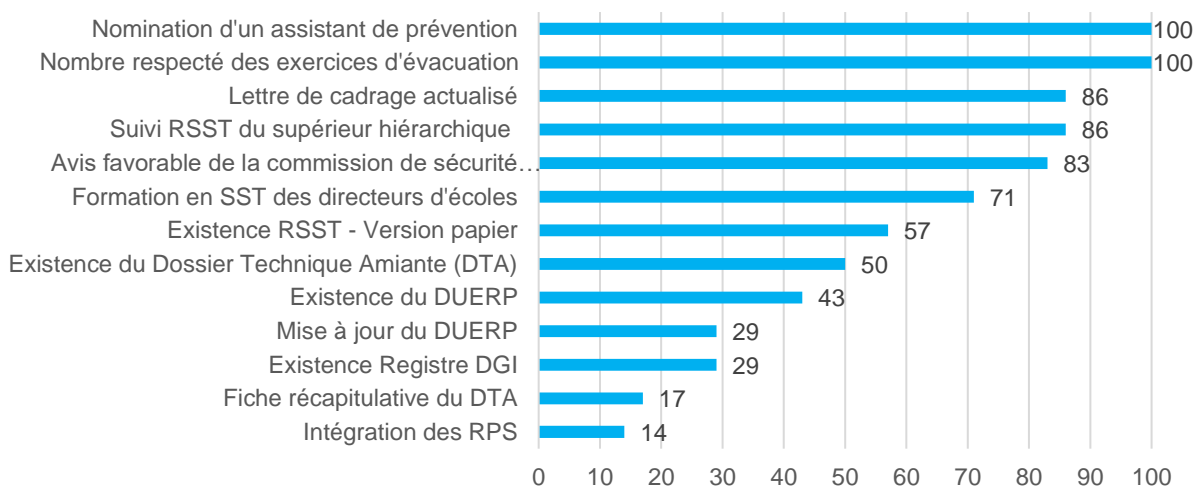


Source : Rectorat de l'académie de Lille, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail.

Le graphique « visites des EPLE » présente le niveau de mise en œuvre des obligations administratives en matière de santé et sécurité au travail (SST) pour les lycées et les collèges inspectés. Les résultats montrent une conformité élevée sur plusieurs obligations structurantes, notamment l'existence du Dossier Technique Amiante (DTA), sa fiche récapitulative et l'avis favorable de la commission de sécurité incendie.

En revanche, des écarts significatifs sont constatés sur certaines obligations administratives, en particulier le registre public d'accessibilité ainsi que certaines actions de formation ou de mise à jour réglementaire, avec des niveaux inférieurs.

Visites des écoles (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail.

Le graphique « visites des écoles » présente le niveau de mise en œuvre des obligations

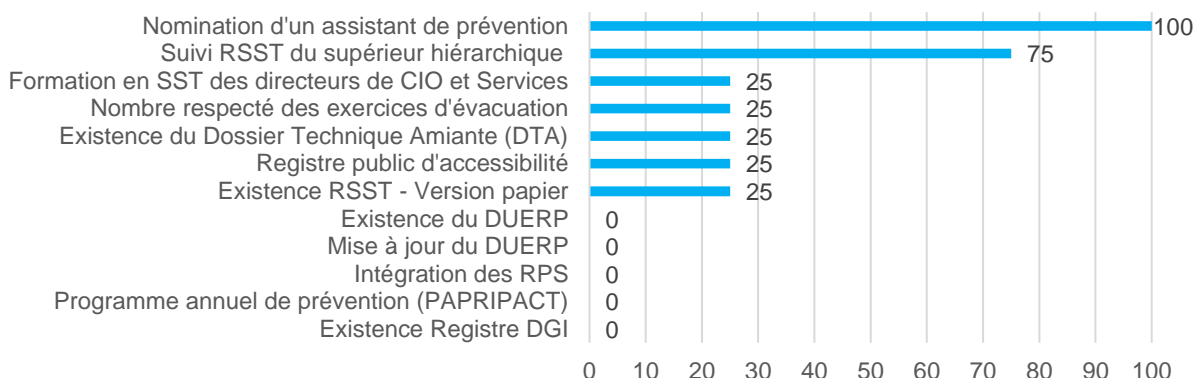
administratives en matière de santé et sécurité au travail (SST) dans les écoles inspectées.

Les résultats mettent en évidence une bonne appropriation globale des exigences réglementaires, avec plusieurs dispositifs largement déployés, notamment la nomination d'un assistant de prévention, le respect des exercices d'évacuation, l'avis favorable de la commission de sécurité incendie ainsi que le suivi

du registre SST par la hiérarchie, dont les taux sont élevés.

D'autres obligations présentent des niveaux de mise en œuvre plus hétérogènes, en particulier la mise à jour du DUERP, l'intégration des RPS ou la formalisation de certains registres, qui constituent des leviers d'amélioration identifiés.

Visites des Services (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail.

Le graphique « visites des services » présente le niveau de mise en œuvre des obligations administratives en matière de santé et sécurité au travail (SST) dans les services inspectés.

Les résultats montrent que certaines obligations sont correctement déployées, en particulier la nomination d'un conseiller de prévention des services et le suivi du registre SST par le supérieur

hiérarchique, qui constituent des points d'appui pour l'organisation.

En revanche, plusieurs obligations réglementaires essentielles apparaissent insuffisamment mises en œuvre ou absentes, notamment la formalisation et la mise à jour du DUERP, l'intégration des risques psychosociaux (RPS), le programme annuel de prévention (PAPRI Pact) ainsi que l'existence du registre DGI.

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 était à la disposition de chaque structure (administrative et scolaire). Depuis sa création en 2013, seuls une centaine d'établissements (premier et second degrés) ont réalisé et validé un document unique via cet applicatif. À la rentrée 2024, il a été constaté une non-utilisation et l'outil est désormais inaccessible.

Néanmoins, le chef de service ou le chef d'établissement peut, à sa convenance, utiliser un tableur Excel ou un fichier Word, pour réaliser son DUERP, qui est ensuite téléversé dans GEDEON. Il est à noter qu'une application ministérielle est 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.

Au total, l'espace de stockage GEDeon identifie ainsi, 811 établissements avec DUERP, soit 24,3 % des établissements et structures (3 339 établissements premier et second degré public, services académiques et circonscriptions). Très peu d'établissements actualisent, de manière annuelle, leur DUERP. Sur l'année 2024-2025,

230 documents uniques ont été déposés directement dans la GED.

Dans le premier degré, 23,6 % des écoles disposent d'un document unique.

Dans le second degré, 32,7 % des EPLE disposent d'un document unique.

Un travail autour de la mise en place d'outils et de ressources documentaires sur la mise en place du

DUERP au sein des collectifs de travail et accompagner les chefs d'établissements et de service, s'est poursuivi entre 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. Le projet s'est finalisé pour la rentrée 2025.

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 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 1er janvier 2022, le RSST est dématérialisé et est accessible à travers le portail académique EDULINE pour tout agent disposant d'une adresse mail académique.

Cette année, une sensibilisation des chefs d'établissement et de service sur les bons usages

du RSST a été réalisée par le biais d'un webinaire le 1^{er} juillet 2025 ; ce webinaire enregistré est désormais accessible sur la chaîne PodEduc de l'académie de Lille.

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 opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail

Les agents peuvent saisir un signalement, parmi l'une des familles de risques suivants (liste des familles de risques professionnels disponible au 31/08/2025) :

Famille de risques	Intitulé risques
1	1-risques de chute de plain-pied
2	2-risques de chute de hauteur
3	3-risques liés aux circulations internes de véhicules
4	4-risques routiers en mission
5	5-risques liés à la charge physique de travail
6	6-risques liés à la manutention mécanique
7	7-risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
8	8-risques liés aux agents biologiques
9	9-risques liés aux équipements de travail
10	10-risques liés aux effondrements et aux chutes d'objet
11	11-risques et nuisances liés au bruit
12	12-risques liés aux ambiances thermiques
13	13-risques d'incendie, d'explosion
14	14-risques liés à l'électricité
15	15-risques liés aux ambiances lumineuses
16	16-risques liés aux rayonnements
17	17-risques psychosociaux Exigences émotionnelles
18	18-risques psychosociaux Intensité et temps de travail
19	19-risques psychosociaux Autonomie et marges de manœuvre
20	20-risques psychosociaux Rapports sociaux et reconnaissance au travail
21	21-risques psychosociaux Conflits de valeur

22	22-risques psychosociaux Insécurité socio-économique de la situation de travail
23	23-risques liés aux vibrations
24	24-risques de heurt, de cognement
25	25-risques liés aux conduites addictives

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Conseillère de prévention académique.

Pour l'année scolaire 2024-2025, 2 085 fiches ont été déposées sur le RSST :

- 2 028 fiches visées par l'IEEN et le Directeur d'école, le chef de service ou le chef d'établissement (dont 857 avec réponses et 223 clôturées) soit 97,3 % ;

Parmi les 2 085 fiches, on constate que près de 42 % 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.

- 235 fiches clôturées soit 10,7 %.

273 fiches ont été requalifiées par la conseillère de prévention académique (modification de la famille de risques saisie afin de correspondre au mieux à la situation décrite).

Les principaux autres risques signalés évoquent des situations liées aux RPS de type rapports sociaux et reconnaissance au travail (14,9 %), aux ambiances thermiques (13,3 %) aux RPS de type intensité et temps de travail (6,3 %) et aux risques liés aux produits, émissions et déchets (3,2 %).

Tableau 135 : Répartition des signalements RSST par type de risque :

Type de Risque	Nombre de signalements	% fiches
17) Risques psychosociaux : Exigences émotionnelles	873	41,9 %
20) Risques psychosociaux : Rapports sociaux et reconnaissance au travail	312	15,0 %
12) Risques liés aux ambiances thermiques	277	13,3 %
18) Risques psychosociaux : Intensité et temps de travail	132	6,3 %
7) Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets	67	3,2 %
22) Risques psychosociaux : Insécurité socio-économique de la situation de travail	61	2,9 %
9) Risques liés aux équipements de travail	57	2,7 %
8) Risques liés aux agents biologiques	57	2,7 %
21) Risques psychosociaux : Conflits de valeur	47	2,3 %
1) Risques de chutes de plain-pied	40	1,9 %
10) Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets	31	1,5 %
5) Risques liés à la charge physique de travail	29	1,4 %
12) Risques liés aux chutes de hauteur	17	0,8 %
24) Risques de heurt, de cognement	16	0,8 %
19) Risques psychosociaux : Autonomie et marges de manœuvre	16	0,8 %
14) Risques liés à l'électricité	12	0,6 %
11) Risques et nuisances liés au bruit	12	0,6 %
15) Risques liés aux ambiances lumineuses	8	0,4 %
13) Risques d'incendie, d'explosion	8	0,4 %
3) Risques liés aux circulations internes de véhicules	5	0,2 %
4) Risques routiers en mission	4	0,2 %
6) Risques liés à la manutention mécanique	2	0,1 %
25) Risques liés aux pratiques addictives	1	0,1 %
16) Risques liés aux rayonnements	1	0,1 %
23) Risques liés aux vibrations	0	0 %
TOTAL	2 085	100,0 %

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Conseillère de prévention académique.

279 fiches RPS, soit 13,4 % du total des fiches, relatives aux risques psycho-sociaux (RPS) déposées 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 2024	30	8
Octobre 2024	53	11
Novembre 2024	33	6
Décembre 2024	32	9
Janvier 2025	26	8
Février 2025	2	2
Mars 2025	28	10
Avril 2025	12	5
Mai 2025	48	12
Juin 2025	2	1
Juillet 2025	13	3
Août 2025	0	0
TOTAL	279	75

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Conseillère de prévention académique.

Tableau 136 : Bilan 2024-2025 sur l'état des fiches déposées et traitées :

Année scolaire 2024-2025 - 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 2024	172	79	72	169	18	10,5 %	154	1-2-3-4-5-7-8-9-10-11-12-13-14-15-17-18-19-20-21-22-24-25	
Octobre 2024	211	93	94	210	23	10,9 %	188	1-2-3-5-7-8-9-11-12-14-15-17-18-19-20-21-22-24-25	
Novembre 2024	230	84	124	228	20	8,7 %	210	1-2-3-5-7-8-9-11-12-14-17-18-19-20-21-22-24-25	
Décembre 2024	130	64	41	129	24	18,5 %	106	1-2-3-5-7-8-9-11-12-14-17-18-19-20-21-22-24-25	
Janvier 2025	254	110	94	251	47	18,5 %	207	2-5-7-8-9-12-15-17-18-19-20-21-22	
Février 2025	163	87	57	161	17	10,4 %	146	1-2-3-5-6-7-8-9-11-12-14-15-17-18-19-20-21-22-24-25	
Mars 2025	283	154	102	279	23	8,1 %	260	1-2-4-7-8-9-10-11-12-13-17-18-19-20-21-22-24	

Avril 2025	95	48	37	91	6	6,3 %	89	7-8-9-12-17-18-20-21-22	
Mai 2025	203	81	99	200	20	9,8 %	183	1-2-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-17-18-20-21-24	
Juin 2025	212	97	85	193	11	5,2 %	201	1-3-5-7-8-9-10-12-13-14-17-18-19-20-21-22-24	
Juillet 2025	123	46	50	110	14	11,4 %	109	7-9-10-11-12-13-17-18-20-21-22	webinaire DRH/CPA du 1er juillet 2025 à destination des chefs d'établissement et de service sur les usages du RSST
Août 2025	9	5	2	7	0	77,8 %	9	9-10-20-21	
TOTAL	2 085	948	857	2028	223	10,7 %	1 862		

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Conseillère de prévention académique.

Tableau 137 : Bilan 2024-2025 par type de structure :

Année scolaire 2024-2025	nb fiches déposées	Fiches non RPS	Fiches RPS	nb fiches visées	nb fiches avec réponses	Total fiches visées-visées avec réponse et clôturées	Nb fiches clôturées	% fiches clôturées	type de risques rencontrés
Écoles 59	581	119	462	305	226	567	36	7,8 %	1-10-11-12-17-18-2-20-21-24-5-7-8-9
Écoles 62	378	107	271	206	128	358	24	8,9 %	1-10-12-13-14-15-17-18-19-2-20-21-22-24-4-5-7-8-9
Total premier degré	959	226	733	511	354	925	60	6,3 %	
Collèges/SEGPA 59	343	86	257	157	151	339	31	9,0 %	1-2-3-5-6-7-8-9-10-11-12-15-17-18-19-20-21-24
Collèges/SEGPA 62	267	96	171	112	114	258	32	12,0 %	1-2-3-5-7-8-9-10-11-12-14-15-17-18-19-20-21-22-24
Lycées - LP - EREA 59	315	161	154	131	118	313	6	20,3 %	1-2-3-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-17-18-19-20-21-22-24
Lycées - LP - EREA 62	119	42	77	27	60	116	29	24,4 %	1-2-4-5-7-8-9-10-11-12-

									13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-24
Total second degré	1 044	385	659	427	443	1 026	156	23,7 %	
Services académiques									
RECTORAT	14	11	3	0	8	13	5	35,7 %	1-3-5-7-12-17-18-25
DSDEN 59	18	3	15	0	18	18	0	0,0 %	8-9-17-18-20-22
DSDEN 62	21	6	15	0	21	21	0	0,0 %	10-12-14-17-20-21-22
CIO 59	9	6	3	1	7	9	1	11,1 %	17-20-21
CIO 62	6	6	0	4	2	6	0	0 %	7-12
Circonscriptions du premier degré Nord	8	0	8	3	4	8	1	12,5 %	17-20-21
Circonscriptions du premier degré Pas-de-Calais	2	0	2	2	0	7	0	0 %	17-20
Total services académiques	78	32	46	10	60	77	7	9,0 %	
Total général	2 081	643	1 438	948	857	2 028	223	10,7 %	

Tableau 137-1 : Bilan 2024-2025 d'autres structures

	Nb fiches déposées	Nb fiches visées
CFA	1	X
Académie Amiens (test)	1	X
IME	1	X
DRAJES	1	1
Total	4	1

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Conseillère de prévention académique.

Évolution du nombre de fiches déposées par année civile et du nombre d'établissements et structures concernés au 31/08/2025 par type de risque professionnel :

Type de risques professionnels	Nombre de fiches déposées				Nombre d'établissements et de structures concernés			
	2022	2023	2024	2025 (8 mois)	2022	2023	2024	2025 (8 mois)
1) Risques de chute de plain-pied	42	62	31	32	30	40	13	24
2) Risques de chute de hauteur	12	9	12	7	10	9	9	5
3) Risques liés aux circulations internes de véhicules	4	6	10	2	4	5	6	2
4) Risques routiers en mission	5	19	1	2	5	2	1	2
5) Risques liés à la charge physique de travail	4	4	24	11	4	4	16	6
6) Risques liés à la manutention mécanique	3	2	1	2	3	2	1	2
7) Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets	34	52	39	45	14	21	21	27
8) Risques liés aux agents biologiques	39	22	46	30	17	14	29	20
9) Risques liés aux équipements de travail	51	71	55	29	22	34	34	21
10) Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets	35	35	24	24	14	28	20	20
11) Risques et nuisances liés au bruit	11	8	15	7	8	8	10	6
12) Risques liés aux ambiances thermiques	53	223	79	219	24	75	48	80
13) Risques d'incendie, d'explosion	8	33	8	7	7	12	8	6
14) Risques liés à l'électricité	14	13	14	5	10	12	12	5
15) Risques liés aux ambiances lumineuses	3	12	6	4	2	5	6	3
16) Risques liés aux rayonnements	0	0	0	1	0	0	0	1
17) Risques psychosociaux : Exigences émotionnelles	248	758	682	558	113	217	251	226
18) Risques psychosociaux : Intensité et temps de travail	0	39	146	44	0	27	60	24
19) Risques psychosociaux : Autonomie et marges de manoeuvre	0	8	18	7	0	6	13	6
20) Risques psychosociaux : Rapport sociaux et reconnaissance au travail	0	157	256	210	0	59	133	99
21) Risques psychosociaux : Conflits de valeurs	0	15	31	35	0	12	19	24
22) Risques psychosociaux : Insécurité socio-économique de la situation de travail	0	34	21	53	0	20	15	43
23) Risques liés aux vibrations	0	0	0	0	0	0	0	0
24) Risques de heurt, de cognement	0	0	17	8	0	0	15	7
25) Risques liés aux pratiques addictives	0	0	1	0	0	0	1	0
Total fiches RSST	566	1 582	1 537	1 342	287	612	741	659

Type de risques professionnels	Nombre de fiches déposées				Nombre d'établissements et de structures concernés			
	2022	2023	2024	2025 (8 mois)	2022	2023	2024	2025 (8 mois)
Risques non RPS	318	571	383	435	174	271	250	237
Risques RPS	248	1 011	1 154	907	113	341	491	422
Total fiches RSST	566	1 582	1 537	1 342	287	612	741	659

4. Les conseillers et les assistants de prévention

◇ 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'établissement 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 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, 295 chefs d'établissement y avaient répondu, soit un taux de participation d'environ 60,2 %.

Composition des AP au sein des établissements du second degré :

- 219 établissements ont un AP de l'Éducation nationale ;

- 289 établissements ont un AP de la collectivité territoriale ;
- 142 établissements n'ont aucun AP (ni État et nicollectivité territoriale) ;
- 151 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 (27 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. 11 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 (9 réunions).

Échanges réguliers avec les CPA et CPN tout au long de l'année (méls, RESANA, etc).

➤ 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 37 et 42 assistants de prévention par session – sur les 56 à 57 convoqués.

Formation à destination des néo secrétaires généraux d'EPLE

1 session de 3h, pour 15 participants sur 28 convoqués (53,6 %).

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 en distanciel, 5 participants sur 6 convoqués (83,3 %).

- Formation DUERP (public volontaire) : 1 session de 3h en distanciel, 7 participants sur 7 convoqués (100 %).

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 – 24 participants sur 27 convoqués (88,9 %)

Formation sur le risque amiante / Qualité de l'air intérieur / Risque radon à destination des Secrétaires généraux d'EPLE (public volontaire sur inscription)

1 session de 3h, pour 43 participants sur 58 convoqués (74,1 %).

✓ Webinaires (formation continue)

8 webinaires d'un format d'une heure maximum ont été proposés aux assistants de prévention, entre novembre 2024 et juin 2025, pour un total de 107 participants.

Les thèmes abordés ont été :

- Le RSST dématérialisé : 20 participants
- Accès aux informations et outils académiques en SST : 18 participants
- Webinaire réalisé en collaboration et en co-animation avec la CPD62 : Punaises de lit et nuisibles (1^{ère} session) : 7 participants
- Le DUERP : les essentiels à retenir - 15 participants
- Webinaire réalisé en collaboration et en co-animation avec la CPD62 : Punaises de lit et nuisibles (2^{ème} session) : 9 participants

- Lecture d'un DTA second degré : 11 participants
- Les VDHAS et leurs impacts psychologiques, webinaire animé par Mme Mezidi, psychologue du travail : 10 participants (ouvert aux AP1D 62)

Les webinaires sont proposés aux AP1D.

1 webinaire a également été proposé par la CPD 62 en co-animation avec l'ISST (ouverts aux AP1D 59/62 et AP2D) :

- Sensibilisation à la manipulation des moyens d'extinction et de secours : 17 participants

✓ 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) pour les nouveaux

représentants des personnels – 1 jour en présentiel au Rectorat – 1 journée de 6h avec

- co-animation avec l'ISST – 8 participants sur 11 convoqués (72,7 %)
- Mise en place de la 2^{ème} journée de formation en SST des membres des instances (3 jours à réaliser durant le mandat) pour les représentants des personnels des CSA et

F3SCT – 4 jours en présentiel dont 1 journée pour un groupe avec niveau avancé (31/01/2025 – 07/02/2025 – 03/03/2025 et 21/03/2025) 8 sessions de 3h (4 journées) – 77 à 79 participants sur 116 convoqués (66,4 % à 68,1 %).

➤ 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 de certaines fiches RPS pour suivi DRH particulier.
 - ✓ 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.
- Pour l'année scolaire 2024-2025, 2 085 fiches ont été déposées sur le RSST, 279 fiches RPS ont été transmises à la DRH et 273 fiches requalifiées par la CPA. 130 fiches ont fait l'objet d'un échange entre la CPA et les chefs d'établissement.

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) 2024**
Le PAP adopté en juillet 2024 n'a pas été retravaillé faute de nouvelles orientations stratégiques ministérielles durant l'année scolaire
- **Évaluation du Programme annuel de prévention (PAP) 2024**
L'évaluation du PAP 2024 a toutefois fait l'objet d'échanges avec les services entre octobre et janvier, d'un GT Bilan des indicateurs le 25/03/2025 et a abouti à une présentation du bilan validé en FS-SSCT académique le 06/05/2025.

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 (2 réunions) et aux GT avancement du projet du 09/10/2024 et 06/03/2025 avec les représentants des personnels de la FS-SSCT Académique.

Suivi et coordination du projet entre les différents acteurs (DRANE – DRASI – Service communication) durant l'année.

Mise en ligne sur EDULINE (dossier DUERP) des documents de communication (fiches de familles de risques professionnels, fiches méthodologiques, articles)

➤ 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 / du Pas-de-Calais
- FS-SSCT exceptionnelle académique enquête Cité scolaire Gambetta-Carnot Arras (Arras 1)
- GT RSU
- GT Protocole des visites et enquêtes de la FS-SSCT
- GT Protocole de traitement des violences conjugales
- GT Egalité professionnelle
- Réunion de travail sur les questions d'un chantier SSCT (prévention tertiaire des évènements de crise)
- GT Conditions de travail des agents des services académiques
- GT de suivi des préconisations de l'enquête Cité scolaire Gambetta-Carnot d'Arras (Arras 1)
- 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) (Arras 2)
- GT et réunions préparatoires à l'enquête dans un lycée du Pas-de-Calais

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 la Secrétaire générale adjointe en charge de la modernisation, des fonctions supports et de l'enseignement privé, 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 » 2025 entre mars et juin 2025 en lien avec la DRH adjointe.

Contribution à l'enquête « sécurisation des biens et des personnes » quant à la question sur les exercices incendie (janvier et juin 2025).

➤ Coopération avec les collectivités territoriales

Sur le dispositif de surveillance de 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 décembre 2024, janvier et juin 2025.

L'académie a accompagné la Région par un courrier de sensibilisation aux chefs d'établissement en septembre 2024.

○ **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 sur une mission d'assistance à maîtrise d'œuvre effectuée par le bureau de contrôle APAVE. La seconde étape du plan de surveillance, démarrée

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 a rencontré des difficultés et impacté le pilotage et le suivi du projet durant l'année. Seule une partie des collèges ont entamé la dernière phase du plan avec 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 à l'exception d'une vingtaine de collèges qui achève cette phase d'ici fin 2025. Les plans d'action des autres établissements ont été réalisés et seront prochainement déployés avec un accompagnement spécifique.

Sur le risque amiante

○ **Échanges avec les collectivités territoriales**

Échanges réguliers tout au long de l'année avec les services dédiés 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
- ✓ Recensement des documents amiante à actualiser

récupérés dans les espaces documentaires des EPLE sur GEDEON

- ✓ Mise à jour régulière de l'état des lieux des EPLE reconstruits ou réhabilités et qui ne sont donc plus concernés par le risque amiante

- ✓ Renommage et télé-versement des fichiers

○ **Participation à l'enquête ministérielle du plan amiante en lien avec la cellule Bâti scolaire ministérielle**

Poursuite de l'accompagnement des directeurs d'école et chefs d'établissement (premier et second degrés) sur l'enquête amiante, avec la diffusion d'informations sur l'amiante et la

possibilité d'échanges avec les assistants et les conseillers de prévention avec une relance académique effectuée par mél en mars 2025 (renvoi éventuel des liens d'accès).

➤ **Le risque incendie**

- Suivi des avis de commissions de sécurité par la mission prévention santé sécurité

Recensement et identification des interlocuteurs en sous-préfectures et communes (avec compétences).

Mise en place d'un tableau de suivi par EPLE.

Sollicitation systématique des chefs d'établissement en cas d'avis défavorable de la commission de sécurité

- Suivi académique des exercices d'évacuation incendie (mis en place depuis la rentrée 2023) avec relances

Suivi de l'espace documentaire (GED) du dépôt des avis de commissions de sécurité et des bilans d'exercice d'évacuation.

Suivi d'une enquête académique en 3 parties (décembre 2024-janvier 2025 puis de mars à avril 2025 et juin/juillet 2025) en lien avec l'enquête Sécurisation des biens et des personnes.

➤ 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 accompagnement de l'équipe de direction d'un lycée professionnel du Nord dans la mise à jour du DUERP
- Participation à 2 visites d'inspection de l'ISST d'un lycée professionnel du Nord et de la DRAJES
- Visite avec l'ISST, le médecin de prévention et les infirmières de prévention en mars dans une cité scolaire d'un lycée du Nord.

➤ 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 : DUERP, inscription sur le RSST dématérialisé, EPI pour les enseignants PEPS (protections auditives et évaluation de la nuisance liée au bruit), question des issues de secours et des portes d'entrée d'un EPLE lors de l'évacuation incendie et la présence

d'un chantier, collecte de produits dangereux (DASRI), l'accès à l'infirmerie...)

Échange systématique (mél/téléphone) sur les avis défavorables des commissions de sécurité pour le suivi (suites apportées et quelques conseils donnés, si besoin).

Projet communication sur la santé et la sécurité au travail

1^{ère} action : Développer des contenus sur la santé et la sécurité au travail accessibles dans EDULINE

Développement des informations du dossier « Santé et Sécurité au travail » présent dans EDULINE avec création de nouvelles rubriques et ajout d'articles, documents et guides utiles, avec la collaboration des CPD 59 et 62.

2^{ème} action : Faire connaître les contenus et les informations disponibles dans EDULINE aux agents et chefs de service

Mél d'information aux agents du 21/02/2025 sur les nouveautés de la rubrique SST et la documentation disponible en SST (documents amiante, DUERP, risque radon...) via GEDEON (EDULINE)

Mél d'information aux chefs de service et d'établissement du 07/05/2025 sur le rappel de l'espace documentaire dédié au dépôt des

documents (GED) et de l'importance du téléversement

Mél d'information aux agents du 20/05/2025 sur le rappel de l'existence d'un espace documentaire dédié à chaque établissement et service permettant l'accès aux documents SST téléversés par les chefs (documents amiante, DUERP, risque radon...) via GEDEON (EDULINE)

3^{ème} action : Rappeler la nécessité de procéder à l'évaluation des risques professionnels aux chefs de service et d'établissement

Circulaire rectorale adressée par mél le 01/10/2024 rappelant les obligations réglementaires liés aux registres et documents obligatoires, les coordonnées des acteurs de prévention académiques, l'existence d'un espace intranet sur la santé et la sécurité au travail et le télé-versement attendu des documents relatifs à la SST.

◇ 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 circonscriptions 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 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 : 38 visites ont été effectuées sur l'année 2024-2025 (24 en 2023-2024).

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 novembre 2024 et juin 2025 pour les 5 agents concernés. Au total, les APC ont bénéficié de 5 jours de formation (conformément au programme).

Formations à destination des assistants de prévention (formation continue)

Une formation à distance de 3 heures sur le risque psychosocial a été proposée en mai 2025. Co-animation CP59 et psychologue du travail.

Formations à destination des directeurs d'école (formation initiale)

Aucune formation SST des néo directeurs n'a été réalisée en 2024-2025.

✓ Webinaires

Un webinaire sur la gestion du Registre Santé et Sécurité au Travail a été proposé en novembre 2024.

Un webinaire sur l'utilisation des moyens d'extinction a été proposé en octobre puis novembre 2024.

➤ 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 2024-2025, 1234 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.

Projet prévention en maternelle

Participation au projet de prévention des risques musculosquelettiques en maternelle.

➤ 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 coordination avec le Préfet et les sous-préfets, les dossiers techniques amiante des écoles ont été majoritairement collectés. L'intervention des services préfectoraux a permis une avancée notable au niveau départemental. En août 2025,

8,4 % des écoles sont construites après 1997 et non concernées ; 91,4 % 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 de prévention a été rejointe par deux personnels durant cette année scolaire : à compter de septembre 2024, un gestionnaire au Pôle Santé, Sécurité et Conditions de Travail/P2SCT » a été recruté et formé. À

compter de janvier 2025, un chargé de prévention des risques professionnels a pris ses fonctions au P2SCT et a été également formé en SST. L'équipe portée à trois personnels (1 femme, 2 hommes) a pour vocation de répondre tant

quantitativement que qualitativement aux besoins en SST (formations, projets et prévention des risques professionnels).

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

- Webinaire « réaliser une requête BO » (DRASI, septembre 2024).
- Webinaire « Publier dans la GED » (DRASI, octobre 2024)
- Dans le cadre de la semaine de la Qualité de Vie au Travail du 16 au 20 juin 2025 : participation à deux webinaires « Santé mentale et RPS : des clés pour agir en prévention des RPS » (ANACT) et « les TMS d'origine professionnelle : une nouvelle démarche de prévention » (INRS)
- Dans le cadre de la création du Pôle Santé, Sécurité et Conditions de travail (P2SCT) formation en management en distanciel : (IRA Lille, 2 jours, septembre 2024).

Formations dispensées par la CPD (à destination des AP1D)

- Formation initiale :

Le contenu de formation des assistants de prévention (premier degré 62) a concerné 12 nouveaux AP1D (7 femmes et 5 hommes). Les journées de formation se sont déroulées en une session présentielle et les autres sessions à distance.

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, 2 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) • Le risque incendie • Les produits dangereux
Journée 3 (distance, 2 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • L'amiante • Le radon • La qualité de l'air intérieur/QAI

	<ul style="list-style-type: none"> • La visite de la F3SCT • L'analyse des situations de travail
Journée 4 (distance, 2 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents et registres obligatoires • Le risque incendie
Journée 5 (distance, 2 1/2 journée)	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents et registres obligatoires en SST • Les plans de prévention des entreprises extérieures
Toute l'année	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux webinaires de la formation continue en complément de la formation initiale

- Formation continue

Webinaires :

Sept webinaires ont été proposés :

- 2 webinaires : Sensibilisation aux moyens d'extinction et de secours (co animation avec ISST)
- 2 webinaires : Les « nuisibles » : rats, puces de lit, souris... (co-animation avec CPA)
- Rouler pour le travail
- Lecture d'un DTA
- Les « VDHAS » (animation par la psychologue du Travail)

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 circonscription des directeurs d'école (présentiel, 1/2 journée) : la SST, les principaux risques professionnels.
- Formation départementale sur les thématiques générales en SST des directeurs d'école faisant fonction (présentiel, 1/2 journée)
- Formation des directeurs d'école d'une circonscription (distanciel, 1/2 journée) : la sécurité incendie

À l'issue de chacune des formations, toutes les ressources utilisées ont été transmises aux stagiaires.

- Sensibilisations aux Gestes qui sauvent/GQS :

Six formations se sont déroulées d'octobre 2024 à juin 2025 concernant 4 circonscriptions auprès d'un public varié : DE, PE, CPC, AESH, personnels administratifs DSDEN et circonscriptions et MENJS. 81 personnes ont été formées aux gestes qui sauvent (74 femmes et 7 hommes). Parmi les 81 stagiaires, les femmes représentaient 91 % des formés et les hommes 9 %.

- Participation au projet de prévention des troubles-musculo squelettiques dans les écoles maternelles

Le service de médecine de prévention s'est lancé il y a plus de deux ans dans 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 ergonomiste, 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. Entre janvier et mai 2024, une étude menée par des ergonomes, en partenariat avec la MGEN et l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail, a permis de repérer les facteurs de risque et d'identifier 6 situations de travail à risque pour les enseignants en maternelle. Deux axes d'actions de prévention, ont été identifiés : d'une part, la sensibilisation et la posture physique au travail et d'autre part la fourniture de mobilier et matériel adaptés.

➤ 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 à l'initiative de la cellule RH. La conseillère de prévention et/ou le P2SCT y ont participé.

Il faut noter que le nombre de fiches RSST n'a cessé de croître depuis la dématérialisation du

registre en janvier 2022. Pour l'année scolaire 2024-2025 793 fiches ont été saisies, 406 fiches pour le premier degré et 387 fiches pour le second degré.

Participation à l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de prévention PAP

À l'issue de la validation du PAP académique en mai 2025, un GT s'est tenu, le programme annuel de prévention (PAP) du Pas-de-Calais 2024-2025 a été mis à jour. Un GT s'est tenu, suite à ces échanges avec les représentants des personnels en F3SCT 62, le PAP a été présenté en plénière de la F3SCT D62 du 23 juin 2025.

Le présent bilan a vocation à être intégré dans le Rapport social unique (RSU), publié dans l'espace GED de la F3SCT 62.

DUERP

Le projet de déploiement d'un outil dématérialisé pour les documents uniques d'évaluation des risques professionnels à l'échelle nationale « DUERPAP » a été stoppé. Le déploiement d'un nouvel outil est à l'étude. Dans l'attente, des dispositions transitoires ont été travaillées par les conseillers de prévention et l'ISST pour produire 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... Les représentants des personnels en F3SCT de proximité ont été consultés. Ces ressources ont été mises à disposition sur Éduline. D'autres ressources en cours de finalisation devraient l'être courant 2025.

Outils propres au département :

Le portail des directeurs d'école du Pas-de-Calais, rénové en 2023 et hébergé sur Éduline a été réactualisé au vu des nouvelles ressources

disponibles et de l'évolution de la réglementation (par exemple mise à disposition du protocole « alerte suicidaire » notamment).

➤ 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 trois séances plénières de la F3SCT-A ainsi qu'à trois groupes

de travail de préparation d'instance, concernant la prise d'informations sur les projets d'ampleur académique à déploiement département.

- En lien avec les travaux inter F3SCT

- 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 synthèse au DASEN portant sur l'organisation générale ou sur des situations particulières,
- Préparation des plénières de la F3SCT 62 par des échanges avec la secrétaire générale, le DASEN ;
- Participation au projet d'acculturation au DUERP : ce projet vise à accompagner les

chefs de service, les chefs d'établissement et les directions d'école dans la mise en œuvre du DUERP. Pour ce faire, de nombreuses ressources ont été travaillées dans le but de fournir des outils facilitant, ludiques et opérationnels aux différents acteurs. Dans ce cadre, chacun des 20 risques professionnels identifiés par l'INRS a été repris sous forme de fiche pour l'adapter au premier degré (travail conjoint des conseillers de prévention du 59 et du 62). En outre, deux capsules vidéo ont été tournées auprès de deux directrices d'école en septembre 2024. Filmées en format entretien, ces vidéos de présentation de la démarche de réalisation du DUERP seront disponibles sur Eduline à compter de la rentrée scolaire 2025.

- En lien avec les travaux de la F3SCT départementale du Pas-de-Calais

- Élaboration de documents dans le cadre de la préparation et participation aux plénières ;
- Participation au GT du PAP ;
- Préparation et participation aux séances plénières. La CPD a assisté aux trois séances de la F3SCT D ;
- Préparation des courriers relatifs aux visites de structures par la F3SCT 62 ;
- Préparation et participation aux huit visites d'établissement par la F3SCT 62, aux travaux de synthèse de visite ainsi qu'à sept visites retour sur site.

➤ Coopération avec les collectivités territoriales

Tableau 138 : Bilan des visites réalisées par la CPD

Nature des visites	Nombre de visites	Volume horaire moyen par visite (hors temps de trajet)
Visites de prévention	6	1/2 journée
Visites CAS (périodique, de contrôle, de réception de travaux...)	15	1/2 journée
Visite de F3SCT 62	8	1/2 journée
Total des visites effectuées	29	

À l'issue de ces différentes visites (sauf pour les visites dans le cadre de la F3SCT-D qui ont un traitement particulier en Gt et en instances), 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

Pour rappel, 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.

Fort de l'appui des deux nouveaux personnels, plusieurs approches ont pu être entreprises afin d'optimiser l'obtention des diagnostics techniques amiante cette année : l'envoi de courriels, de courriers et les appels téléphoniques.

- En décembre 2024, une campagne de récolement auprès des communes pour lesquelles nous n'avions aucun DTA, a été lancée via l'envoi d'un mail et d'un courrier cosigné par Monsieur le préfet et Monsieur le directeur académique. 256 communes ont été sollicitées et nous avons obtenu 47 retours positifs.

- À compter de mai 2025, une campagne d'appels téléphoniques a été lancée afin de solliciter de nouveau les 209 communes restantes. 204 communes ont pu être jointes. Certaines municipalités nécessitant plusieurs échanges, les contacts téléphoniques totalisent le nombre de 480 appels environ. Au décompte de fin d'année scolaire :

- 98 communes ont répondu favorablement à notre demande ;
- 8 refus nets ont été exprimés par les municipalités, l'argument budgétaire étant toujours mis en avant ;
- 2 communes ne peuvent pour le moment engager des dépenses pour un DTA mais se sont engagées à le faire dans le prochain exercice budgétaire.
- 96 retours de DTA en attente

- En parallèle de cette campagne d'appel pour absence de DTA, une autre campagne téléphonique a été engagée dès avril 2025 afin d'obtenir la réactualisation des DTA en notre possession mais trop anciens. En effet, les diagnostics techniques amiante valables, sont ceux ayant été effectués après le 1er février 2012 par une entreprise habilitée par le ministère du développement durable. 48 communes, dont le DTA était trop ancien, ont été appelées en moyenne à 3 reprises soit 147 appels environ. Sur 48 municipalités, 36 ont répondu favorablement à notre demande soit 75 % du total des communes relancées. 2 communes feront réaliser le DTA début 2026 afin de pouvoir l'anticiper dans le prochain exercice budgétaire.

Après réalisation de ces campagnes de relance, il a été constaté :

- qu'au sein de certaines municipalités, les mails ne parviennent pas toujours à la personne en charge de l'amiante et des questions bâtimentaires ;
- que certaines adresses mails de communes (qui étaient données en contact ou qui sont disponibles sur les sites officiels) n'étaient plus valables ;
- que les contacts directs nous permettent d'explicitier notre demande pour une meilleure compréhension des enjeux de l'amiante dans les écoles ;
- que les échanges téléphoniques freinent les réticences des municipalités pour engager des frais pour la réalisation des diagnostics techniques amiante ;
- et que les municipalités, à quelques exceptions près, apprécient le contact direct, les explications de vive voix ainsi que les échanges exclusifs avec un interlocuteur identifié.

Risque radon

Le risque radon continue de faire l'objet d'une attention particulière en collaboration avec l'ISST. Pour rappel, quatre communes du Pas-de-Calais (avec écoles) sont concernées par le risque radon car situées en zone 3 par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN).

En 2022, des courriers de relance du DASEN aux maires concernés avaient été envoyés avec un retour positif (mesurage du radon effectué) d'une commune. En mars 2023, suite à une relance des services une deuxième commune nous a transmis

le rapport de dépistage du radon 222. Une relance pour les deux communes sans retour est prévue à la rentrée 2025. Cette relance prendra la forme d'un courrier incluant l'association des maires de France et l'association des maires ruraux.

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.

Risque incendie

Les visites de Commissions d'arrondissement de sécurité incendie effectuent notamment des visites périodiques des établissements scolaires et des écoles. Des procès-verbaux sont émis et diffusés aux propriétaires des locaux ainsi qu'aux exploitants. Parmi les observations, y figurent quasi-systématiquement :

- l'obligation de formation des personnels aux moyens d'extinction et de secours. Devant le constat de l'absence de formation des personnels sur ce thème, la conseillère de prévention a sollicité l'inspecteur santé et sécurité au travail pour créer des outils d'auto-formation ;
- Webinaire à destination des assistants de prévention ;
- Réalisation de deux capsules vidéo : une partie théorique de présentation des différents types de feu et des différents extincteurs puis une partie pratique de démonstration de l'usage de différents extincteurs en collaboration avec deux élèves du CAP Agent de sécurité au LP Vertes Feuilles à Saint-André lez Lille et l'implication de l'équipe de direction. Ces capsules seront disponibles sur Eduline à la rentrée scolaire 2025 ;
- l'obligation de disposer dans chaque école d'un protocole d'évacuation rédigé prenant en

compte les handicaps qu'ils soient temporaires ou permanents.

Dans cette optique, après avoir rédigé un projet de protocole d'évacuation départemental qui puisse être proposé aux écoles n'en étant pas dotées, la conseillère de prévention a pris l'attache du Commandement du SDIS départemental afin qu'une rencontre puisse avoir lieu. Un groupe scolaire a accueilli la réunion et le protocole a pu être validé par le Commandement. Un travail de mise en forme via une affiche a été ensuite mené par un personnel de la DOS. Enfin, ce protocole a été soumis à plusieurs directeurs d'écoles ainsi qu'aux assistants de prévention de circonscription pour avis. Il vise un gain de temps pour les directions d'école car il sera proposé en format pdf modifiable « prêt à l'emploi ».

Reprenant les mêmes codes de communication et de présentation, une fiche-réflexe sous forme d'affichette « que faire en cas de départ de feu dans mon école ? » l'accompagnera.

Les deux documents seront proposés à toutes les écoles du département à compter de la rentrée 2025.

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 ;

- Suivi d'établissements signalés et complétude du tableau de suivi des fiches RSST en lien avec d'autres services (DP, DE, PCS) ;

- Échanges avec la secrétaire générale, le DASEN ;

- Participation aux visites de sécurité incendie (périodiques et de remédiations, (voir plus haut «

bilan des visites réalisées ») des Commissions d'arrondissement de Sécurité incendie. Celles-ci sont suivies systématiquement d'une note de compte-rendu au DASEN et d'un méli bilan à la direction d'école. 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 informations relatives aux 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 ;

Pour ce faire, des documents en lien avec la sécurité incendie, la situation du bâtiment vis-à-vis de l'amiante, l'accessibilité à tous les handicaps, le zonage radon (le cas échéant) notamment sont collectés auprès de la collectivité territoriale directement par le P2SCT via l'IEN de circonscription.

Le P2SCT a été amené à jouer un rôle de facilitateur dans la gestion de problématiques complexes en santé et sécurité au travail, auprès de collectivités territoriales, d'IEN et d'agents. Il s'est agi 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. Par exemple, l'annonce de la future réhabilitation d'un groupe scolaire de grande ampleur impliquant la relocalisation des effectifs à compter de 2026 a généré des réunions de concertation avec la municipalité concernée, ceci afin de prévenir les risques professionnels des agents relevant du MEN (prévention des RPS, du risque incendie...).

C. Le conseiller de prévention de service

Son rôle, est d'assurer conseil(s) et aide(s) 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 et une partie des services de la Région académique des Hauts de France).

Il suit particulièrement la gestion du risque incendie avec les passages réguliers des entreprises de maintenance, d'entretien et de contrôle des moyens de secours mais aussi, il prépare en amont le passage des commissions de sécurité incendie sur les bâtiments du ressort.

Il aide, conseille voire rédige et met à jour avec les services le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Il anime le groupe chargé de la mise en œuvre du plan d'action après en avoir fait la hiérarchisation. Il suit individuellement chacune des fiches du Registre de Santé et Sécurité au Travail dématérialisé ou non pour le rectorat (académie de Lille) mais aussi pour les agents de la Région académique des Hauts de France situé dans les

départements du Nord et du Pas de Calais, ainsi que pour les deux DSDEN du ressort.

À cela, s'ajoute ponctuellement la rédaction et/ou le conseil de plan de prévention pour travaux ou de permis feu au sein du périmètre sous l'égide du SRAPI et/ou de la DL.

Il participe aux instances du ressort, F3SCT spécial de service et GT attenants mais aussi aux réunions avec les autres préventeurs (Médecine du travail élargie, DRH, Assistantes sociales en faveur des personnels, ...).

Il sensibilise, informe et forme les assistants de prévention nommés dans les services du ressort mais aussi les chefs de département, division, service voire bureau à la gestion des risques professionnels au travail.

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 le premier et second degrés.

Concernant le premier degré, le département du Nord compte 57 assistants de prévention sur les

58 circonscriptions existantes (60 en 2021-2022, 61 en 2022-2023 et 59 en 2023-2024).

Le département du Pas-de-Calais compte 37 assistants de prévention dans les 35 circonscriptions existantes (30 en 2021-2022, 29 en 2022-2023 et 29 en 2023-2024).

S'agissant du second degré, 219 établissements disposent d'un AP État (79 en 2021-2022, 166 en 2022-2023 et 184 en 2023-2024).

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 2024, ce service est composé de deux médecins et trois infirmières, toutes diplômées en santé au travail. 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 2024-2025, deux types de visites ont été réalisées : les visites à la demande (de l'employeur ou de l'agent) et les visites d'information et de prévention.

a- L'activité de visites à la demande a globalement augmenté du fait de l'arrivée d'un médecin supplémentaire. 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.

b -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 poursuivies comme prévu dès le début de l'année scolaire 2024/2025.

Ont été ciblés :

- les PLP des filières bois, mécanique automobile, carrosserie/peinture,coiffure,cuisine, construction, chaudronnerie, ;
- 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 2024-2025 se sont déroulées jusqu'en juin 2025. 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.

Le suivi des personnels du Lycée Gambetta d'Arras en surveillance individuelle renforcée (SIR), concernant le risque psychique aggravé (psycho-traumatisme) suite à l'attentat du 13/10/2023 n'a pas été reconduit, la périodicité étant de 4 ans, et l'ensemble des visites ayant eu lieu en juin 2024.

En revanche, des dispositifs de groupes de parole animés par des psychologues au sein de l'établissement ont été maintenus, sous la supervision d'un médecin du travail, et avec la collaboration du Réseau PAS MGEN.

◇ Les dispositifs de maintien en emploi

Le service traite les demandes d'aménagement organisationnel ou matériel du poste de travail, les demandes d'APSH (qui nécessitent une consultation médicale et une étude de poste systématiques), les demandes d'allègement et les demandes d'entrée ou de renouvellement de PACD ou PALD. Elles représentent près de 1000 demandes par an, sur l'application Colibris, et donnent lieu soit à des consultations ou entretiens

infirmiers, avec ou sans étude de poste consécutive, ou à étude sur pièces médicales. Plusieurs commissions ont lieu en mars, avril et mai pour attribuer certains de ces dispositifs. Les médecins participent à ces commissions.

Les médecins participent également aux commissions d'analyse et traitement des signalements reçus par la cellule VDHA.

◇ 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.

- finalisation du programme de prévention primaire des troubles musculosquelettiques chez les enseignants de maternelle, mise en ligne des supports de prévention sur Eduline (vidéos, livrets de conseils, ressources)

- mise en chantier d'un programme de prévention primaire des troubles musculosquelettiques chez les personnels administratifs du Rectorat, DSDEN, EPLE et secrétariats de circonscription : tournage d'une vidéo, préparation de supports de prévention. Ce programme de prévention reste à finaliser pour l'année scolaire prochaine.

Des actions de sensibilisation ont été menées en novembre 2024 (mois sans tabac) et janvier 2025 (dry january), en collaboration avec le service QVCT.

Enfin, l'équipe a maintenu l'engagement dans la formation des OS à l'écoute et les entretiens dans le cadre du stress post-traumatique et des événements dramatiques, dans les suites de ce qui avait été initié après l'attentat du 13/10/2023.

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 est 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 d'accompagnement des personnels et plus globalement d'améliorer la prévention primaire et secondaire.

Tableau 139 : Signalements des RPS reçus en 2024-2025

Motifs de l'alerte	Nombre	%	Victimes présumées		Mis en cause présumés			Relation hiérarchique		Demande de CITIS			
			F	H	F	H	Autres*	Oui	Non	Acceptée	Refusée	En cours (*)	Clôturée
Harcèlement moral	112	45,7	86	26	60	44	8	77	35	14	5	40	0
Discrimination	17	6,9	14	3	8	9	0	14	3	0	1	4	0
Autres (conflits, mal être au travail...)	39	15,9	19	20	14	11	14	18	21	3	4	20	0
Menaces ou actes d'intimidation	15	6,1	8	7	6	4	5	6	9	5	1	8	0
Harcèlement sexuel	5	2,0	5	0	0	5	0	4	1	2	0	0	0
Agissements sexistes	1	0,4	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Agression sexuelle	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violences	1	0,4	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Violences conjugales et intra-familiales	3	1,2	3	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0
Choc traumatique	31	12,7	26	5	14	5	12	18	13	5	3	23	0
Burn out	21	8,6	17	4	7	2	12	16	5	4	2	15	0
Total des signalements RPS	245	100,0	180	65	109	85	51	154	91	34	16	110	0
<i>Rappel 2023-2024</i>	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.

(*) Voir pour la date à actualiser.

Le nombre de signalements a augmenté passant de 164 signalements en 2023-2024 à 245 en 2024-2025. Sur l'ensemble des signalements, 45,7 % est qualifié par les personnels de harcèlement

moral (39,3 % en 2023-2024), 15,9 % de conflits interpersonnels ou de mal être contre 17 % l'année précédente et 12,7 % de choc traumatique (19,5 % en 2023-2024).

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

2024-2025 les signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation mais aussi signalements reçus en dehors de ce point d'entrée.

Tableau 140 : Signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation en 2024-2025 par motifs

Motifs de l'alerte	Ensemble	%	Victimes présumées		Mis en cause présumés		Relation hiérarchique	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Oui	Non
Harcèlement moral	48	59	32	16	27	21	38	10
Discrimination	13	16	11	2	6	7	11	2
Autres (conflits, mal être au travail...)	16	20	10	6	8	8	3	13
Menaces ou actes d'intimidation	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement sexuel	0	0	0	0	0	0	0	0
Agissements sexistes	1	1	1	0	0	1	0	1
Agression sexuelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Violences	1	1	1	0	0	1	1	0
Violences conjugales et intra-familiales	3	4	3	0	0	3	0	3
Total des signalements sur la ligne d'écoute	82	100	58	24	41	41	53	29

Le mise en cause n'était pas un personnel de l'Académie.

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

En 2024-2025, on dénombre 86 appels sur la ligne d'écoute et d'orientation correspondants à 82 situations déclarées (54 en 2023-2024 et 54 en 2022-2023). Il y a eu 7 appels anonymes soit 8 % des 86 appels reçus.

Les signalements pour harcèlement moral et autres (conflits, mal-être au travail...) représentent 78 % des signalements.

Les 13 signalements pour discrimination concernent les critères de discrimination du handicap, de la santé, du sexe et de l'appartenance syndicale.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) représentent 6 % des signalements (9 % en 2023-2024). La totalité des victimes présumées des faits signalés de violences, agissements sexistes et de violences conjugales sont des femmes. La totalité des mis en cause sont des hommes.

Ces 82 signalements ont donné lieu à 28 demandes (7 en 2023-2024 et 4 en 2022-2023) d'imputabilité au service (9 accordées, 1 refusée, 18 en cours d'instruction) et à 9 demandes (1 en 2023-2024 et 5 en 2022-2023) de protection fonctionnelle (4 accordées et 5 refusées).

Tableau 140-1 : Suites des signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation en 2024-2025

Entretiens organisés	56	
Suites des signalements	Nombre	%
Signalements anonymes	7	9
La victime présumée ne souhaite pas aller plus loin	5	6
Pas de retour de l'agent	19	23
Mobilité à la demande des victimes présumées	7	9
Mobilité des mis en cause	4	5
Rappel aux obligations	0	0
Agent mis en cause	1	1
Enquête	7	9
Instruction en cours	15	18
Réorientation	11	13
Médiation	2	2
Formation	0	0
Pas de qualification	2	2
Signalement au Procureur	1	1
Suspension du mis en cause	1	1
Lanceur d'alerte	0	0
Total suite des signalements	82	100

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

Tableau 140-2 : Signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation en 2024-2025 par corps

Corps d'origine	Victimes présumées				Mis en cause présumés			
	Ensemble	%	Femmes	Hommes	Ensemble	%	Femmes	Hommes
AAE	3	4	1	2	5	6	4	1
SAENES	10	12	10	0	0	0	0	0
ADJENES	0	0	0	0	0	0	0	0
Administratif contractuel et autres agents	3	4	2	1	2	2	1	1
AED	2	2	1	1	0	0	0	0
AESH	6	7	5	1	2	2	1	1
Infirmière	1	1	1	0	0	0	0	0
PsyEN	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs des Écoles	11	13	8	3	4	5	4	0
Professeurs des Écoles (privé)	0	0	0	0	1	1	1	0
Professeurs Agrégés	1	2	0	2	0	0	0	0
Professeurs Agrégés (privé)	1	1	0	1	1	1	0	1
Professeurs Agrégés d'EPS	1	1	0	1	0	0	0	0
Professeurs d'EPS	2	2	1	1	0	0	0	0
Professeurs Certifiés	15	18	12	3	4	5	2	2
Professeurs Certifiés (privé)	3	4	3	0	2	2	0	2
Professeurs de Lycée Professionnel	4	5	2	2	3	4	0	3
Professeurs de Lycée Professionnel (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants contractuels	4	5	3	1	0	0	0	0
Anonymes	5	6	2	3	6	7	3	3
Personnels d'encadrement	3	4	2	1	39	48	19	20
Direction (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Coordinateur PIAL	0	0	0	0	0	0	0	0
CPE	4	5	3	1	3	4	1	2
IEN	1	1	1	0	5	6	5	0
Parents d'élèves	1	1	0	1	1	1	0	1
Elèves	0	0	0	0	2	2	0	2
Conjoint, ex-conjoint	1	1	1	0	2	2	0	2
Total des signalements sur la ligne d'écoute	82	100	58	24	82	100	41	41

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

Tableau 140-3 : Autres signalements entrant dans le cadre du dispositif VDHA par motifs en 2024-2025

Motifs de l'alerte	Ensemble	%	Victimes présumées		Mis en cause présumés		Relation hiérarchique	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Oui	Non
Harcèlement moral	33	80	28	5	16	17	21	12
Discrimination	2	5	1	1	0	2	1	1
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0
Menaces ou actes d'intimidation	2	5	2	0	1	1	2	0
Harcèlement sexuel	4	10	4	0	0	4	3	1
Agissements sexistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Agression sexuelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Violences	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des autres signalements VDHA	41	100	35	6	17	24	27	14

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

En 2024/2025, on a recensé 41 signalements (26 en 2023/2024 et 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 85% des signalements.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) représentent 10% des signalements. La totalité des victimes présumées des faits signalés de harcèlement sexuel

sexuelle sont des femmes. La totalité des mis en causes sont des hommes.

Ces 41 signalements ont donné lieu à 10 demandes (6 en 2023/2024 et 4 en 2022/2023) d'imputabilités au service (2 accordées, 1 refusée, 7 en cours d'instruction) et à 13 demandes (8 en 2023/2024 et 4 en 2022/2023) de protection fonctionnelle (2 accordées, 10 rejetées, 1 en cours).

Tableau 140-4 : Suites des autres signalements entrant dans le cadre du dispositif VDHA en 2024-2025

Entretiens organisés	25	
Suites des signalements	Nombre	%
Signalements anonymes	0	0
La victime présumée ne souhaite pas aller plus loin	2	5
Pas de retour de l'agent	15	37
Mobilité à la demande des victimes présumées	2	5
Mobilité des mis en cause	1	2
Rappel aux obligations	1	2
Agent mis en cause	2	5
Enquête	3	7
Instruction en cours	3	7
Réorientation	7	17
Médiation	0	0
Formation	1	2
Pas de qualification	1	2
Signalement au Procureur	0	0
Mesure de protection de la victime présumée	1	2
Agent en arrêt ou en retraite	2	5
Total suite des signalements	41	100

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

Tableau 140-5 : Autres signalements entrant dans le cadre du dispositif VDHA en 2024-2025 par corps

Corps d'origine	Victimes présumées				Mis en cause présumés			
	Ensemble	%	Femmes	Hommes	Ensemble	%	Femmes	Hommes
AAE	1	2	1	0	2	5	1	1
SAENES	5	12	5	0	1	2	1	0
ADJENES	1	2	1	0	0	0	0	0
Agents	3	7	2	1	2	5	0	2
AED	1	2	1	0	0	0	0	0
AESH	2	5	1	1	0	0	0	0
Infirmiere	1	2	1	0	1	2	1	0
ASS	0	0	0	0	0	0	0	0
PsyEN	0	0	0	0	0	0	0	0
Tech RF	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs des Écoles	3	7	3	0	0	0	0	0
Professeurs des Écoles (privé)	11	27	11	0	0	0	0	0
Professeurs Agrégés	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs Certifiés	3	7	3	0	2	5	1	1
Professeurs Certifiés (privé)	6	15	3	3	0	0	0	0
EPS	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs de Lycée Professionnel	1	2	1	0	2	5	0	2
Professeurs de Lycée Professionnel (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels EN	2	5	2	0	0	0	0	0
Enseignants	0	0	0	0	2	5	1	1
Enseignants (privé)	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'encadrement	1	2	0	1	13	32	7	6
Direction (privé)	0	0	0	0	13	32	4	9
Coordinateur PIAL	0	0	0	0	1	2	0	1
CPE	0	0	0	0	2	5	1	1
IEN	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des autres signalements VDHA	41	100	35	6	41	100	17	24

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 2024-2025 :

Formations animées

- Posture des tuteurs infirmiers nouvellement nommés (2x3h) ;

- Sensibilisation RPS : secrétaires généraux d'EPL n-1 (3h) ;
- Webinaire VDHA : Assistants de prévention premier degré 62+ second degré (1h30) ;
- Webinaire sur les VDHA et leurs impacts psychologiques : Assistant de prévention premier degré 62 +premier degré 59 + second degré (3h) ;
- Formation Estime de Soi et confiance en soi au travail- PACD 3 et PPR (6h).

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.

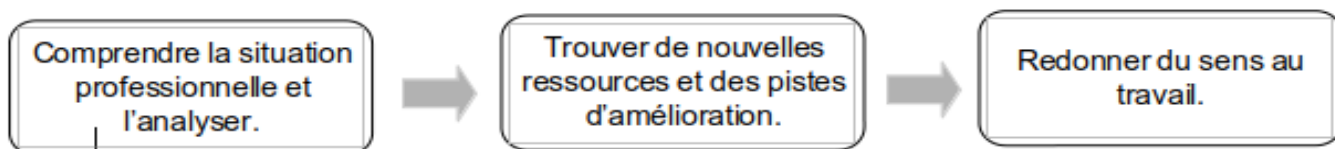
Les accompagnements peuvent cibler (liste non exhaustive) :

- des difficultés professionnelles (conflits, mal être, agression/violence, etc.) : 77
- des difficultés conciliation VP/VP : 26

- un changement de poste/fonction (lever les freins, craintes, etc.) : 7
- une reprise après épuisement professionnel : 3
- une baisse de motivation (retrouver du sens) : 39
- une adaptation à un changement (public différent, outil de travail, équipe nouvelle, réforme) 6.

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 2024-2025

Nombre de personnels du Nord	Nombre de personnels du Pas de Calais	Académie
102	56	158

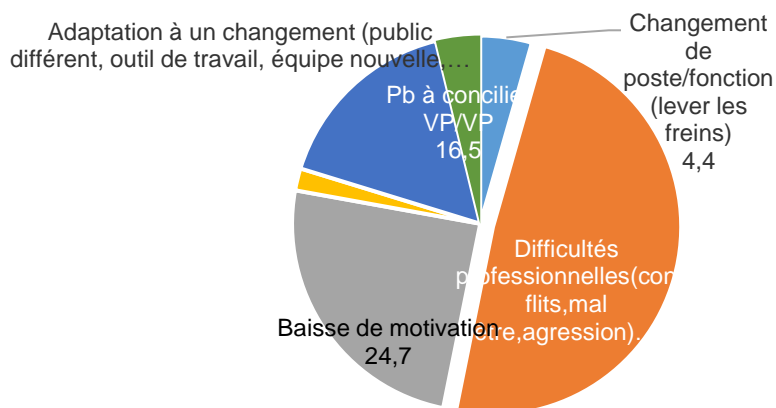
Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Tableau 141 : Répartition des demandes d'accompagnement selon le type de personnel en 2024-2025

Enseignants premier degré	Enseignants second degré	CPE	ATSS	Perdurs/Insp	AED/AESH/APSH	Psy EN
85	60	5	5	2	1	0

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

Répartition des demandes d'accompagnement selon le type de problématique en 2024-2025 (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.

Le nombre de personnels suivis est stable : 6 en 2024-2025 et 7 en 2023-2024. Ce dispositif peut être complémentaire à tout accompagnement du collectif ou être une préconisation lors d'une enquête flash ou administrative. C'est une démarche volontaire du bénéficiaire. Ce dispositif peut apporter une plus-value pour une mieux être

dans des fonctions de management et est un dispositif de prévention des RPS.

Il est encadré par une charte déontologique et un engagement tripartite, institution, accompagné et accompagnant et est saisi hors de tout cadre hiérarchique.

5 Le service d'accompagnement du collectif dans la transformation de leur situation de travail : l'équipe d'appui managérial et d'accompagnement du 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'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.

L'appui managérial se décline ainsi selon trois volets :

Les interventions auprès des collectifs de travail (analyses de situations professionnelles

en vue d'un appui managérial, évaluation des Risques Psychosociaux (RPS), gestion de conflits, gestion de crise...)

L'accompagnement au changement et aux nouvelles organisations de travail (déménagement, réaménagement de services, mise en place d'une réforme, déploiement d'un nouvel outil ou d'une nouvelle technologie...)

La formation et le développement professionnel (atelier de co-développement, participation à la création d'une « communauté de managers de proximité », formation Communication Non Violente, Mentorat, Webinaires DRH, Mission Académique de l'encadrement, dispositif VSS-Harcèlement-Discrimination.

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
- Les personnels d'inspection premier et second degrés
- Les conseillers techniques EVS
- Les directeurs de CIO
- Les chefs de service
- Les directeurs d'école, en lien étroit avec les IEN

Tableau 142 : Bilan chiffré de l'activité des chargés d'appui managérial 2024-2025

Type d'intervention	Nombre d'interventions effectives	Nord	Pas de Calais
Les interventions auprès des collectifs de travail	37	30	7

Motifs d'intervention	
Gestion de conflits	13
Souffrance au travail	20
Accompagnement au changement	1
Les cellules d'écoute	2

Source : Rectorat, Direction des ressources humaines.

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.



La QVCT comme fil rouge pour améliorer le travail collectif et le collectif du travail en académie, 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.

a. Les interventions QVCT en 2024 -2025

	Site académique
Sensibilisation	Conférence QVCT 19 Juin 2025 : Quelles technologies soutenables pour la QVCT

	Présentation des démarches en Établissement	Sensibilisation à la QVCT	Accompagnement à la démarche
Premier degré	1	1	1
Second Degré	3	3	1

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

2. 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, jusqu'en 2024, une médiatrice formée et diplômée a permis de gérer des situations de manière amiable et pacifique en préservant la qualité

relationnelle entre des agents impliqués dans un conflit.

En premier lieu, il convient de favoriser la mise en œuvre d'une démarche favorisant un **dialogue direct entre les parties afin qu'elles trouvent par elles-mêmes la solution à leurs différends, avec l'aide d'un tiers facilitateur.**

Médiations	2022-2023	2023- 2024	2024-2025
Saisines	5	10	4
Médiations réalisées	2	8	0

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.

C'est ce que permet la démarche QVCT.

3 L'équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille (EDATAL)

Introduction

La transformation des services de l'Éducation 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'Éducation 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 » ainsi que dans la nouvelle feuille de route RH et la charte académique des pratiques de pilotage en EPLE.

Focus EDATAL

Le périmètre d'intervention d'EDATAL comprend les services du rectorat, les deux DSDEN ainsi que les services de région académique. L'équipe assure les missions de coordination administrative du Lab académique et de référent pour le programme Service Public +.

La feuille de route académique s'articule autour des trois axes suivants :

- L'amélioration de la relation entre l'administration et les usagers ;
- L'évolution des processus internes ;
- Le soutien à l'existence d'une culture interne commune

EDATAL est rattachée directement au secrétariat général et pilotée par la SG adjointe en charge de la Modernisation.

Pour l'année scolaire 2024-2025, l'équipe était constituée d'une coordinatrice d'équipe, de deux chefs de projet, d'une chargée de mission et d'une apprentie assistante chef de projet.

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. Aujourd'hui, les missions de l'équipe visent à répondre aux besoins suivants :

Accompagner au quotidien les personnels en situation de management des services et leurs

équipes dans leurs projets et la conduite du changement ;

- Améliorer la qualité du service rendu aux usagers et aux équipes ;

- Simplifier les démarches pour les usagers et pour les services de gestion.

Tableau 143 : Bilan de l'année 2024-2025

Axes de la feuille de route transformation	Objectifs	Résultats pour 2024-2025
Maîtrise de la qualité de l'accueil téléphonique des usagers	Améliorer le taux de décroché des appels usagers Améliorer le volume d'appels décrochés	8 services bénéficiaires de statistiques téléphoniques mensuelles automatisées
		Outil de reporting mis en place pour le secrétariat général
		2 services RH accompagnés dans l'amélioration de leur taux de décroché et du volume d'appel décrochés
Développement des dispositifs collaboratifs et participatifs avec les usagers	Adapter l'offre de service aux besoins des usagers co-construire des solutions adaptées	3 ateliers réalisés avec des chefs d'établissement du public (démarches Colibris)
		2 focus group réalisés avec les ATSS (offre de formation EAFC)
		32 nouveaux arrivants formés à SP+
Recueil de l'avis des usagers	Mesurer la satisfaction des usagers et dégager des pistes d'amélioration	2 enquêtes généralistes réalisées
		Déploiement de l'outil "Je Donne Mon avis" sur les démarches Colibris
Cartographie et formalisation des processus	Connaître et maîtriser le fonctionnement des processus	10 processus (hors dématérialisation) on fait l'objet de simplifications / clarifications / automatisation bureautique
		Animation de 3 sessions de formation sur la simplification du langage administratif
Simplification/amélioration des processus	Améliorer les délais de traitement et optimiser les tâches	
	Simplifier les démarches pour les usagers et les gestionnaires	
Prolongement simplification par la dématérialisation		Accompagnement à la création et au déploiement de 10 démarches Colibris
	Limitier les erreurs et les activités à faible valeur ajoutée	Accompagnement au déploiement de l'annuaire des services sur Eduline
	Améliorer les délais de traitement	4 dématérialisations via démarches simplifiées accompagnées
Animation des équipes & convivialité	Améliorer la QVT et la connaissance de l'autre	Mise en place de temps dédiés à la DSDEN 62
		10 séquences thématiques proposées au Lab Manager 3 collectifs de managers accompagnés sur le long terme
Développement des dispositifs collaboratifs	Partager les expertises et les bonnes pratiques	4 communautés de pratiques animées 18 référents transformation nommés et formés
Accompagnement des managers	Former et accompagner les encadrants dans la démarche de transformation des services	22 services et leurs encadrants accompagnés dans leur démarche de transformation. 60 managers accompagnés à la carte
		11 chefs de service et adjoints en cours de formation à l'amélioration continue
		92 bénéficiaires du dispositif "Lab Manager" depuis son lancement

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.

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 :

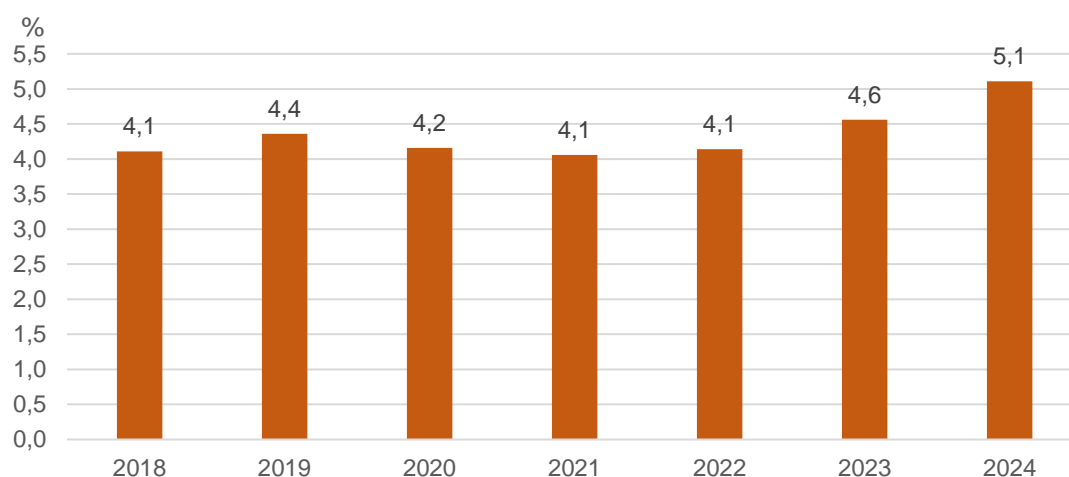
- Poursuivre les actions de communication académiques afin d'inciter les personnes à faire valoir leurs droits ;
- Poursuivre les actions de formation et de sensibilisation au handicap des personnels d'encadrement et des collectifs de travail, afin de faire évoluer les mentalités et de faciliter l'intégration 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 handicap ministériel 2023-2027 est toujours en cours de dialogue social et devrait couvrir la période 2025-2027 en poursuivant et amplifiant les objectifs développés dans les précédents plans pour 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 4,4 % en 2019 à 5,1 % en 2024 (**Figure 50**) (objectif taux légal de 6 %). Un groupe de travail ministériel mis en place en 2023 a permis de fiabiliser et consolider les données BOE, avec un nouvel outil de pilotage, POETH , élaboré en concertation entre les services du Ministère (Département Handicap Ministériel), le PILDEV de l'académie de Lille et des académies pilotes dont l'académie de Lille.

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 2019 et 2024, le nombre de bénéficiaires d'un aménagement matériel ou immatériel est passé de 284 à 212. Cette baisse du nombre de bénéficiaires s'explique par l'augmentation du coût des transports domicile travail qui a été multiplié par deux sur la période pour un budget relativement constant (**Figure 51**).

Le système de calcul a été modifié cette année pour prendre en compte le nombre de bénéficiaires et non le nombre d'aménagements réalisés.

Les dépenses d'aménagement sont passées de 580 223,24 € en 2019 à 658 382,00 € en 2024, soit une augmentation de 13,5 % (**Figure 52**).

Durant la même période, le nombre de bénéficiaires d'une assistance humaine a légèrement diminué passant de 129 à 125 (-3,1 %) (**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 :

- Mise en place d'une circulaire académique.
- Établissement de calendriers de gestion pour les demandes d'assistance humaine et d'aménagement organisationnel.
- 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 types 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.

En 2024, l'application Colibris est déployée à compter d'avril dans l'académie de Lille pour la gestion des aménagements matériels, immatériels, organisationnels et l'assistance humaine. 550 demandes d'aménagement ont été déposées entre avril et décembre 2024 dans l'application dont 304 demandes d'aménagement organisationnel et 246 demandes d'aménagement matériel, immatériel et d'assistance humaine.

Cette innovation permettra, à l'avenir, de mieux tracer les demandes d'aménagement de poste et de favoriser la transparence et l'objectivation des demandes. L'intérêt de l'application est de permettre à chaque acteur d'interagir : l'agent de connaître l'état d'avancement de sa demande, le chef de service d'émettre un avis sur la mise en œuvre de l'aménagement demandé et d'acter sa décision, le médecin du travail d'établir la préconisation médicale d'aménagement, le correspondant handicap d'avoir une vision globale pour mieux accompagner l'agent dans ses démarches de maintien dans l'emploi et la division des prestations aux personnels d'assurer la prise en charge financière des aménagements de poste validés par le médecin du travail. La division des prestations aux personnels est désormais en charge de la gestion financière des aménagements de poste depuis le 1^{er} septembre 2024.

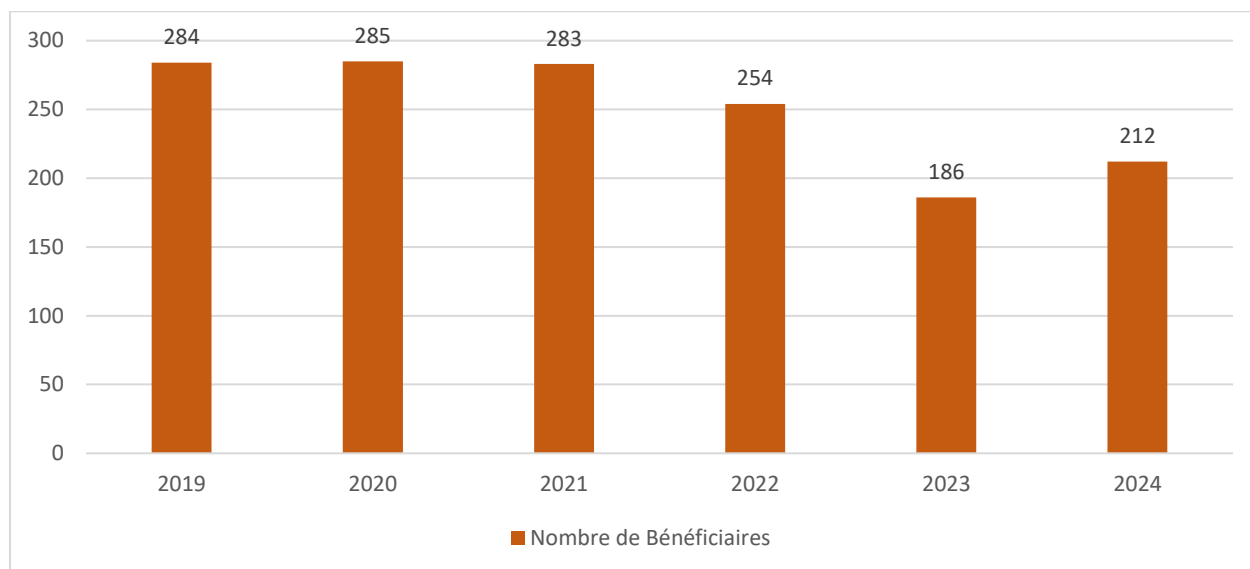
Dans le détail, parmi les 304 demandes d'aménagement organisationnel, 273 ont pu être mises en œuvre dans l'établissement ou le service, 19 n'ont pu être entièrement ou partiellement mises en œuvre, 9 demandes ont été modifiées par les agents et redéposées dans

Colibris, 3 demandes n'ont pas pu être prises en charge avant la fin de l'exercice 2024.

Parmi les 246 demandes d'aménagement matériel, immatériel et d'assistance humaine, 236

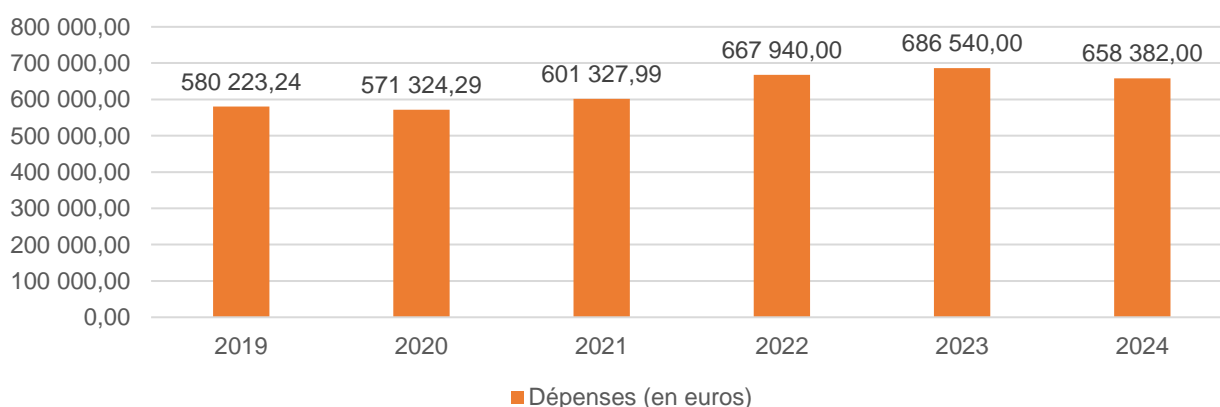
demandes ont été traitées au plan de la gestion administrative, 4 demandes étaient en attente de la préconisation médicale, 4 demandes étaient en attente du retour du supérieur hiérarchique direct de l'agent et 2 demandes ont été modifiées par les agents et redéposées dans Colibris.

Figure 51 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'aménagements matériels de postes de travail dans l'académie de Lille



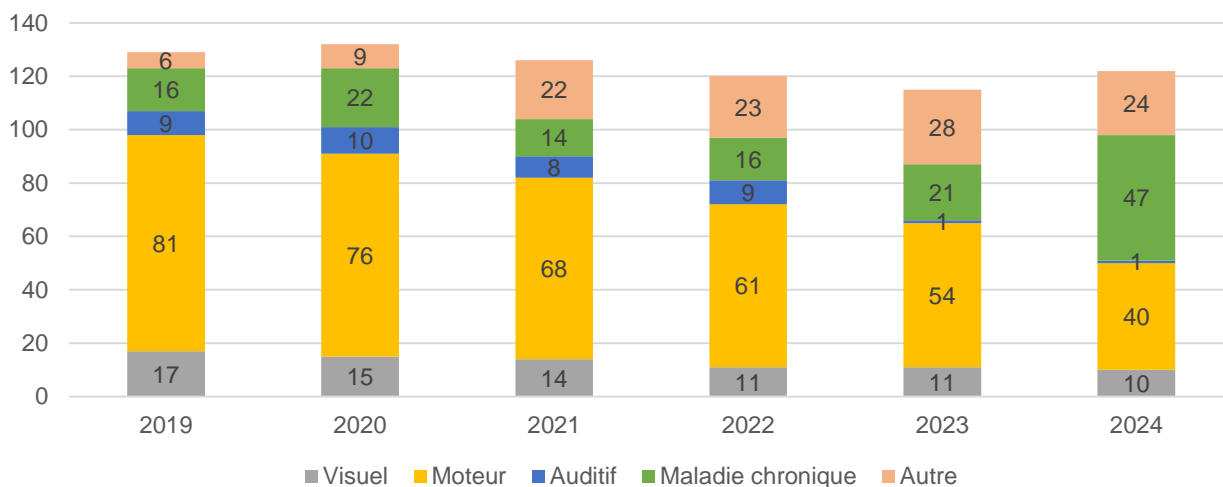
Source : Tableau de suivi du pôle handicap et de la DPP (depuis septembre 2024).

Figure 52 : Évolution des dépenses d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans l'académie de Lille (en euros)



Source : Tableau de suivi du pôle handicap et de la DPP (depuis septembre 2024).

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, 4 067 ont été bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2024, 80 % ce sont les femmes (**Tableau 144**), soit un taux d'emploi de 5,1 % en forte progression par rapport à 2023 (4,6 %).

Un travail de fiabilisation des données BOE a été entamé en 2023 par le Ministère de l'Education Nationale, en lien avec le PILDEV de l'académie de Lille et des académies pilotes dont l'académie

de Lille, ce qui a permis de mieux sécuriser les données dans le cadre du recensement.

En outre, depuis 2019, une campagne académique relative à l'aménagement du poste de travail permet d'inciter les agents à faire connaître leurs besoins d'aménagements de poste de travail et à se faire connaître de l'administration.

Tableau 144 : Évolution du nombre de personnels BOE

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de BOE saisis dans les bases de gestion	2 371	2 876	2 770	2 818	3 094	4 067
Nombre de contrats aidés saisis	605	0	0	0	0	0
Ensemble de BOE	2 976	2 876	2 770	2 818	3 094	4 067
Taux de BOE*	4	4	4	4	5	5,1
Unités manquantes**	1 121	1 277	1 327	1 264	973	605

*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 plan ministériel pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap 2020-2022 prévoyait un développement du recrutement par la voie contractuelle et fixait des recommandations de bonnes pratiques :

- Mieux préparer les recrutements en amont (calibrage) ;
- Anticiper les besoins en recrutement ;
- Communiquer sur les différentes voies de recrutement et sur les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap ;
- Communiquer sur les différents métiers des trois ministères ;
- Œuvrer au rapprochement des différents acteurs des politiques handicap pour créer de véritables parcours d'inclusion professionnelle des élèves et des étudiants ;
- Identifier les candidats potentiels ;
- Accompagner les personnes recrutées jusqu'à la titularisation ;
- Identifier le lieu d'affectation le mieux adapté à la situation de handicap ;

Cette modernisation est entamée dans l'académie de Lille depuis plusieurs années:

- Des grilles d'entretien des commissions de recrutement sont mises en place ;
- Des commissions de recrutement BOE sont harmonisées (ATSS, premier degré public et privé, second degré public et privé) ;
- Des arrêtés de composition de ces commissions sont établis (DRH, inspecteur ou inspectrice de la discipline concernée, correspondant handicap, référent handicap) ;
- Une communication sur le site internet académique est déployée (rubrique concours métiers-ressources humaines- l'académie recrute- recrutement BOE (dossier, pièces justificatives demandées) ;
- Un encart de conseils aux candidats existe depuis 2022 sur le site internet académique donnant accès aux sites disciplinaires ;
- En 2024, avec l'accord des doyens des corps d'inspection, les temps d'échanges avec la commission ont été portés à 45 minutes environ.
- Un accompagnement renforcé des agents durant l'année de stage ou de contrat BOE à l'INSPE a été mis en place (désignation d'un référent handicap, Madame Agnès Gouzien Desbiens depuis 2021, ce qui a permis de faciliter le quotidien des enseignants (aménagement organisationnel, temps partiel thérapeutique, preneur de notes, matériel, conditions de travail, etc.), mise en place le cas échéant d'un accompagnement renforcé qui tient compte de la typologie de handicap de la personne recrutée.
- En 2024, pour la première fois, en coordination avec l'INSPE de Villeneuve d'Ascq, une demi-journée dédiée aux stagiaires et contractuels BOE a été organisée fin août pour informer les personnes intéressées des droits et dispositifs auxquels ils peuvent prétendre et des acteurs qu'ils peuvent solliciter.

Le ministère a fixé des objectifs volontaristes de recrutement par la voie contractuelle au niveau national. L'académie de Lille a réalisé 36 recrutements en 2024, ce qui marque une légère augmentation par rapport à 2023 (+2,8 %) : 18 enseignants dans le secteur public et 3 dans le secteur privé ainsi que 15 personnels ATSS- (Figure 54).

Nouveauté en 2024, le bureau du recrutement a été chargé de l'organisation des modalités de recrutement par la voie contractuelle pour les personnes BOE d'accès aux corps administratifs,

techniques, sociaux et de santé. Le DPE et la DSDEN du Nord, en lien avec le correspondant handicap académique se sont chargés de l'organisation des modalités de recrutement par la voie contractuelle pour les personnes BOE d'accès aux corps enseignants, de CPE et de PsyEn.

La campagne de recrutement BOE s'est déroulée en 2024 de la manière suivante :

- Présélection des candidatures aux emplois d'ATSS en février 2024

- 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) - : de mars à mai 2024 ;

- 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 2024 ;

- Pour les candidats recrutés, examen par le médecin de prévention qui envisage les mesures d'accompagnement nécessaires pour faciliter la

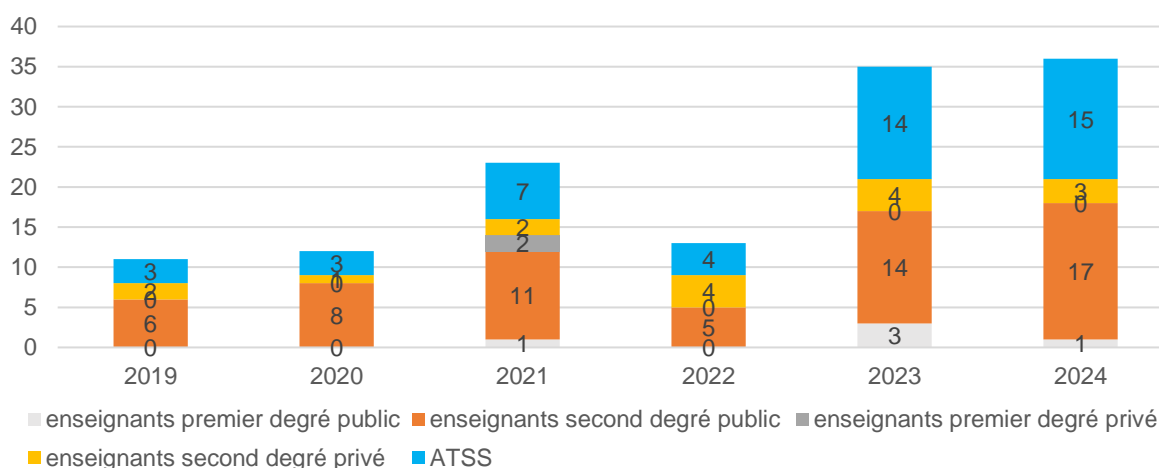
prise de poste, dans le cadre de l'aménagement du poste de travail- calendrier prévisionnel : après les entretiens avec les inspecteurs (juin- juillet 2024).

- La visite d'aptitude à l'emploi public auprès d'un médecin agréé a été supprimée, conformément aux dispositions portées par l'ordonnance du 25 novembre 2020

L'analyse des données générées en 2024 indique un recrutement plus mixte que l'année précédente pour les enseignants avec une proportion d'hommes recrutés de 57 % contre 40 % en 2023 (**Tableau 145**).

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 145 : Profil des ATSS et des enseignants recrutés par la voie contractuelle

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
ATSS	3	1	4	11	3	14	14	1	15
Enseignants	4	5	9	15	6	21	9	12	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 la politique académique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

1) Des actions de formation spécifiques destinées aux APSH nouvellement nommés :

L'assistance humaine est l'une des modalités d'aménagement du poste de travail, préconisée par le médecin du travail pour aider au maintien dans l'emploi d'un agent en situation de handicap (enseignant, administratif, etc.).

Environ 130 agents dans l'académie de Lille bénéficient d'une assistance humaine par des APSH (pour des enseignants du public majoritairement avec quelques enseignants du privé et des non enseignants).

Le métier d'assistant d'un adulte en situation de handicap nécessite des compétences spécifiques par rapport au métier d'assistant d'élève, c'est un appui pour l'enseignant ou pour l'administratif et cela nécessite la mise en place d'un véritable binôme fonctionnel et d'acquérir un certain nombre de compétences.

C'est la raison pour laquelle une formation spécifique destinée aux APSH est mise en place depuis 2019 (formation destinée aux seuls aidants nouvellement nommés).

Cette formation s'est tenue dans deux collèges à Lille et à Arras, dans un souci de rapprochement des problématiques de terrain.

La formation repensée dans son format en 2023 comprend :

- Le visionnage de capsules vidéos sur Magistère qui permet aux APSH de prendre connaissance d'un certain nombre d'informations sur l'institution scolaire, les orientations de la loi de 2005 et les

grandes typologies de handicap, le cadre et les limites de vos missions d'aidant et le témoignage d'un enseignant en situation de handicap ;

- Un webinar organisé avec le SAGERE le 27 mars 2024 qui se veut un temps d'échanges et d'informations sur la mission de l'APSH, son cadre réglementaire, les droits et obligations afférentes à la mission ;

- Une formation en présentiel qui s'est tenue en avril 2024 dans deux établissements scolaires et qui s'est voulue pratique et interactive : la matinée était consacrée à la définition de la notion d'accompagnement à travers la fiche de poste de l'APSH (3 ateliers autour de 3 familles de mots clés : savoir, savoir-faire et savoir-être) et de mises en situation autour de jeux de rôle (aidant, aidé, chef de service), l'après-midi était consacrée à un espace groupe de parole et à un world café sur le thème « la prise de poste d'un APSH débutant » avec 4 axes : les leviers à la prise de poste, les freins à la prise de poste, les besoins, les personnes ressources et les outils identifiés.

L'objectif de ces journées est d'asseoir le positionnement des futurs APSH, de préciser leur rôle et les responsabilités attendues, d'identifier les compétences correspondant au poste et les développer, de s'appuyer sur ses compétences pour favoriser la réussite de ses missions et d'adapter son attitude.

2) La participation au colloque du CERAPS (Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales) de l'Université de Lille du 15 mars 2024 sur le thème « inégalités et éducation » :

La participation à ce colloque visait à mettre en valeur les bonnes pratiques et les dispositifs d'inclusion en faveur des personnes en situation de handicap, afin d'éviter des ruptures d'accompagnement et de parcours de l'école à la vie active.

Les objectifs de l'intervention du correspondant handicap étaient de mettre en exergue la nécessité d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle, afin de favoriser la réussite dans le métier d'enseignant. Cette

politique revêt un double intérêt pour l'agent et pour l'employeur.

Les leviers identifiés étaient : la communication- le fait d'avoir un interlocuteur/personne ressource identifiée, l'accueil en établissement- importance d'un référent handicap formé et sensibilisé au handicap pour apporter des réponses de premier niveau aux questions posées par l'agent, la nécessité d'avoir des actions de sensibilisation au handicap (avec l'accord de l'agent et du chef de service), le déploiement de dispositifs adaptés (services d'appui spécifique, dispositif de l'emploi

accompagné, aménagements de postes, temps partiel, etc.), le repérage plus précoce des situations, l'importance du travail collaboratif et pluridisciplinaire, la question des indicateurs à mettre en place pour évaluer la pertinence des dispositifs mis en place, l'organisation de séminaires RH et l'association des collectifs de travail.

Les freins identifiés étaient : la persistance de stéréotypes et de préjugés, l'organisation du travail, le cadre contraint, la problématique des moyens, la question de la formation des formateurs, le manque de communication et de coordination inter-services et inter-dispositifs, le manque de formation des accompagnants.

3) Les actions mises en place dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2024 :

La Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées s'est tenue du 18 au 22 novembre 2024.

Cette Semaine vise à valoriser les initiatives locales en faveur d'une meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. En 2024, la thématique de la SEEPH 2024 était : Handicap et parcours professionnel : Comment assurer une vraie égalité des chances ?

a) Les actions mises en place dans les services académiques :

Les actions ont eu pour but d'intéresser le public des services académiques, en proposant des ateliers sur le thème du recrutement, de l'accueil et du quotidien professionnel d'un agent en situation de handicap et de son collectif de travail, à travers des mises en situation par le biais d'« vis ma vie » .

Les objectifs étaient les suivants :

- Sensibiliser les recruteurs aux enjeux du recrutement d'une personne en situation de handicap ;
- Prendre conscience du quotidien professionnel d'un agent en situation de handicap ;
- Dépasser les idées reçues.

Ces ateliers ont abordé une diversité de handicaps : auditif, visuel, moteur, psychique, maladies chroniques et invalidantes, troubles du spectre autistique.

Pour chaque type de handicap, il s'est agi de déconstruire les stéréotypes et de montrer que l'intégration était possible, et bien souvent peu coûteuse.

Ce colloque organisé en partenariat avec le CERAPS de l'Université de Lille, la Ville de Lille et auquel participaient le service académique de l'école inclusive et le correspondant handicap s'est tenu devant un public d'étudiants et d'acteurs du monde de l'inclusion, tant au niveau institutionnel qu'associatif.

La participation du rectorat à un colloque universitaire sur le thème « inégalités et éducation » a marqué l'importance de renforcer nos partenariats en lien avec le monde de la recherche et de l'université, en faveur d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap.

La sensibilisation à l'égalité des chances pour les personnels en situation de handicap a été abordée par le biais de saynètes de dix minutes jouées par le personnel présent ou différents acteurs RH académiques.

Les scénarios évoquaient le recrutement et la vie au quotidien d'un service.

Ils concernaient à chaque fois :

- une personne en situation de handicap ;
- un collègue ou chef de service ;
- au moins un observateur.

Quatre types de saynètes étaient choisies :

- un recrutement qui tourne mal suite à l'incompréhension d'un recruteur intrusif qui découvre incidemment que le candidat au recrutement est en situation de handicap ;
- trois situations de maintien dans l'emploi : un agent jaloux des aménagements de son collègue, un accueil d'agent en situation de handicap déficient en termes de prise en compte de sa situation particulière, un accueil d'agent en situation de handicap excessif en termes de prise en compte de sa situation particulière et qui en devient stigmatisant.

À la suite de chaque saynète, un temps d'échanges de vingt minutes sur les ressentis des acteurs et des spectateurs était proposé. L'étayage d'intervenants spécialisés (CREHPSY : Centre de ressources sur le handicap psychique , CRA : Centre de ressources autisme, APF France Handicap, Rémora- Voir Ensemble, Sourd Média), du service de médecine de prévention et du Pôle Handicap est venu nourrir ces échanges. Des dispositifs d'inclusion ont été également

présentés (aménagement matériel, études de poste de travail, services d'appui spécifique...) lors de ces échanges.

Les actions proposées étaient adaptées aux contraintes des services académiques : d'un format court de trente minutes, elles étaient prévues durant les pauses méridiennes des agents des services académiques de 11h30 à 14h. Le format des différentes actions proposées se voulait le plus ludique et interactif possible.

Les ateliers ont été proposés par créneaux de trente minutes dans les locaux de l'hôtel académique et de la DSDEN du Pas-de-Calais et ont bénéficié à une cinquantaine de participants:

b) Le DuoDay :

Le jeudi 21 novembre 2024 a eu lieu la 8ème édition de l'opération DuoDay, initiative annuelle portée par le ministère en charge des Personnes handicapées.

Temps fort de cette Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le DuoDay permet, à toute personne en situation de handicap, de découvrir un métier ou un secteur d'activité avec un professionnel, en formant un duo sur une journée avec un professionnel volontaire d'une structure publique.

Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion dans l'organisation.

Le Pôle handicap académique, la circonscription de Douai-Cambrai ASH et le service départemental de l'école inclusive ont participé à l'événement en proposant de découvrir les

missions de référent handicap, de secrétaire de circonscription et de secrétaire de l'IEN Lille ASH.

c) les actions extérieures : le café des réussites :

Organisée par LADAPT et la Ville de Lille, cette manifestation permet, lors d'une demi-journée, de favoriser l'échange entre employeurs et candidats en situation de handicap.

Un café des réussites est un espace de rencontres sur une thématique liée au handicap, offrant la possibilité aux personnes en situation de handicap d'échanger avec des professionnels autour d'un café et d'obtenir des réponses aux questions qu'elles se posent.

Cette manifestation s'est déroulée le mercredi 20 novembre 2024 après-midi à la salle du gymnase à Lille et s'est articulée en 3 temps :

- présentation des 3 branches de la fonction Publique (État, Territoriale, Hospitalière) par des représentants de différentes administrations ou collectivités ;

- échanges avec la salle ;

- rencontres informelles avec les différents représentants de la Fonction Publique.

Destinée particulièrement aux personnes en situation de handicap en recherche d'emploi et/ou aux structures qui les accompagnent, cette rencontre permet de présenter les 3 fonctions publiques et donne des éléments de méthode pour postuler en qualité de travailleur handicapé.

Le bureau du recrutement et le correspondant handicap académique participaient à cette manifestation.

4) La modernisation des procédures et des circuits :

Dans un objectif de simplification et de clarification pour les agents, s'est poursuivie en 2024 (déploiement pour la 8ème année de la campagne académique relative à l'aménagement du poste de travail avec la mise en place de l'application Colibris pour le traitement des demandes d'aménagement de poste et la mise en place d'un webinaire d'informations).

L'année 2024 a poursuivi le travail en pluridisciplinarité pour mieux accompagner les situations individuelles (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. 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 invisible et propose une feuille de route (évaluation des besoins, mise en place de sensibilisations, meilleur accompagnement des situations individuelles et évaluation). Dans ce cadre, plusieurs situations individuelles complexes ont pu trouver une issue favorable par un travail conjoint mené en pluridisciplinarité avec les corps d'inspection et les acteurs de l'accompagnement RH (médecins du travail, CRHP, assistantes sociales des personnels, etc.). C'est notamment l'articulation entre des dispositifs d'accompagnement sur le plan pédagogique et des services d'appui spécifique liés à la typologie de handicap ou du dispositif de l'emploi accompagné qui a été la clé de réussite du maintien dans l'emploi pour certaines situations individuelles dégradées.

5) Un réseau RH de référents handicap de proximité

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

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 qui sera réorganisé à l'horizon 2025-2026 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.

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 2025-2026, 37 PACD (20 dans et 17 dans le Pas-de-Calais) et 14 PALD (7 dans le Nord et 7 dans le Pas-de-Calais) bénéficient à des enseignants du premier degré, soit 10 de plus qu'en 2023-2024 et -1 par rapport à l'année dernière (**Tableau 146**). Les PACD ont fait l'objet de 68 demandes (40 dans le Nord et 28 dans le

Pas-de-Calais) ; 54,4 % des demandes ont été acceptées. Les PALD ont, quant à eux, fait l'objet de 23 demandes (16 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, soit 60,9 %.

Tableau 146 : Évolution des affectations sur postes adaptés dans le premier degré

		2023-2024			2024-2025			2025-2026		
		Nord	Pas-de-Calais	Académie	Nord	Pas-de-Calais	Académie	Nord	Pas-de-Calais	Académie
Postes adaptés de courte durée (PACD)	Femmes	15	11	26	20	11	31	20	13	33
	Hommes	5	3	8	3	4	7	0	4	4
	Ensemble	20	14	34	23	15	38	20	17	37
Postes adaptés de longue durée (PALD)	Femmes	6	1	7	7	7	14	6	7	13
	Hommes	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Ensemble	6	1	7	7	7	14	7	7	14
Ensemble	Femmes	21	12	33	27	18	45	26	20	46
	Hommes	5	3	8	3	4	7	1	4	5
	Ensemble	26	15	41	30	22	52	27	24	51

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 2025-2026, 42 enseignants bénéficient d'un poste adapté, chiffre en légère augmentation par rapport à 2024-2025 qui s'explique par l'augmentation des nouvelles demandes de PALD (16 demandes de PALD au lieu de 11 l'année dernière) (**Tableau 147**).

Concernant les PACD, les 31 enseignants retenus ont été en majorité affectés sur un poste administratif (**Tableau 148**). Parmi eux, 71 % sont les femmes.

Tableau 147 : Évolution des affectations sur postes adaptés dans le second degré selon le sexe

	2024-2025									2025-2026								
	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	F+H	F	H	F+H
Postes adaptés de courte durée (PACD)	18	8	26	16	2	18	24	7	31	12	7	19	17	6	23	22	9	31
Postes adaptés de longue durée (PALD)	4	3	7	2	2	4	3	4	7	5	2	7	4	5	9	6	5	11
Ensemble	22	11	33	18	4	22	27	11	38	17	9	26	21	11	32	28	14	42

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

Tableau 148 : Répartition des affectations sur postes adaptés de courte durée selon le type de personnels et le sexe en 2025-2026

	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
Administratifs	7	4	11	2	2	4	8	2	10	7	2	9	15	6	21	9	4	13
Documentalistes	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Enseignement	0	0	0	0	0	0	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
ITRF	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2
Autres	3	3	6	2	1	3	6	2	8	6	2	8	9	5	14	8	3	11
Ensemble	12	7	19	6	3	9	17	6	23	16	6	22	29	13	42	22	9	31

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

Les 11 enseignants dont 6 femmes sur un poste adapté de longue durée ont été majoritairement affectés au CNED (Tableau 149). Ce faible nombre doit se lire au regard des moyens affectés Pour mémoire: une nouvelle demande peut être

acceptée suite à un départ en retraite, un décès, une radiation ou un avis défavorable du CNED. Cette année, 2 agents sont entrés en PALD au CNED suite à 2 postes vacants (2 retraites).

Tableau 149 : Répartition des affectations sur postes adaptés de longue durée en 2025-2026

	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
Administratifs	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	1
CNED	3	2	5	1	1	2	4	5	9	4	4	8	7	7	14	5	5	10
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	5	2	7	2	1	3	4	5	9	4	4	8	9	7	16	6	5	11

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

À la rentrée 2025, 7 personnes sont sorties du dispositif des postes adaptés. Parmi celles-ci, 4 sont réparties sur un poste d'enseignant,

2 personnes ont obtenu un reclassement par détachement, 1 est en année de préparation au reclassement.

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

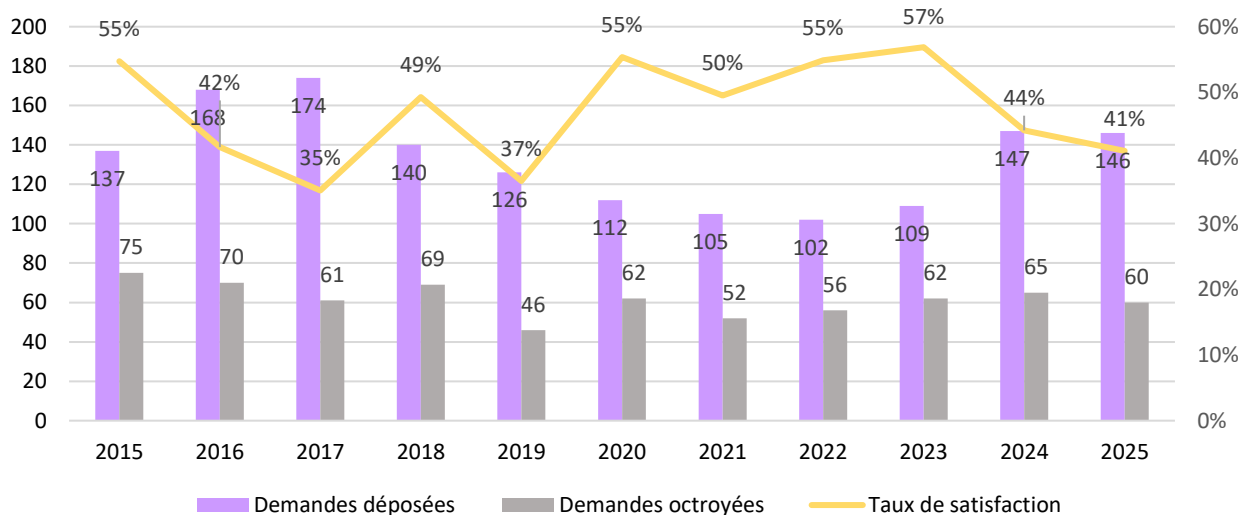
A la rentrée 2025, 146 demandes d'allègements de service ont été déposées par les enseignants du premier degré dans l'académie, soit 1 de moins que l'an dernier.

Parmi celles-ci, 60 ont été accordées (-5 en un an) (**Figure 55**). Le taux de satisfaction est en baisse de 3 points par rapport à celui de 2024-2025 : il est 41 %.

Dans le département du Nord, 36 allègements de service ont été octroyés aux enseignants du premier degré suite à 88 dépôts de dossiers, soit un taux de satisfaction de 40,9 %.

Dans le département du Pas-de-Calais, 24 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 41,4 %.

Figure 55 : Évolution du nombre de demandes d'allègement de service et le taux de satisfaction dans le premier 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 2025, 216 demandes d'allègements de service ont été déposées, soit 9 demandes de plus que l'an passé. Les demandes d'allègement horaire formulées par les agents BOE représentent 71 % des demandes (**Tableau 150**).

Après étude du dossier par le service de médecine du travail et après validation de la commission pilotée par la Direction des Ressources humaines, 125 demandes ont été accordées, soit un taux de satisfaction globale de 58 %.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ont fait 153 demandes d'allègement de service,

83 ont été satisfaites, soit un taux de 54 %. Le plus gros volume des demandes provient des professeurs certifiés BOE : 107 demandes et 59 accordées, soit un taux de satisfaction de 55 % (**Tableau 150-1**).

Les personnels non BOE ont déposé 63 demandes ; 42 ont été satisfaites, soit un taux de satisfaction de près de 67 %. Ici également, le plus gros volume des demandes déposées provient des professeurs certifiés : 40 demandes déposées et 29 satisfaites, soit un taux de satisfaction de 72,5 %.

Tableau 150 : Nombre de demandes d'allègement de service dans le second degré à la rentrée 2025

	Ensemble		BOE		NON BOE	
	Nombre de demandes	Nombre de demandes accordées	Nb de demandes	Nombre de demandes accordées	Nb de demandes	Nombre de demandes accordées
Agrégés	13	10	10	7	3	3
Certifiés	147	88	107	59	40	29
PLP	27	11	17	8	10	3
EPS	20	12	12	6	8	6
PSY EN	3	0	3	0	0	0
CPE	6	4	4	3	2	1
TOTAL	216	125	153	83	63	42

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

Tableau 150-1 : Évolution du taux de satisfaction des demandes d'allègement de service dans le second degré

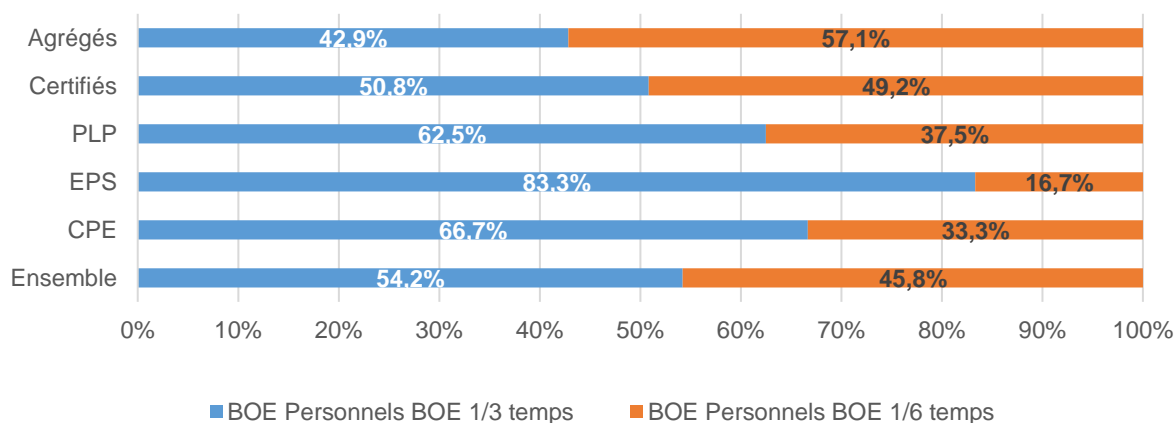
	2023		2024		2025	
	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)	Personnel BOE (%)	Personnel non BOE (%)
Agrégés	82	100	37	0	70	100
Certifiés	39	77	52	57	55	73
PLP	59	0	56	80	47	30
EPS	33	86	36	66	50	75
Psy EN	29	0	0	0	0	0
CPE	83	0	66	50	75	50

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

Dans l'académie, 58 % des allègements de service portent sur le tiers des obligations réglementaires de service des agents BOE. Ce taux est de 42 % pour les personnels non BOE.

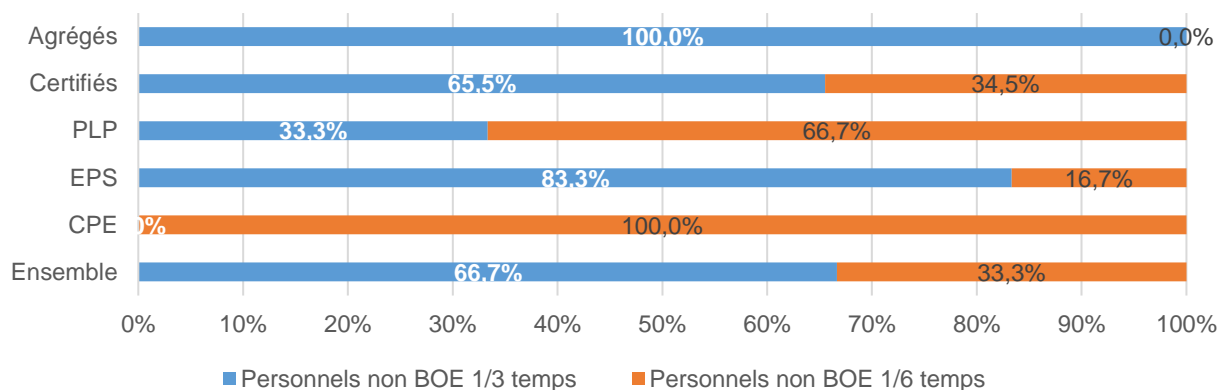
Dans l'académie, 34 % des demandes d'allègement de service portent sur le sixième de leurs obligations réglementaires de service en ce qui concerne les personnels BOE (**Figure 56**). Cette part atteint 19 % pour le personnel non BOE (**Figure 57**).

Figure 56 : Répartition des demandes d'allègement de service accordées aux enseignants et personnels d'éducation BOE du second degré selon les obligations de service à la rentrée 2025



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

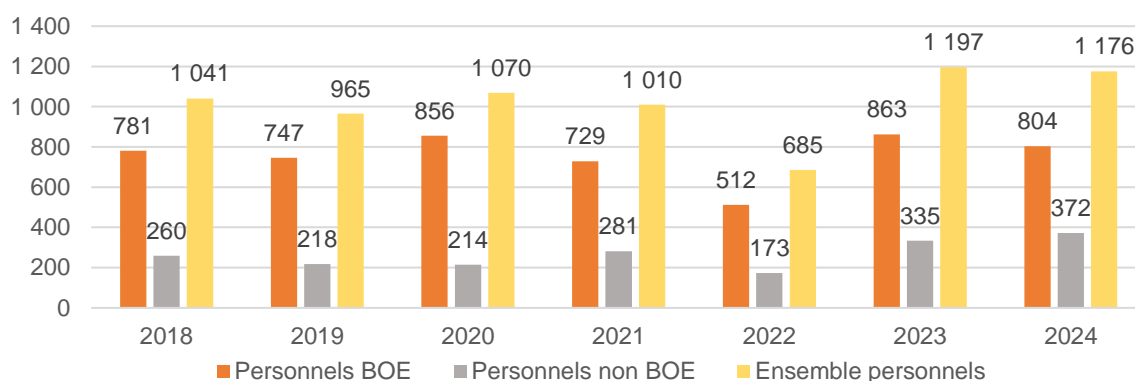
Figure 57 : Répartition des demandes d'allègement de service accordées aux enseignants et personnels d'éducation non BOE du second degré selon les obligations de service à la rentrée 2025



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

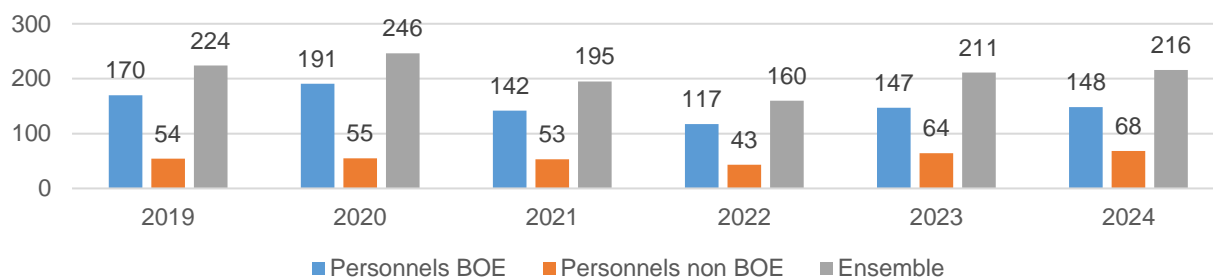
Les enquêtes annuelles sur le handicap renseignent avec un an de retard sur le nombre d'heures d'allègements de service hebdomadaire accordé pour raison de santé : celui-ci est en progression, passant de 965 heures en 2019 à 1 176 heures en 2024 pour un nombre de bénéficiaires en diminution (Figure 58) 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 2019 et 2024



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 2019 et 2024



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, ou par téléphone, 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,

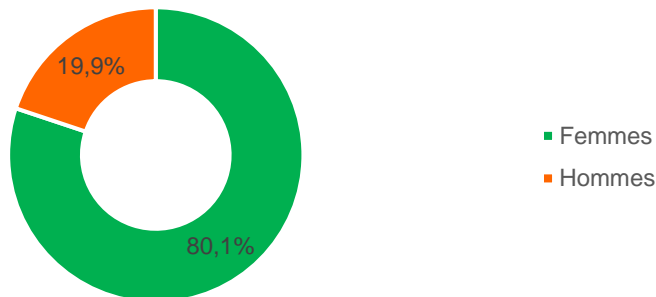
soit vers des ressources employeurs, soit vers des ressources externes, lorsque la situation le nécessite.

Dans l'académie de Lille, les agents peuvent être reçus en entretien à Lille et Arras. Des entretiens téléphoniques sont également possibles. Depuis le 1er janvier 2018, un numéro unique permet de 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 2024 au 31 août 2025, on relève un nombre total de 321 prises de contact, concernant 239 agents dans l'académie de Lille. 223 entretiens psychologiques ont été conduits, bénéficiant à 200 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 2024-2025



Source : Réseau Pas

Figure 61 : Répartition selon la problématique

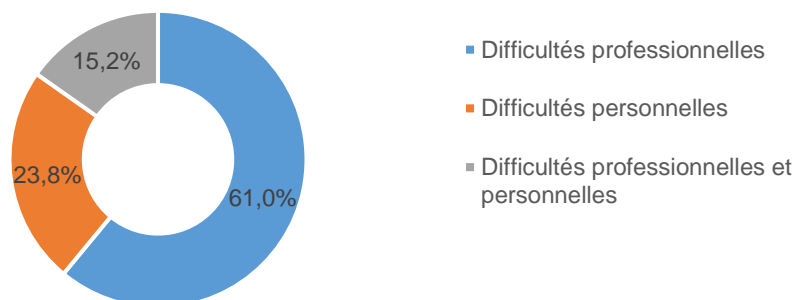
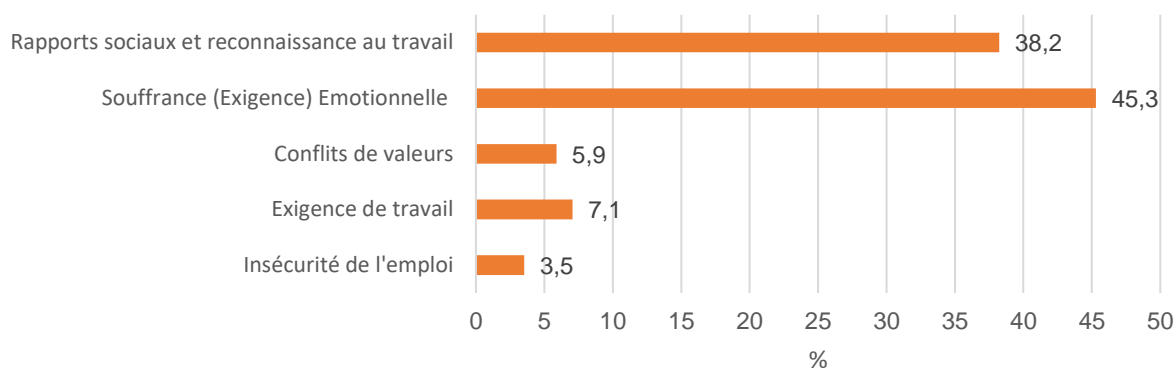


Figure 62 : Répartition selon la problématique professionnelle



Source : Réseau Pas.

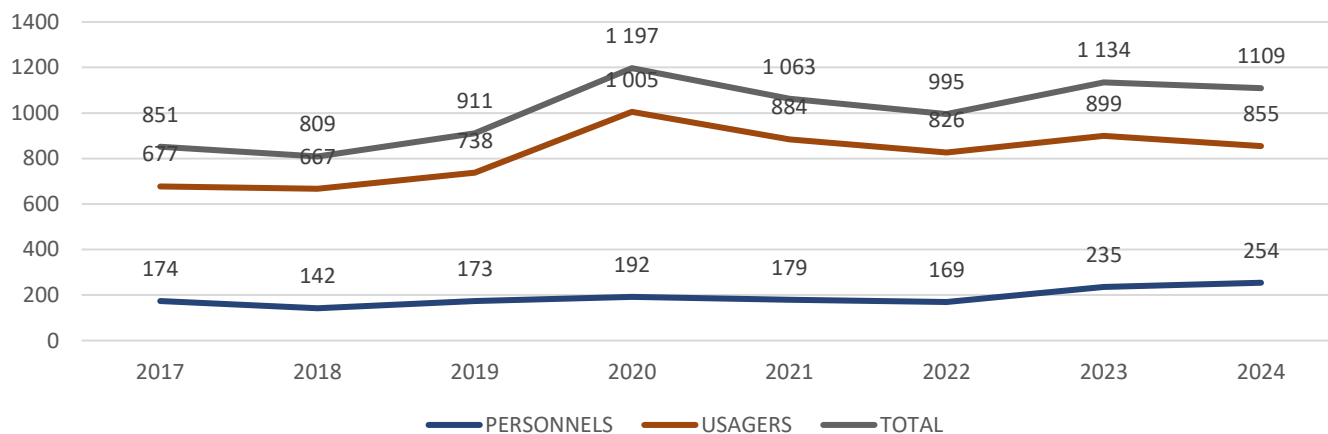
La médiation académique

Évolution du nombre de dossiers clôturés depuis 2017

Les statistiques issues de la base nationale médiation sont arrêtées par année civile, ici 2024.

Les réclamations sont en légère baisse en 2024 au nombre de 1 109 (1 134 en 2023) (**Figure 63**).

Figure 63 : Évolution du nombre de dossiers clôturés depuis 2017



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

1. L'origine des réclamations

La relative stabilité observée en 2024 par rapport à 2023 s'explique par les évolutions constatées : +8 % pour les personnels et -5 % pour les usagers. La répartition entre ces deux catégories est maintenant de 23 % pour les personnels et 77 % pour les 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 : 43 % des saisines émanent des personnels non titulaires (26 % en 2023) avec une forte progression des réclamations provenant des personnels non enseignants (35 % contre 20 %). 27 % des saisines concernent des personnels enseignants titulaires public (44 % en 2023). (**Figure 64**).

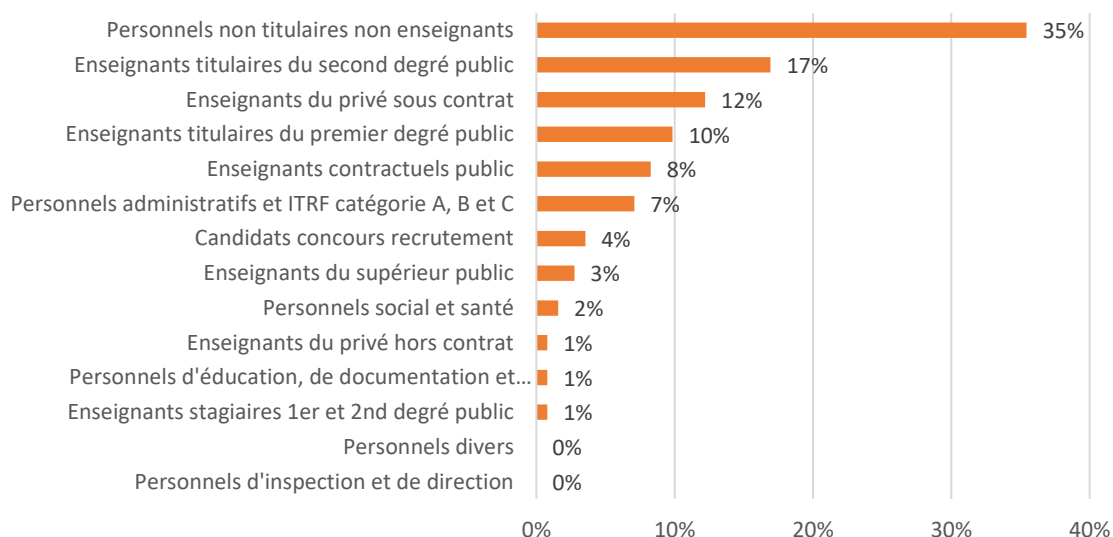
Pour les usagers : La répartition par catégories d'usagers est stable par rapport à 2023 (**Figure 64**).

- 11 % premier degré public au lieu de 13 %

- 39 % pour le second degré public au lieu de 37 %
Les autres catégories restent stables.

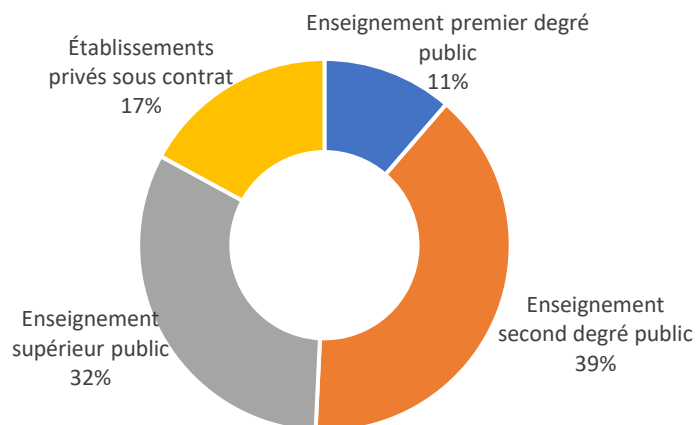
Figure 64 : Répartition des dossiers en 2024 selon leur origine

Personnels (254 réclamations)



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

Usagers (855 réclamations)



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

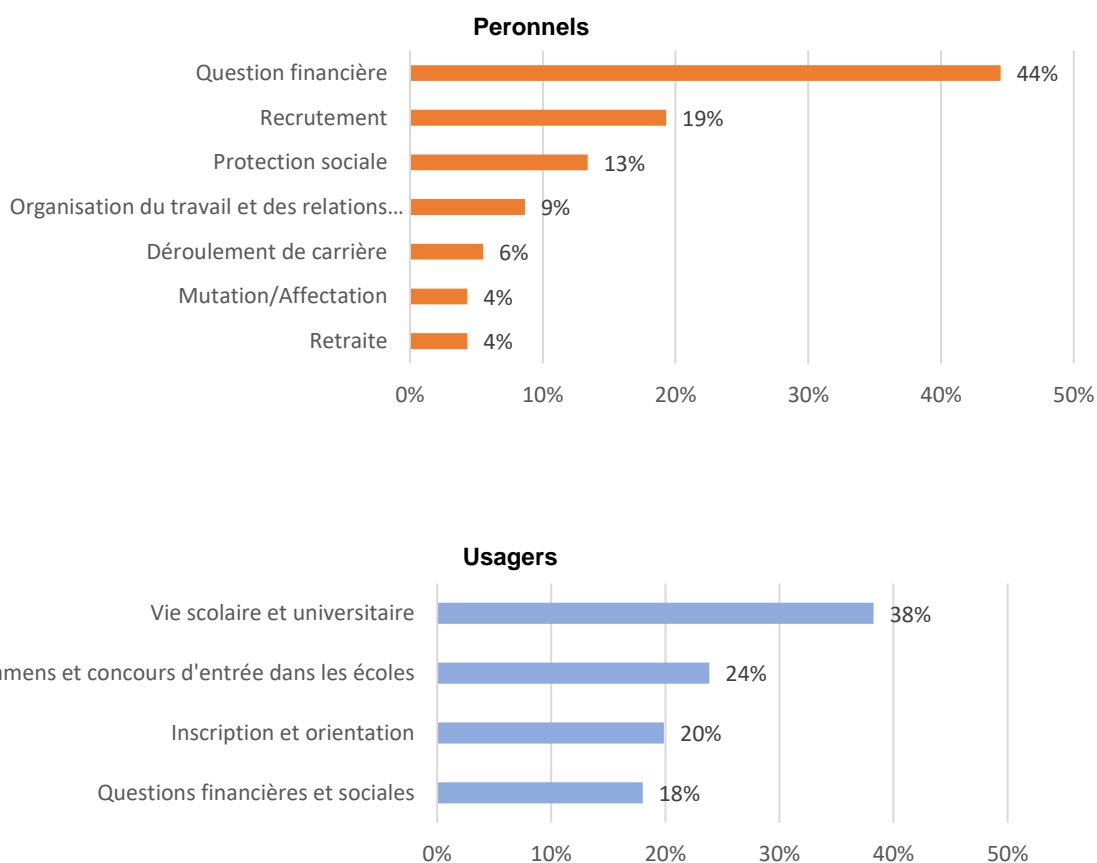
2. La nature des réclamations

En ce qui concerne les personnels, Les préoccupations principales pour les non titulaires concernent souvent le retard pris dans la communication des attestations de salaire (nécessaires pour percevoir les indemnités de chômage) et le calcul de leur rémunération (prise en compte de l'expérience passée ; diverses indemnités). Pour les personnels titulaires, les demandes liées aux opérations de promotions de corps ou de grade sont en baisse (6% au lieu de 20% en 2023)

Pour les usagers, la répartition des dossiers reste stable.

- 38 % des saisines concernent des problématiques de vie scolaire
- 24 % des réclamations concernent les examens (de plus en plus en lien avec le refus des aménagements demandés par les familles d'élèves porteurs de handicap)
- 18 % sont en lien avec les bourses (du second degré ou post bac)

Figure 65 : Répartition des dossiers clôturés en 2024 selon leur nature



Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

3. Les délais de traitement

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Inférieur ou égal à un mois	855	86	940	88	1 025	86	784	86	966	85	941	85
Entre un et deux mois	103	10	87	8	111	9	90	10	107	9	99	9
Entre deux et trois mois	20	2	25	2	37	3	22	2	35	3	41	4
Supérieur à trois mois	17	2	11	1	24	2	15	2	26	2	28	3
Total	995	100	1 063	100	1 197	100	911	100	1 134	100	1 109	100

Source : Médiation nationale, Réseau des médiateurs Académie de Lille.

Les délais de traitement sont stables par rapport à 2023.

Cela n'est possible qu'en raison de l'excellente collaboration, des établissements publics ou privés et des services du rectorat ou des DSDEN.

Cependant, depuis la COVID et sans doute la mise en place du télétravail, on note parfois plus

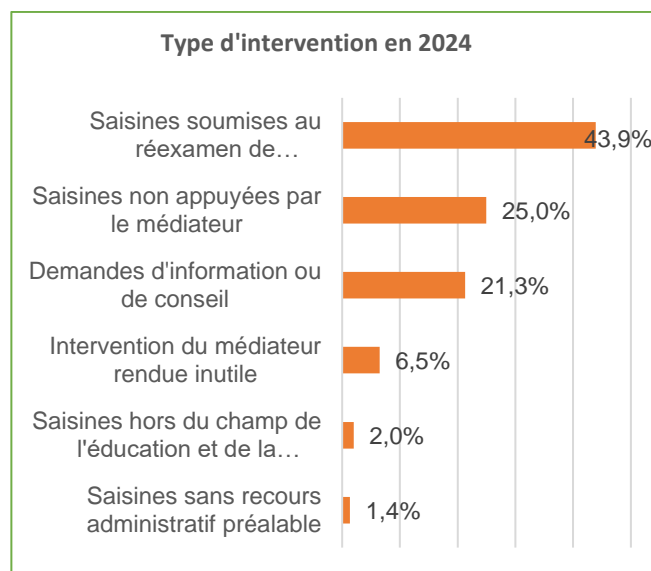
de difficultés à joindre les services ou à communiquer avec un personnel qui n'a pas accès aux données.

Cette difficulté à joindre les services nous est également rapportée par des requérants qui, de ce fait nous appellent pour tous types de questionnements.

4. Les résultats de l'intervention des médiateurs

Évolution des types d'interventions

	2021	2022	2023	2024
Saisines sans recours administratif préalable	25	6	7	15
Intervention du médiateur rendue inutile	99	92	83	72
Saisines non appuyées par le médiateur	166	169	294	277
Saisines soumises au réexamen de l'administration par le médiateur	445	445	481	487
Demandes d'information ou de conseil	306	259	255	236
Saisines hors du champ de l'éducation et de la formation	22	24	14	22
TOTAL	1 063	995	1 134	1 109



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 (417, soit 34,8 %) continue de diminuer (306 en 2021, 236 en 2024, soit 21,3 % des saisines).

277 réclamations (soit 25 % du total) n'ont pas donné lieu à une sollicitation de l'administration car elles étaient infondées : à chaque fois, le médiateur explique son refus d'entrer en médiation.

Si le nombre de saisines soumises au réexamen de l'administration reste stable (487, soit 43,9 % du total), l'appui du médiateur a permis à 51 % d'entre elles d'avoir une issue satisfaisante pour le requérant (248 dossiers).

97 % des demandes obtiennent une réponse de l'administration.

- Dans 34 % des cas (165 dossiers) cela a permis une meilleure compréhension de la situation.
- Dans 12 % des cas (59 dossiers), l'administration a maintenu sa position.

Il faut noter que, par ailleurs, le taux de satisfaction reste stable à 85 % si l'on déduit les sollicitations restées sans suite (3 %) et les appuis restés sans succès (12 %)

94 % des saisines adressées à la médiation trouvent une réponse dans un délai de trois mois (89 % dans un délai inférieur à un mois). En 2024, toutes les 1 109 saisines ont été traitées et ont trouvé une réponse.

La protection fonctionnelle 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 moindre saisine du juge administratif

de moins de 27,5 %, les violences aux personnels, quelle que soit la forme, se traduisent par une hausse de 71 % des demandes de protection fonctionnelle en un an.

1. La protection fonctionnelle des personnels

Pour rappel, l'article L.134-1 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. 503 demandes ont été formulées pour l'année scolaire 2024-2025.
- 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 2024-2025.
- 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). Aucune demande pour l'année 2024-2025.

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 295 demandes en 2023-2024, on est passé à 503 demandes en 2024-2025, soit une augmentation de 71 %.

Les demandes de protection fonctionnelle visent toujours majoritairement les atteintes aux personnes : 98,8 % contre 1,2 % pour les atteintes aux biens. Pour les deux types de demandes de protection fonctionnelle, 66,9 % sont sollicitées par des femmes (63,7 % en 2023-2024) (**Tableau 151**).

22,5 % des demandes de protection fonctionnelle visent des enseignants du premier degré contre 36,6 % par rapport à l'an passé. Les directeurs d'école et directrices représentent 34,3 % des demandes du premier degré. (59 demandes de PF sur 172).

38,2 % des demandes totales émanent d'enseignants du second degré et 29,6 % sont sollicitées par les personnels ATSS, d'encadrement et de vie scolaire.

Tableau 151 : Évolution de la répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le type de demandes et le sexe

		Enseignants du 1er degré			Enseignants du 2nd degré			Autres*			Total général
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
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
2024-2025	Atteintes aux personnes	91	20	111	103	85	188	138	60	198	497
	Atteintes aux biens	1	1	2	4	0	4	0	0	0	6
	Total	92	21	113	107	85	192	138	60	198	503

*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 %

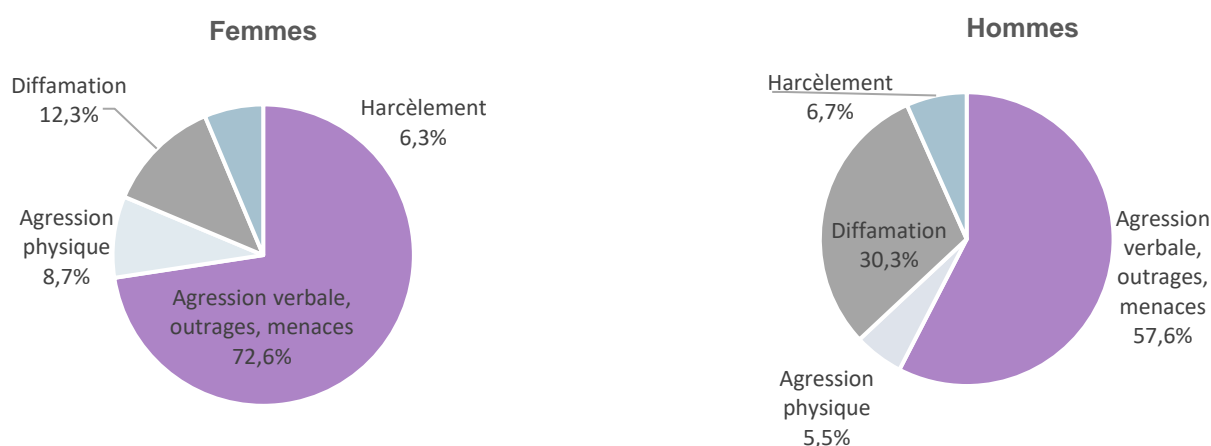
contre 5 % pour le personnel des établissements privés sous contrat d'association (**Tableau 151-1** et **Figure 66**).

Tableau 151-1 : Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le type de demandes et de personnels par genre en 2024-2025

	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)	153	79,1	17	94,1	2	50	0	///
Enseignants (second degré)	171	56,1	7	42,9	4	100	0	///
Personnels de direction	71	67,6	0	///	0	///	0	///
Personnels d'inspection	2	100,0	0	///	0	///	0	///
Personnels d'éducation ou d'orientation	29	65,5	0	///	0	///	0	///
Personnels administratifs	17	41,2	0	///	0	///	0	///
Personnel médical et social	4	100,0	0	///	0	///	0	///
AED	1	0,0	0	///	0	///	0	///
AESH	11	81,8	1	100,0	0	///	0	///
Autre personnel (CFC, TRF)	13	46,2	0	///	0	///	0	///
Total	472	66,1	25	80,0	6	83,3	0	///

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Figure 66 : Typologie des atteintes aux personnes traitées en 2024-2025



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Parmi les 503 demandes de protection fonctionnelle, 87 % des demandes conduisent à l'octroi de la protection fonctionnelle avec 65 refus.

Parmi les 65 demandes refusées, 36 soit 55 % ne relèvent pas du mécanisme de la protection fonctionnelle (**Tableau 151-2**). On peut prendre à titre d'exemples des agents, requis dans le cadre de commission rogatoire, qui sollicitent le bénéfice de la protection fonctionnelle ou des recours formés contre des décisions

administratives prises par des agents qui les assimilent à tort comme des attaques au sens de l'article L.134-1 du CGFP et suivants.

Par ailleurs, on constate des demandes liées à des relations au travail perçues comme difficiles ou dégradées. Or, les différends d'ordre professionnel relèvent d'une approche de gestion particulière des situations RH et n'entrent pas nécessairement dans le champ des attaques justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle.

Tableau 151-2 : Répartition des demandes refusées selon le motif

Atteintes aux biens et aux personnes	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	Rejet implicite	TOTAL
Femmes	7	28	3	0	2	5	45
Hommes	2	8	1	1	5	3	20
Ensemble	9	36	4	1	7	8	65

Les auteurs d'agressions dont sont victimes les personnels de l'Éducation nationale sont généralement connus de ces derniers dans la mesure où ils appartiennent à la communauté éducative. Il est ainsi utile de relever que ce sont d'abord des parents d'élèves (38,8 %), puis des élèves (27,0 %)(**Tableau 151-3**).

Ce n'est que dans 20 % des situations que les agresseurs font partie de l'entourage professionnel proche de la victime. Dans 14,3 % des situations, les auteurs sont extérieurs à cet environnement professionnel ou ne sont pas identifiés.

Tableau 151-3 : Auteurs des attaques faites aux personnels

	Femmes	Hommes	Ensemble
Parents d'élèves	149	46	195
Elèves	89	47	136
Collègues	65	35	100
Particuliers, inconnus	34	38	72
Total	337	166	503

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Mesures prises par l'employeur en direction de la Justice

Total des signalements judiciaires : 197 en 2024-2025 contre 154 en 2023-2024, soit une hausse de 28 %.

Total des dépôts de plainte : 10 en 2023-2024 et 50 en 2024-2025. 31 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 6 l'an passé.

Tableau 152 : Réponses de l'autorité judiciaire

	2022-2023	2023-2024	2024-2025		
	F+H	F+H	Femmes	Hommes	Ensemble
Suites judiciaires :					
- Classements sans suite	10	5	11	2	13
- Condamnations	14	5	7	3	10
- Audiencements	4	26 (en attente des délibérés)	17	8	25
- Autres	4	3 en enquête pénale	0	0	0
Suites disciplinaires :					
- Elèves sanctionnés	28	29	18	12	30
Accompagnement psycho médical des personnels :	114	246	269	132	401

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Tableau 152-1 : 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	F+H	6	10	180 (dont 22 sur les réseaux sociaux)	15	2	0	8	0	221
2023-2024	F+H	2	26	246 (dont 22 sur les réseaux sociaux)	11	0	0	10	0	295
2024-2025	Femmes	0	29	281	21	0	1	5	0	337
	Hommes	0	9	144	11	0	1	1	0	166
	Ensemble	0	38	425 (dont 91 sur les réseaux sociaux)	32	0	2	6	0	503

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service Interacadémique des affaires juridiques (SIAJ Lille).

Les agents sollicitant la protection fonctionnelle au titre des atteintes à la personne sont à 47,3 % âgés de plus de 50 ans, 46,5 % se situent dans la

tranche d'âge 30 à 49 ans et enfin 6,2 % ont moins de 30 ans.

2. Le contentieux des personnels et des usagers

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 2024-2025, 187 recours contentieux ont été enregistrés dans l'académie de Lille contre 258 l'année scolaire précédente (soit -27,5 %) et 154 en 2022-2023 (**Tableau 153**).

Les personnels de l'Éducation nationale saisissent davantage le juge administratif que les usagers. 103 recours émanent des personnels et 84 des usagers au titre de l'année scolaire 2024-2025 contre 158 chez personnels et 100 chez les usagers l'année scolaire précédente.

Le juge des référés, c'est-à-dire le juge de l'urgence, est quant à lui saisi encore cette année scolaire davantage par les usagers que par les personnels à hauteur respectivement de 59,4 % et de 40,6 %

Le contentieux de l'urgence (nécessitant parfois un traitement en 48 heures) est encore cette année à un haut niveau et mobilise les énergies des agents du SIAJ y compris pendant la fermeture du rectorat. Il représente ainsi 17 % des nouvelles requêtes. (**Figure 67**).

Comme l'an passé, les litiges sont davantage initiés par les personnels. Ce contentieux représente 55 % du contentieux total contre 61,2 % l'année scolaire passée.

Les domaines suscitant du contentieux qui ont le plus augmenté en 2024-2025 chez les personnels portent sur les questions liées au déroulement de carrière (39,8 % nomination, promotion, mutation, télétravail, discipline, retraite). Puis on constate que les litiges portant sur les questions financières (30,1 % : indemnités et titres de perception) et ceux liés à l'état de santé (30,1 % : CLM, CLD, imputabilité au service, reclassement, allègement de service, temps partiel thérapeutique) arrivent à égalité.

Il y a donc un léger recul des contentieux à caractère pécuniaire qui l'an passé avaient connu une forte inflation expliquée par les recours formés par les AESH et qui représentaient le premier domaine de contentieux des personnels.

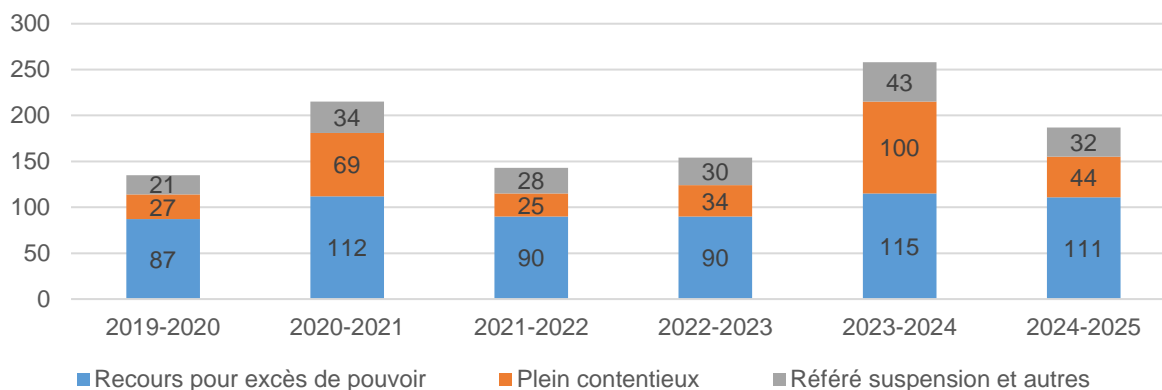
Cette année, les litiges des personnels sont tournés vers les actes de gestion liés à leur carrière puis les litiges liés à leur état de santé et aux relations professionnelles. Les personnels de l'enseignement privé représentaient l'an passé 4,4 % des recours formés par les agents. Cette année, ils saisissent davantage le juge administratif correspondant à 13,5 % de la part des contentieux des personnels.

Quant au contentieux des usagers, son poids est en légère augmentation passant à 45 % du contentieux général. Pour rappel, il poursuit sa tendance à un accroissement (22,1 % pour l'année 2022 et 38,7 % pour l'année 2023).

Le contentieux de l'instruction en famille et du non remplacement des enseignants, qui avait déjà augmenté l'an passé, continue sa progression et se hisse en tête de la typologie des litiges les plus nombreux chez les usagers 45,2 %.

Juste derrière, les usagers saisissent comme l'an passé le juge administratif sur les domaines traditionnels que sont les bourses, l'orientation, l'affectation, les dérogations à la carte scolaire, les accidents, la discipline, les examens (44 %). Ce domaine de litiges qui figurait l'an passé en tête est désormais placé en seconde position. Enfin, et comme l'an passé, le contentieux de la scolarité des enfants en situation de handicap et des demandes d'aménagements des examens prend la dernière place et diminue de manière significative en passant de 20 % l'an passé à 10,7 % cette année.

Figure 67 : Évolution du nombre de recours introduits selon le type



Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Tableau 153 : Évolution du nombre de recours introduits selon le type et le sexe

	2022-2023			2023-2024				2024-2025				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Parents	Total	Femmes	Hommes	Parents	Association en REP	Total
Recours pour excès de pouvoir	46	44	90	65	40	10	115	58	48	4	1	111
Plein contentieux	22	12	34	71	29		100	25	19	0	0	44
Référé suspension et autres	12	18	30	20	14	9	43	10	17	5	0	32
Total général	80	74	154	156	83	19	258	93	84	9	1	187

Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

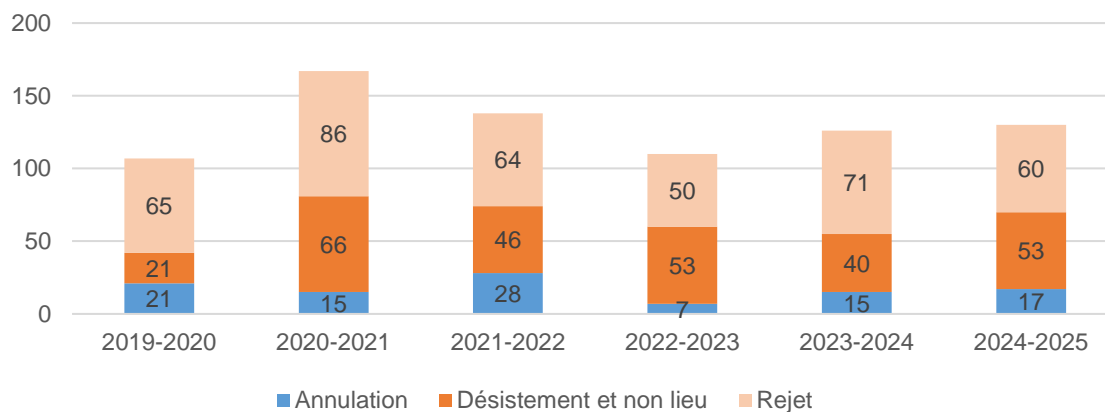
130 décisions juridictionnelles ont été rendues par les juridictions administratives contre 126 l'année précédente (soit +3,2 %). 121 jugements ont été rendus par le tribunal administratif de Lille et 9 arrêts par la Cour administrative d'appel de Douai, les appels étant désormais traités par les académies (**Figure 68**) : 64 décisions de justice rendues (soit 49 % du contentieux total) relèvent du contentieux des personnels et 66 (soit 51 % du contentieux général) du contentieux des usagers.

La répartition des affaires jugées montre que celles liées aux congés, accidents et handicap

restent minoritaires (25 %) comme les contentieux des affectations, avancement, chômage et retraite (14 %). Les décisions rendues concernant les titres de perception, la rémunération et les indemnités, la titularisation, le disciplinaire et le recrutement des personnels sont bien plus importantes en nombre (61 %).

En 2024-2025, 113 décisions juridictionnelles ont été favorables à l'administration, soit 87 % contre 88 % l'année passée. (**Tableau 153-1**).

Figure 68 : Évolution du nombre de jugements intervenus selon le type



Source : Rectorat de l'académie de Lille, SIAJ Lille.

Tableau 153-1 : Nombre de jugements intervenus selon le type et le sexe

	2023-2024			2024-2025				
	Femmes	Hommes	Ensemble*	Femmes	Hommes	Parents	Association	Ensemble
Annulation	8	7	15	6	8	3	0	17
Désistement et non lieu	26	14	40	30	15	8	0	53
Rejet	27	39	71	22	31	5	2	60
Total	61	60	126	58	54	16	2	130

* y compris 5 contentieux avec les parents en 2023-2024.

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. Elle permet d'accompagner l'entrée dans le métier de nouveaux collègues, de développer des compétences nouvelles ou de se préparer à une évolution professionnelle. 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. Dans ce cadre, la formation des nouveaux personnels contractuels évolue afin d'outiller au mieux ces collègues qui nous rejoignent.

La formation est un moyen de faire évoluer ses pratiques, 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 nationales et académiques.

La formation continue dans le premier degré.....	230
La formation continue des personnels du second degré ATSS.....	231
Les congés de formation professionnelle.....	243
Le compte personnel de formation.....	247

La formation continue dans le premier degré

En 2024-2025, 96,5 % des personnels du premier degré inscrits à une formation s'y sont présentés (20 853 personnes). Les taux de présence de deux départements sont très proches (96,6 % pour le Nord et 96,2 % pour le Pas-de-Calais). (Tableau 154).

Les formations portent principalement sur le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications. La stratégie départementale de formation continue 2024-2025 a eu pour objectif

de renforcer la professionnalisation des acteurs autour des axes suivants :

- Axe 1 : une école engagée pour l'excellence scolaire et la maîtrise des fondamentaux ;
- Axe 2 : une école engagée pour l'égalité et la mixité ;
- Axe 3 : une école engagée pour le bien-être des élèves ;
- Axe 4 : Une école pilotée en proximité.

Tableau 154 : Nombre de candidats formés selon leur fonction en 2024-2025

			Directeur d'école	Enseignant maternelle	Enseignant élémentaire	Personnel ASH	Autre Personnel	Tous personnels
Nord	Inscrits	Femmes	1 195	2 937	4 410	219	3 038	11 799
		Hommes	342	172	758	65	691	2 028
		Ensemble	1 537	3 109	5 168	284	3 729	13 827
	Présents	Femmes	1 184	2 872	4 317	205	2 829	11 407
		Hommes	338	169	748	63	635	1 953
		Ensemble	1 522	3 041	5 065	268	3 464	13 360
	Taux de présence en (%)	Femmes	99,1	97,8	97,9	93,6	93,1	96,7
		Hommes	98,8	98,3	98,7	96,9	91,9	96,3
		Ensemble	99,0	97,8	98,0	94,4	92,9	96,6
Pas-de-Calais	Inscrits	Femmes	774	1 695	2 530	53	1 599	6 651
		Hommes	188	71	433	18	425	1 135
		Ensemble	962	1 766	2 963	71	2 024	7 786
	Présents	Femmes	770	1 654	2 454	53	1 477	6 408
		Hommes	186	69	421	14	395	1 085
		Ensemble	956	1 723	2 875	67	1 872	7 493
	Taux de présence en (%)	Femmes	99,5	97,6	97,0	100,0	92,4	96,3
		Hommes	98,9	97,2	97,2	77,8	92,9	95,6
		Ensemble	99,4	97,6	97,0	94,4	92,5	96,2
Académie	Inscrits	Femmes	1 969	4 632	6 940	272	4 637	18 450
		Hommes	530	243	1 191	83	1 116	3 163
		Ensemble	2 499	4 875	8 131	355	5 753	21 613
	Présents	Femmes	1 954	4 526	6 771	258	4 306	17 815
		Hommes	524	238	1 169	77	1 030	3 038
		Ensemble	2 478	4 764	7 940	335	5 336	20 853
	Taux de présence en (%)	Femmes	99,2	97,7	97,6	94,9	92,9	96,6
		Hommes	98,9	97,9	98,2	92,8	92,3	96,0
		Ensemble	99,2	97,7	97,7	94,4	92,8	96,5

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 2024-2025

La création de l'EAFc 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 2024-2025 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 types 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.

Dans la continuité de l'année 2023-2024, l'offre de formation pour le public volontaire 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.

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.

Suite à la demande du ministère pour organiser les formations des enseignants hors face-à-face pédagogique les modalités de mise en œuvre de leurs formations ont été repensées (formations le mercredi, en proximité, à distance ou encore fractionnées).

94 270 journées stagiaires ont été réalisées en 2024-2025, sur les 236 181 prévues (**Figure 69**). Le taux de réalisation est de 39,9 % (36,5 % en

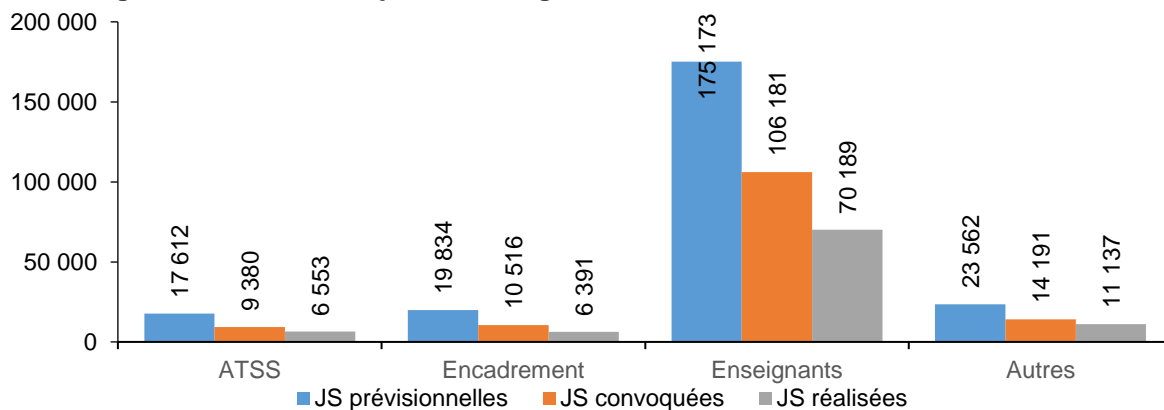
2023-2024). La répartition des journées stagiaires réalisées et du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation est représentée par les **figures 70 et 71**.

223 modules de formation ont été annulés (équivalent à l'année précédente) soit 8 091 journées stagiaires prévisionnelles (13 % de moins que l'année précédente).

Avertissements : 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 qui a été avancée de 2 mois (listes d'émargement non renvoyées et notamment en public volontaire car les stages se déroulent plus tardivement dans l'année scolaire). 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 7 modules de formation pour 168 journées de formations réalisées.

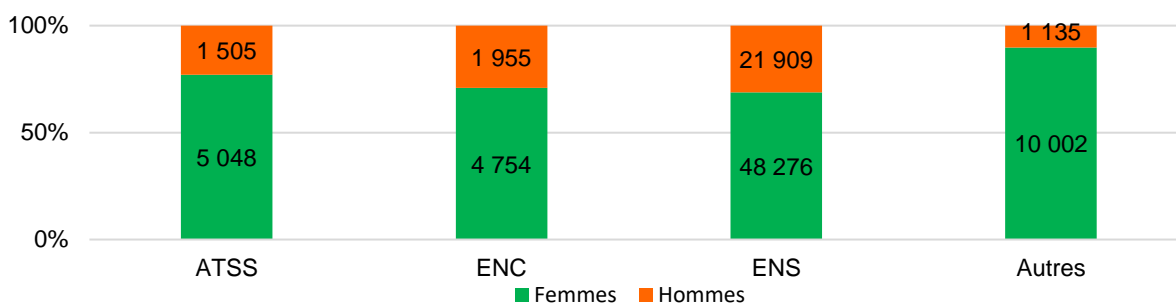
Figure 69 : Nombre de journées stagiaires selon les volets du PAF en 2024-2025



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

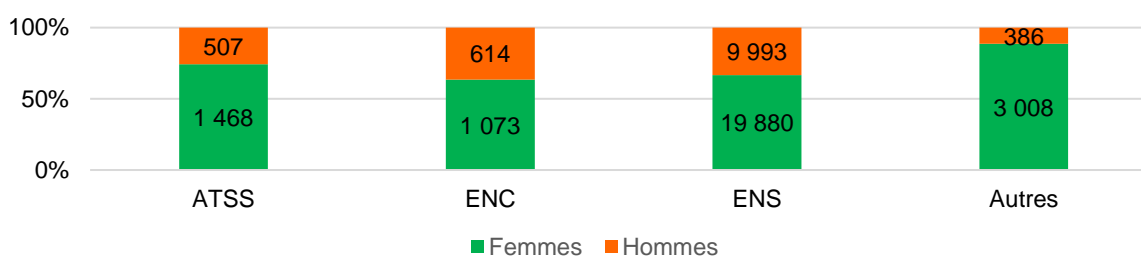
Figure 70 : Répartition du nombre de journées stagiaires suivies selon le sexe et les volets du PAF en 2024-2025



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 2024-2025



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 élèves 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.

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 34 972 agents qui ont suivi au moins une formation pendant l'année scolaire 2024-

2025 (soit 4 % de plus qu'en 2023-2024, en progression depuis plusieurs années) dont

69 % de femmes (**Tableau 155**). 15 % des formations se sont déroulées entièrement à distance (contre 9 % en 2023-2024) et 21 % avec des modalités hybrides (16 % en 2023-2024) – en partie en présence et en partie à distance (**Tableau 156**). Les 332 modules de formation à distance correspondent à 34 % des journées stagiaires réalisées et les 473 modules hybrides représentent un total de 26 % des journées stagiaires réalisées.

L'augmentation des formations hybrides et à distance s'explique en partie par l'augmentation du découpage temporel des formations permettant de cibler des moments pour lesquels les enseignants ne sont pas devant élèves. Ces temps courts, non propices à la multiplicité des déplacements, s'organisent – dans la mesure du possible - en proximité ou à distance quand les objectifs poursuivis le permettent.

Tableau 155 : Répartition des formations et des personnels formés selon le sexe et le type de public en 2024-2025

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	5 260	446	926	332	6 186	469
Enseignant second degré	9 732	3 378	7 086	2 733	16 818	3 913
Personnel administratif	2 869	467	676	286	3 545	488
Personnel de l'enseignement privé	357	189	221	103	578	234
Personnel d'encadrement	549	538	486	412	1 035	634
Personnel d'enseignement supérieur	15	26	15	17	30	37
Personnel hors EN (*)	449	410	145	185	594	506
Personnel social et santé	752	303	33	78	785	307
Personnel TRF et ouvriers	116	110	72	76	188	137
Personnel d'éducation et d'orientation (**)	3 971	747	1 238	484	5 209	803
Personnel jeunesse et sport	0	0	4	3	4	3
Total général (***)	24 070	2 155	10 902	2 017	34 972	2 240

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 156 : Répartition des formations et des personnels formés selon le sexe et les modalités en 2024-2025

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	15 871	332	6 222	305	22 093	332
Hybride	5 942	452	3 697	430	9 639	473
Présentiel	16 409	1 368	7 187	1 279	23 596	1 432
Total général (*)	24 070	2 155	10 902	2 017	34 972	2 240

* 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 76 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées pendant l'année

scolaire 2024-2025 (pourcentage équivalent à celui de l'année dernière) (**Figure 71-1**) :

- 73 % pour le volet Enseignants (69 % en 2023-2024) ;
- 70 % pour le volet Encadrement (79 % en 2023-2024);
- 75 % pour le volet ATSS (80 % en 2023-2024) ;
- 96 % pour le volet Autres (identique en 2023-2024).

Pour l'ensemble du PAF, le taux de présence aux formations est de 70 % pour les formations à public désigné et 59 % pour celles à public volontaire (61 % en 2023-2024). Les personnels les plus assidus pour cette année sont ceux qui ont suivi les formations du volet Autres du PAF

(79 % en public désigné et 70 % en public volontaire).

Les orientations prédominantes pour les formations suivies par les agents sont variables selon le volet du PAF concerné et selon le sexe (Figures 72 à 74).

Figure 71-1 : Répartition du nombre de journées stagiaires suivies en public désigné et volontaire, selon le sexe et le type de public en 2024-2025

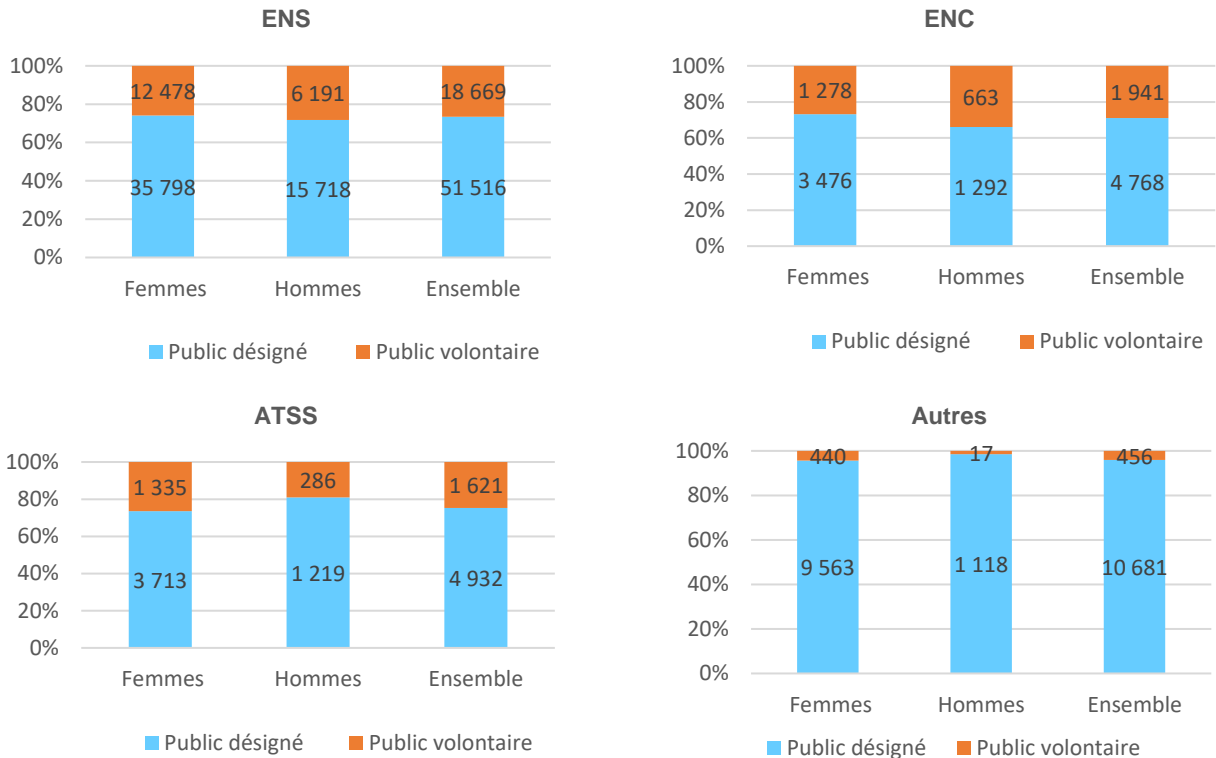
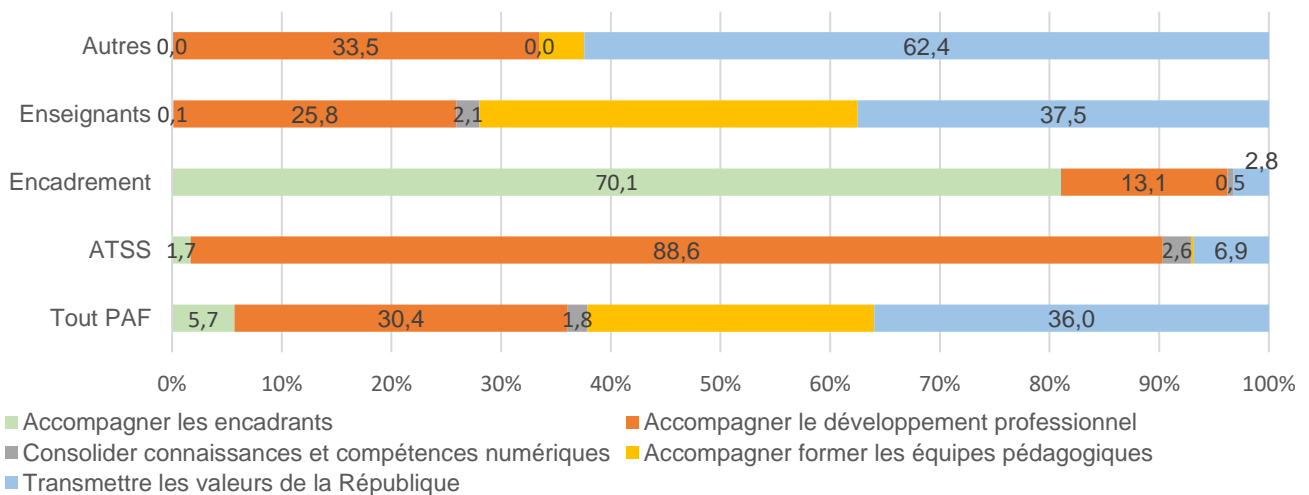


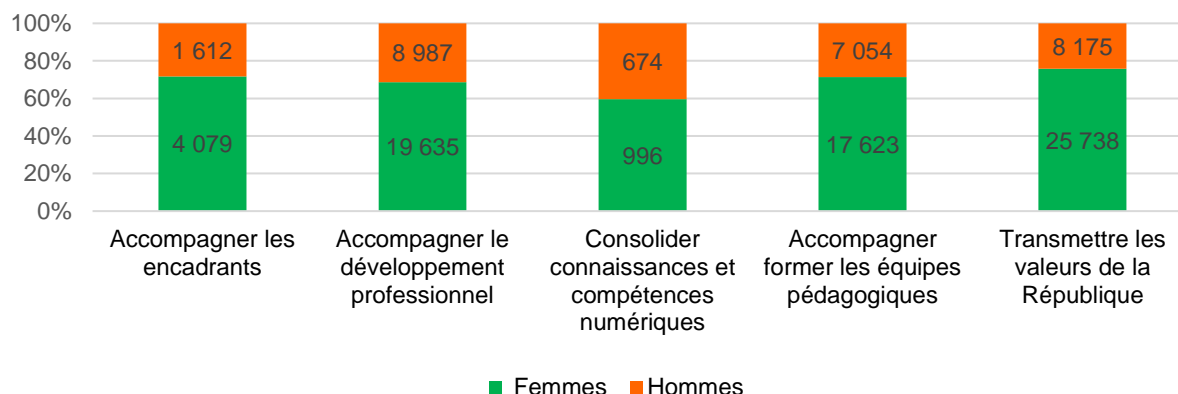
Figure 72 : Part en journées stagiaires réalisées des formations par orientation en 2024-2025



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 2024-2025(*)

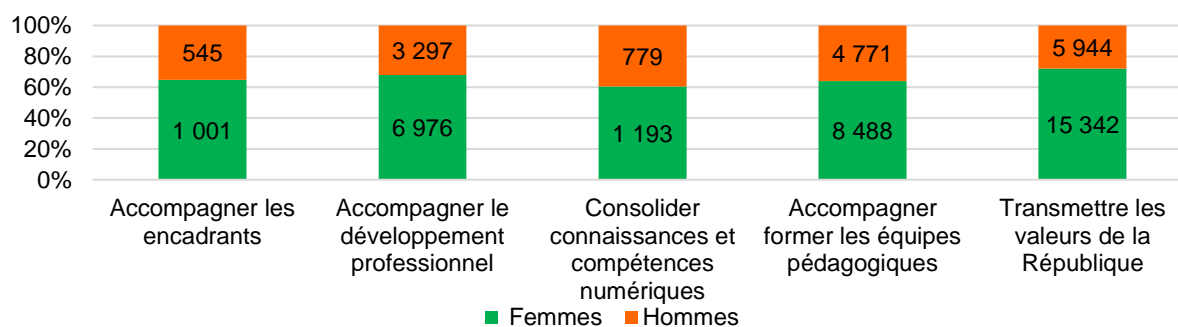


(*) Un personnel peut avoir suivi des formations correspondant à différentes orientations, il sera alors comptabilisé dans chacune des orientations

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 2024-2025 (*)



(*) 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. La politique de formation de bassin est définie par 14 Conseils d'Orientations Scientifiques de la Formation en Bassin (COSFB).

Les formations en bassin (FEB), émanant d'un acteur du bassin, sont examinées et validées par les membres du COSFB en fonction de la politique de formation du bassin.

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.

Le nombre de modules de formations organisés en proximité a légèrement diminué en 2024-2025 (après une augmentation de 7 % en 2023-2024). Ces 459 modules représentent sensiblement le même pourcentage des modules de formations prévus au PAF : 13,6 % contre 14 % en 2023-2024.

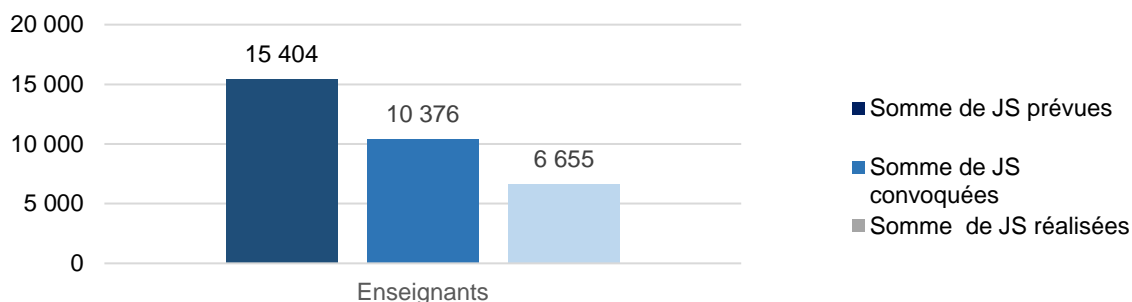
Ces formations de proximité sont plus spécifiques au PAF des enseignants (toujours 17 % des modules du volet Enseignants). Elles ont représenté 6655 journées stagiaires réalisées (sur les 10 376 convoquées), soit à nouveau 11 % de moins que l'année précédente (**Figure 75**).

Pour ces formations, le thème le plus représenté est toujours « Exercer son métier » (représentant des formations portant sur les gestes professionnels transversaux aux personnels d'enseignement et d'éducation) avec 36 % des journées stagiaires

réalisées, suivis des thèmes « Actions interdisciplinaires » et « Valeurs de la République » (13 %) et « Élèves à besoins éducatifs particuliers » (12%).

66 % des agents ayant bénéficié de ces formations étaient des femmes. Cela représente 68 % des journées stagiaires suivies (**Figures 75-1 et 75-2**).

Figure 75 : Nombre de journées stagiaires réalisées pour les formations de proximité en 2024-2025



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 2024-2025

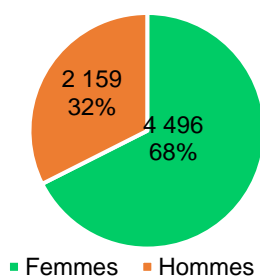
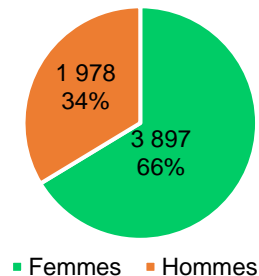


Figure 75-2 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une formation de proximité selon le sexe en 2024-2025



Champ : secteur public.

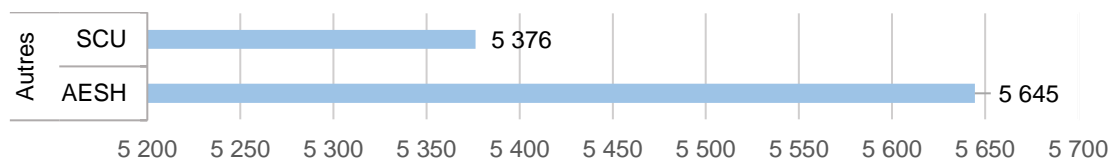
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

C. Les thèmes de formation

Les dispositifs de formation sont regroupés en thèmes. Sur les 94 270 journées stagiaires réalisées pour l'ensemble des volets du PAF, 12 176 ont été dédiées à des thématiques spécifiquement liées au handicap soit 13 % des journées stagiaires réalisées.

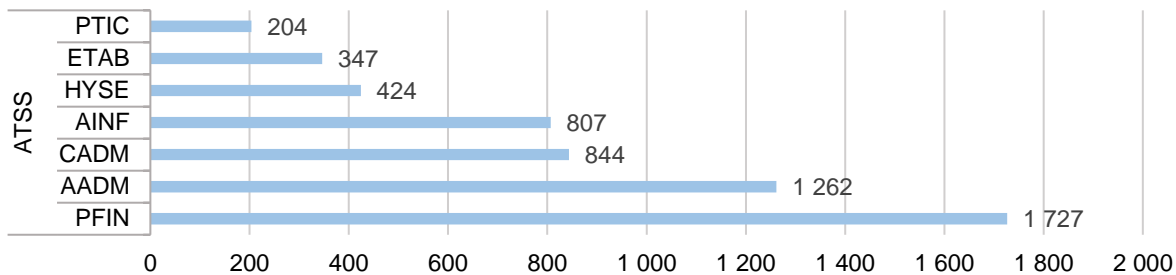
Il s'agit des thèmes AESH (adaptation à l'emploi des aides à la scolarisation des élèves en situation de handicap) et EBEP (élèves à besoins éducatifs particuliers) (**Figure 76**).

Figure 76 : Nombre de journées stagiaires par thème et catégorie des stagiaires 2024-2025



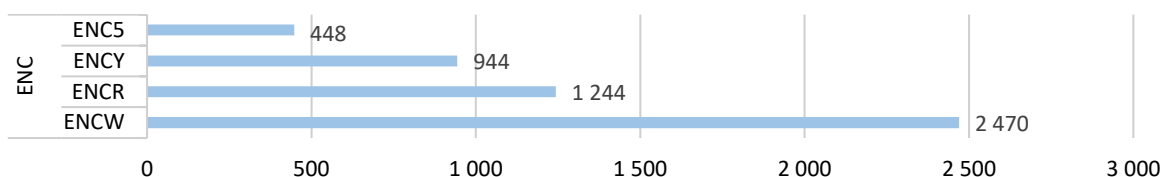
AESH – Accompagnants des élèves en situation de handicap - assistants d'éducation.

SCU_ - Adaptation emploi pour le service civique universel.

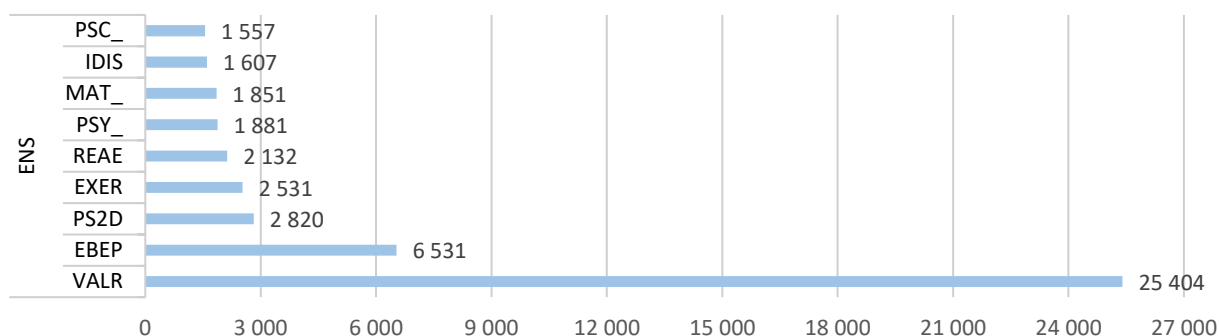


AADM - Adaptation à l'emploi des personnels administratifs
 AINF - Adaptation à l'emploi des personnels infirmiers
 CADM - Préparation aux concours des personnels administratifs
 ETAB - Communauté éducative - Vie dans les EPLE

HYSE - Hygiène et sécurité
 PFIN - Perfectionnement des métiers de l'intendance et de l'agence comptable
 PTIC - Perfectionnement informatique / bureautique



ENC5 - Accompagnement des encadrants
 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



EBEP - Élèves à besoins éducatifs particuliers
 EXER - Exercer son métier d'enseignant
 MAT - Mathématiques
 NUME - Numérique Éducatif
 PS2D - Professeurs stagiaires du second degré
 Champ : secteur public.

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)

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

d. Modalités de formation et temps pour les enseignants du second degré

31 formations ont été proposées aux enseignants pendant les vacances scolaires, toutes ont été proposées uniquement aux personnels volontaires.

Afin de préserver les heures d'enseignement dues aux élèves, les modalités de formation se diversifient.

La part des formations se déroulant le mercredi après-midi s'élève à 29,5 % ;

Celles se déroulant sur des temps courts en fin de journée s'élève à 21 % ;

51 % d'entre elles concernent des formations à public désigné.

2. Focus sur les préparations au concours

Ce sont 1 174 agents qui ont suivi au moins un module de formation pour les préparations aux concours soit 200 de plus que l'année précédente pour un total de 7 173 journées de formation, soit une moyenne de 6,1 journées par agent – 6,7 en 2023-2024 (**Figure 77**). 64 % étaient des femmes pour l'ensemble des volets du PAF – 84 % pour le volet ATSS, 62 % pour le volet encadrement et 64 % pour le volet enseignant (**Figures 77-1 et 77-2**).

S'agissant du volet ATSS, il y a eu 7 dispositifs et 49 modules qui 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 4 dispositifs représentant 22 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. Les écarts entre le nombre de journées stagiaires convoquées et formées s'expliquent en partie par le délai de retour des listes d'émargement ainsi que la place du nombre de parcours à distance produits par l'échelle nationale et qui ne permettent pas de recueillir les présences.

S'agissant enfin du volet Enseignant, 43 dispositifs et 113 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 préparatoires a été atteint ont pu ouvrir. Une préparation aux concours administratifs de catégories A et B est destinée spécifiquement aux enseignants.

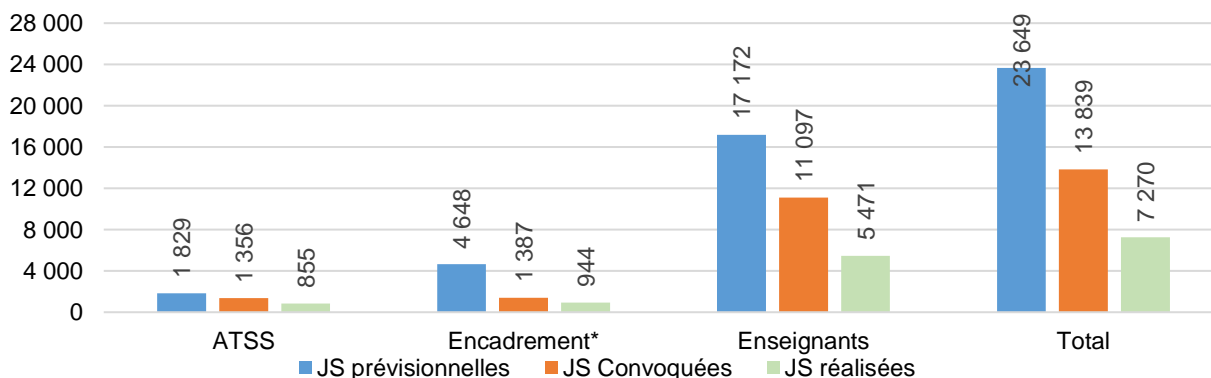
Une préparation au concours de recrutement de professeurs des écoles (CRPE) a été ouverte sur le plan enseignant. Cette préparation est à destination principalement des AESH et se décline selon deux formats afin d'accompagner au mieux les préparatoires :

Le format court, qui s'adresse aux personnels ayant les connaissances et compétences permettant de présenter le concours à la session 2025 ;

Le format long, qui permettra aux personnes ayant besoin de renforcer certaines compétences et acquérir les connaissances manquantes de se préparer en autonomie avant une inscription à la session 2026. Ce dernier s'est déroulé entièrement à distance.

53 AESH ont suivi cette préparation sur les 63 agents qui en ont bénéficié. Les 10 autres agents étaient essentiellement des non enseignants (AED, ATRF, ADJENES).

Figure 77 : Nombre de journées stagiaires dédiées à la préparation aux concours en 2024-2025



(*) 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 2024-2025

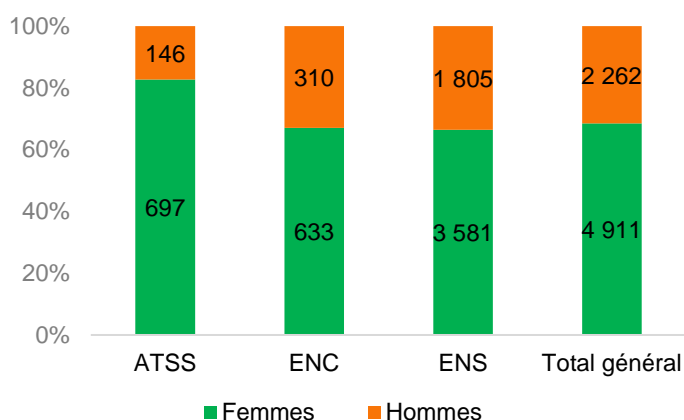
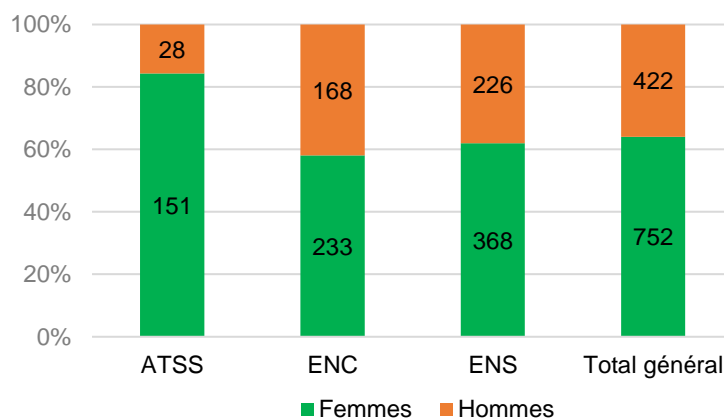


Figure 77-2 : Répartition du nombre de personnes ayant bénéficié au moins d'une préparation concours selon le sexe en 2024-2025



3. Focus sur la formation des personnels Accompagnants des élèves en situation de Handicap (AESH)

Les AESH, accompagnants 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 2024 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 1 777 AESH qui ont suivi ces formations d'adaptation à l'emploi (à 96 % des femmes) pour un total de 6 645 journées stagiaires réalisées (8 037 en 2023-2024).

Les personnels AESH ayant suivi, terminé et validé la formation d'adaptation à l'emploi peuvent s'inscrire à des formations de professionnalisation spécifiques à leur fonction. 370 d'entre eux ont bénéficié de ces formations représentant 456 journées stagiaires réalisées.

8 formations de professionnalisation à destination des AESH ont été proposées en public volontaire durant l'année 2024-2025 (**Tableau 157**). Le nombre de journées stagiaires réalisé est significativement inférieur aux journées stagiaires convoquées, 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).

Le taux de présence pour les 62 modules de formation, initiale et continue, spécifiques aux personnels AESH a été de 72 % en moyenne.

Par ailleurs, ce sont 456 AESH qui ont suivi des formations sur les autres volets du PAF pour un total de 913 journées stagiaires réalisées (à 95 % des femmes). En 2023-2024, il y avait 504 journées stagiaires réalisées dans ce cadre, cette forte augmentation s'explique en partie par le suivi de la nouvelle préparation au concours de professeur des écoles qui a représenté 294 journées stagiaires réalisées pour les personnels AESH.

Tableau 157 : Nombre de journées stagiaires convoquées et réalisées pour les formations de professionnalisation AESH par module de formation en 2024-2025

Formations de professionnalisation des AESH	Journées stagiaires convoquées(*)	Journées stagiaires réalisées(*)
Accompagner les élèves avec des difficultés comportementales	113	87
Accompagner les élèves avec des troubles des apprentissages	113	76
Accompagner les élèves avec de l'autisme	113	58
Accompagner un élève avec du matériel pédagogique adapté (MPA)	68	48
Développer le bien-être à l'école	113	85
Echange et mutualisation des pratiques	13	9
Accompagner les élèves avec des troubles auditifs	48	45
Collaborer avec l'enseignant en classe	75	49
Total général	653	456

(*) Le nombre de journées stagiaires réalisé est significativement inférieur aux journées stagiaires convoquées, suite à la non remontée des listes d'émargement lors des formations à distance, en particulier des asynchrones (Distanciel Synchron de 6h et distanciel Asynchrone 3h pour chacun des modules).

4. Focus sur la formation des volontaires du service civique universel

La formation obligatoire d'adaptation à l'emploi pour les volontaires en contrat d'engagement de service civique universel (SCU) a concerné 1 977 agents dont 84 % de femmes en 2024-2025. Elle est composée de 2 volets à la charge de la structure d'accueil :

- Pratique : 1 415 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. 1 907 agents ont été effectivement formés.

En 2024-2025, 10 805 journées stagiaires étaient prévues, 6 165 convoquées pour 5 376 réalisées avec un taux de présence de 87 %.

5. Focus sur les formations « Op@le »

Depuis septembre 2021, les formations Opale se déploient de manière à former au plus tôt les acteurs des établissements passant sous Opale. Le déploiement se fait par vagues en fonction des établissements. Le public cible est constitué des agents comptables, fondés de pouvoir, secrétaires généraux d'EPLÉ et gestionnaires en agences comptables.

En 2024-2025, le déploiement du logiciel s'est élargi avec les vagues 7 et 8. Ce sont 544 agents qui ont été formés cette année, à 65 % des femmes. 28 établissements ont été concernés par la vague 7, 98 établissements concernés par la vague 8. Le calendrier et les contenus de formation ont été à nouveau affinés pour s'adapter aux besoins et demandes des formateurs et stagiaires.

Un ensemble de dispositifs d'accompagnement est mis en place à l'échelle nationale et académique :

- La formation hybride des utilisateurs (14 formateurs pour 7 groupes) qui se spécifie par profil d'utilisateur. Cette dernière est axée sur la pratique de l'outil sur la base d'un calendrier de formation adapté aux échéances ;
- L'assistance Op@le ;
- Les outils d'accompagnement ;
- Les tutorats.

Au cours de l'année 2024, un module a été créé autour des questions de saisie du budget en présentiel pour tenir compte de la forte demande des EPLÉ.

1 676 journées stagiaires ont ainsi été réalisées pour l'ensemble des formations portant sur Op@le.

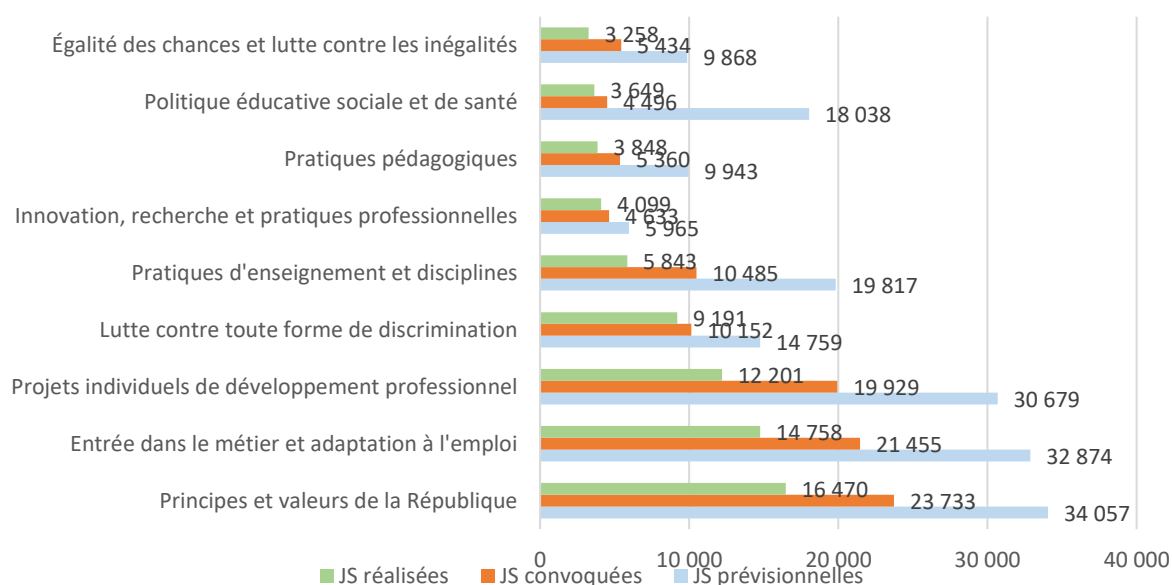
6. Focus sur les priorités nationales

Les dispositifs de formation répondent à des priorités nationales.

Sur les 94 270 journées stagiaires réalisées pour l'ensemble des volets du PAF, 16 470 ont été dédiées à la priorité nationale « Principes et valeurs de la République » et 14 758 à celle de l'« Entrée dans le métier et l'adaptation à l'emploi » soit respectivement 17 % et 16 % des journées stagiaires réalisées. Elles étaient réparties sur 479 et 335 modules de formation (**Figure 78**).

Dans les priorités nationales les plus représentées, on peut également constater que 9 191 journées de formation ont été suivies dans le cadre de la priorité nationale « Lutte contre toute forme de discrimination » (1 619 en 2023-2024), 3 258 pour « Égalité des chances et lutte contre les inégalités » et 930 pour la « Prévention de toute forme de violence ». Associées aux « Principes et valeurs de la République », ce sont 29 849 journées de formation dispensées soit 32 % du programme académique de formation.

Figure 78 : Nombre de journées stagiaires pour les priorités nationales les plus représentées en 2024-2025



Champ : secteur public.

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

7. Focus sur les plans nationaux de formations déployés en académie

Les plans nationaux de formation sont des formations obligatoires impulsées par le ministère qui fixe des objectifs quantitatifs de personnels formés à atteindre en académie. Ils concernent soit des représentants ou référents au sein des établissements, soit tous les personnels. Ils se déploient la plupart du temps avec des modules à distance et des modules en présentiel.

Une partie importante est incluse dans le thème de formation « Valeurs de la République » qui porte sur des thématiques diverses (par exemple

: lutte contre les LGBT+ phobies, prévention des violences psychiques et physiques, climat scolaire, formation académique laïcité ...).

Ce thème de formation représente 18 248 personnels formés pour 25 404 journées stagiaires réalisées. Pour l'année scolaire 2024-2025, ce sont encore principalement les formations portant sur la laïcité (14 839 personnels formés). Les formations laïcité sont partie intégrante du plan national de formation « Promouvoir la laïcité à l'école », qui prévoit de former en 4 ans (2021-2025) tous les personnels

de l'Éducation nationale. Au cours de l'année 2024-25, une formation spécifique à destination des CPE ainsi que des AESH a été mise en place au sein des établissements scolaires.

Des formations à la lutte contre le harcèlement en lien avec le dispositif pHare (lutte contre le harcèlement) ont été également organisées pour 3 789 personnels formés

Une formation des personnels ressources en santé mentale s'est déployée également dans les établissements du second degré avec la formation de 2 référents, notamment afin de mieux repérer les troubles en santé mentale, d'adopter un comportement adapté, ou encore d'agir pour relayer au service le plus adapté. Ces formations ont été réparties en 24 groupes

répartis sur les 14 bassins. 513 agents ont été formés ainsi pendant l'année scolaire 2024-2025, 56 % d'entre eux étaient des enseignants du second degré et 42 % des personnels d'éducation et d'orientation (AESH, AED, CPE et PsyEN). Cela représentait 969 journées stagiaires réalisées. 25 agents ont, en plus, suivi la formation d'une journée pour être formateurs dans ce domaine.

Les plans maths et français continuent d'être mis en œuvre :

- 522 référents ont été formés pour le premier degré ;
- 535 journées stagiaires ont été réalisées pour le plan maths ;
- 949 pour le plan français.

8. Focus sur les formations au CAFFA et au CAFIPEMF

Le Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique (CAFFA) a pour objectif de développer les compétences des formateurs en académie dans le second degré.

L'examen est ouvert en particulier aux personnels enseignants du second degré et aux conseillers principaux d'éducation titulaires. L'EAFC propose une préparation académique aux épreuves, décomposée en 4 modules de

formation. 29 agents ont suivi cette formation, à 72 % des femmes.

La préparation au Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF) a quant à elle concerné 77 enseignants du 1^{er} degré, 33 dans le Nord et 44 dans le Pas-de-Calais, à 86 % des femmes.

Les congés de formation professionnelle

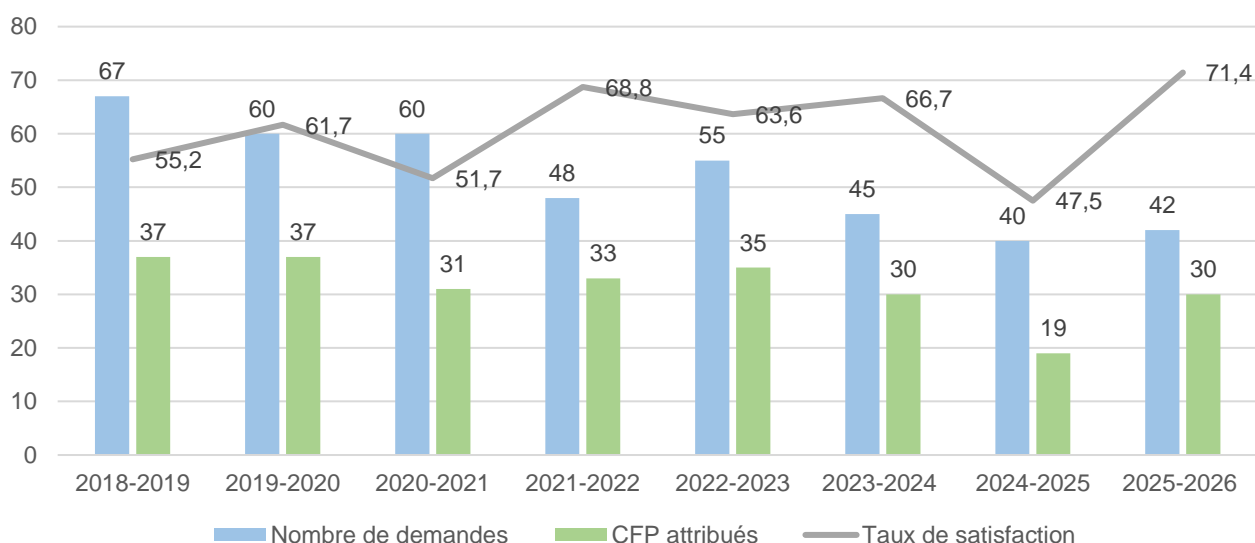
Les congés de formation professionnelle sont accordés aux fonctionnaires souhaitant étendre ou parfaire leur formation professionnelle. Ils sont accordés dans la limite des crédits prévus à cet effet et à la condition d'avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration.

1. Les congés de formation professionnelle des enseignants du premier degré

Pour 2025-2026, la dotation académique en congés de formation professionnelle (CFP) pour les enseignants du premier degré s'élève à 37 ETP dans l'académie: 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 42 demandes (25 demandes pour le Nord et 17 demandes pour le Pas-de-Calais). 30 demandes ont été acceptées, soit un taux de satisfaction de 71,4 % (**Figure 79**). Parmi ces demandeurs, 78,6 % sont des femmes (**Tableau 158**).

Figure 79 : Évolution du nombre de demandes et CFP attribués parmi les enseignants du premier degré



Champ : secteur public.

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

Tableau 158 : Nombre de demandes et CFP attribués parmi les enseignantes et les enseignants du premier degré

	Nord		Pas-de-Calais		Académie	
	Ensemble	Part de femmes (en %)	Ensemble	Part de femmes (en %)	Ensemble	Part de femmes (en %)
Nombre de demandes	25	88,0	17	64,7	42	78,6
CFP attribués	14	78,6	16*	62,5	30	70,0

* Toutefois, parmi les 10 CFP attribués à des femmes, 7 ont été annulés à leur initiative (concours, PACD) soit 9 CFP utilisés.

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'Education nationale

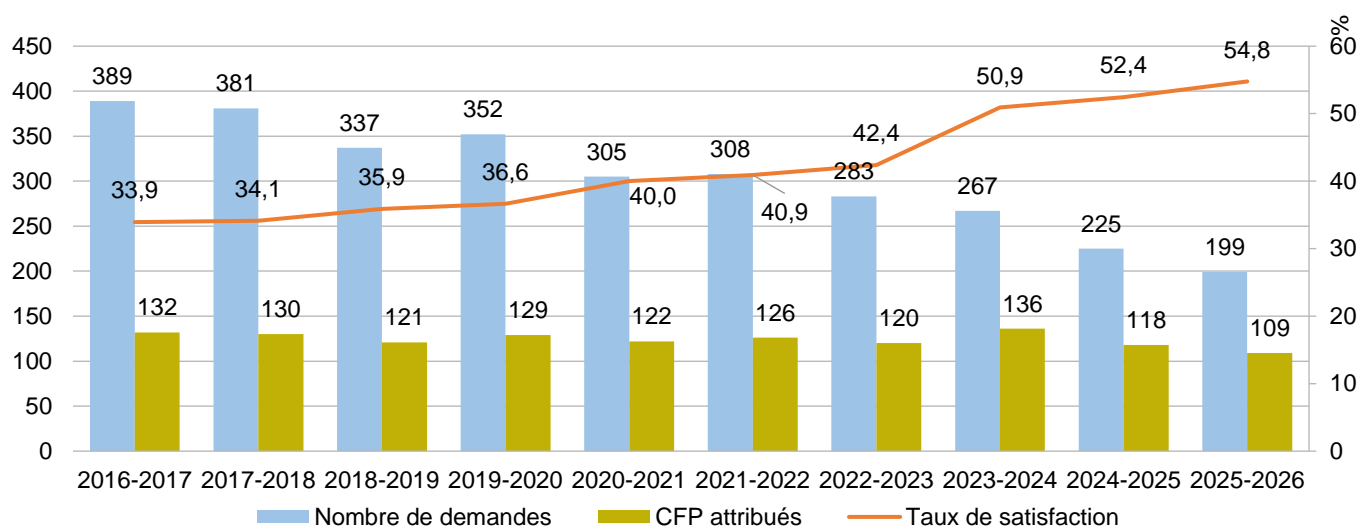
Pour l'année 2025-2026, les enseignants du second degré, les personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale ont déposé 199 demandes de congés de formation professionnelle, 63,8 % ce sont des femmes (**Tableau 159**). 109 demandes ont été satisfaites, soit 54,8 % de taux de satisfaction (**Figure 80**).

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 (**Tableau 160**).

S'agissant des formations suivies, la préparation à l'agrégation représente 76,4 % des demandes. Cette forte proportion résulte du barème académique accordant une priorité à la préparation des concours d'enseignement (**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.

Tableau 159: Nombre de demandes de CFP attribués parmi les enseignantes et enseignants du second degré et les personnels d'éducation par corps pour l'année 2025-2026

	Nombre de demandes de CFP	Part de femmes (en %)	CFP accordé	Part de femmes (en %)
Agrégés	13	46,2	3	66,7
Certifiés	157	64,3	93	61,3
PLP	11	72,7	5	40,0
EPS	9	44,4	3	66,7
PSY EN EDO	2	100,0	0	0,0
PSY EN EDA	2	50,0	1	100,0
CPE	4	100,0	4	100,0
Non titulaires	1	100,0	0	0,0
TOTAL	199	63,8	109	62,4

Champ : secteur public.

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

Tableau 160 : Répartition des demandes de CFP accordées par corps et l'ancienneté

	Ensemble de demandes accordées	Ancienneté dans le corps	
		Moins de 10 ans	Plus de 10 as
Agrégés	3	1	2
Certifiés	93	39	54
PLP	5	3	2
EPS	3	2	1
PSY EN EDO	0	0	0
PSY EN EDA	1	0	1
CPE	4	1	3
Non titulaires	0	0	0
TOTAL	109	46	63

Champ : secteur public.

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

Depuis 2016-2017, le nombre de demandes de CFP a baissé de près de 49 % (190 demandes de moins en 2025-2026, passant de 389 à 199).

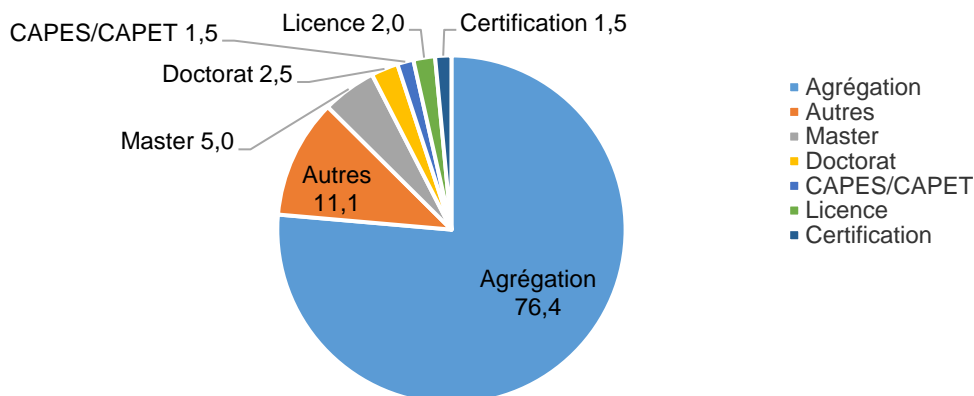
Divers facteurs peuvent expliquer ce recul : le fait pour les agents d'être rémunérés à hauteur de 85 % de leur traitement brut peut, dans un contexte économique tendu, dissuader certains d'entre eux de déposer leur candidature.

Entre 2016-2017 et 2025-2026, le nombre de CFP accordés est passé de 132 à 109 et le nombre de mois accordés de 834 mois à 824.

En moyenne, ce sont 851 mois de formation qui ont été octroyés par an depuis 2016 soit 70,9 ETP par an (**Figure 82**).

Depuis la campagne 2016-2017, le temps d'attente pour obtenir un CFP a diminué et s'est établi en 2025-2026 à 2 ans en moyenne contre 5 à 6 ans antérieurement.

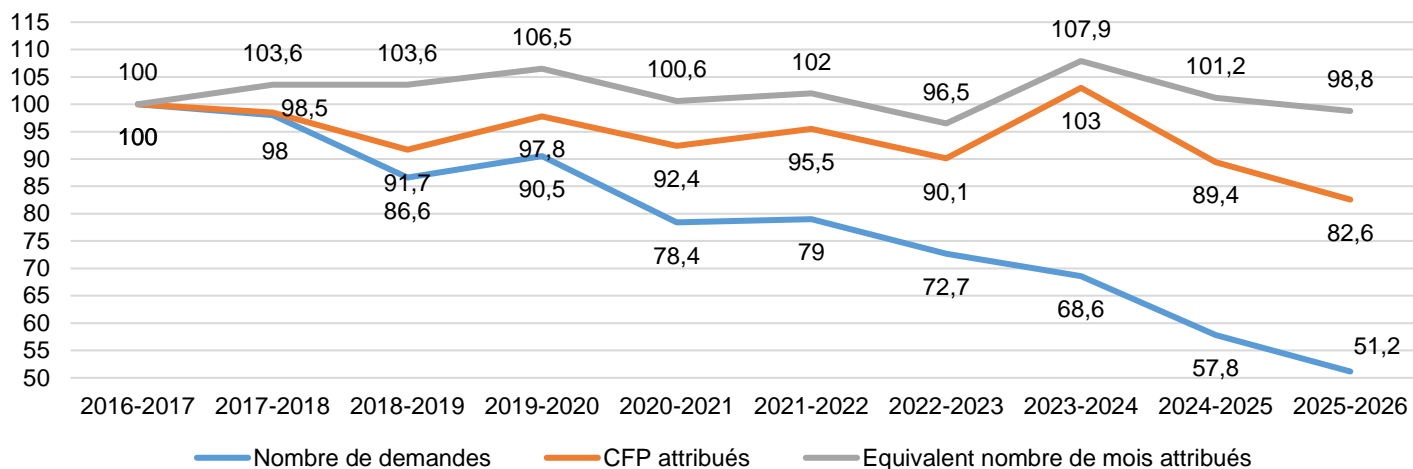
Figure 81 : Répartition des demandes de CFP par type de formation à la rentrée 2025-2026 (en %)



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.

3. Les congés de formation professionnelle des personnels ATSS

Pour l'année 2025-2026, 6 demandes ont été déposées par les personnels ATSS et 6 ont été accordées. Parmi les demandes, 3 ont été au titre de « l'enseignement scolaire public du second degré » et 3 au titre de la « vie de l'élève » (Tableau 161).

Tableau 161 : Évolution de la répartition des demandes de CFP déposées et accordées par BOP* et corps parmi les ATSS depuis 2022-2023

		2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026	
		Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées	Demandes déposées	Demandes accordées
BOP141 « Enseignement du second degré public »	Personnels de direction	1	1	0	0	2	1	1	1
	AAE	2	2	0	0	0	0	0	0
	SAENES	0	0	0	0	1	1	1	1
	ADJENES	2	2	0	0	0	0	0	0
	ATRF	0	0	1	1	1	1	1	1
BOP214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale »	AAE	0	0	0	0	0	0	0	0
	ADJENES	0	0	0	0	0	0	0	0
	SAENES	0	0	0	0	0	0	0	0
	ANT	1	1	0	0	0	0	0	0
BOP230 « Vie de l'élève »	INFENES	1	1	1	1	0	0	0	0
	ASSAE	0	0	0	0	3	3	3	3
Ensemble	7	7	2	2	7	6	6	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.

Suite à une évolution de la réglementation, depuis la campagne de 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. 12 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 110 agents, ont été réceptionnés et étudiés, nombre identique à celui de 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. 16 agents ont abandonné leur projet avant la tenue de la commission dont 50 % ayant

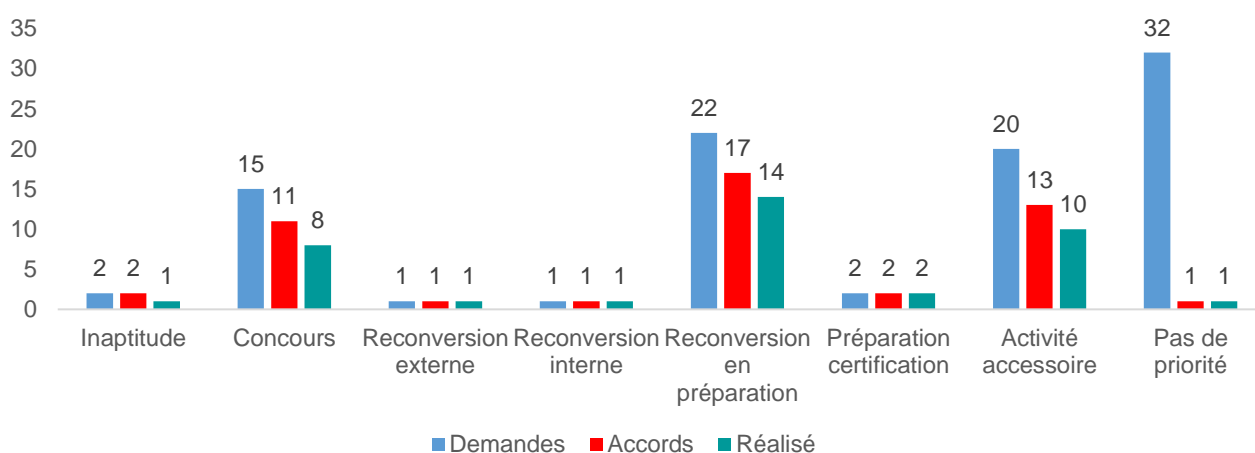
pour motivation de reste à charge (2 ont également abandonné après accord pour ce même motif).

Ce sont donc 95 projets professionnels qui ont été examinés en commission (93 en 2023-2024), représentant 95 demandes de formation. 48 projets ont reçu une proposition d'accord, dont un après recours, soit 51 % d'accords (58 % l'année précédente). Il est à noter qu'un agent s'est vu refuser sa demande de formation lors de la 1ère session au motif que son projet n'était pas assez abouti. Il a retravaillé 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 formations et projets professionnels ne répondant à aucune des priorités établies pour pouvoir bénéficier du CPF représentent 34 % des demandes (**Figure 83**) au lieu de 18 % l'année précédente, malgré la communication réalisée sur les conditions de mise en œuvre du CPF. 49 % des dossiers refusés, au lieu de 65 % l'année précédente, 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. On peut noter un doublement du pourcentage de dossiers incomplets (26%) malgré les demandes de compléments des gestionnaires pendant la période d'examen des dossiers avant leur présentation à la commission. La plupart de ces dossiers incomplets avaient un motif de refus secondaire, le plus souvent lié au projet d'évolution professionnelle : absent ou inabouti. Aucune demande n'a été refusée pour motif budgétaire (**Figure 84**).

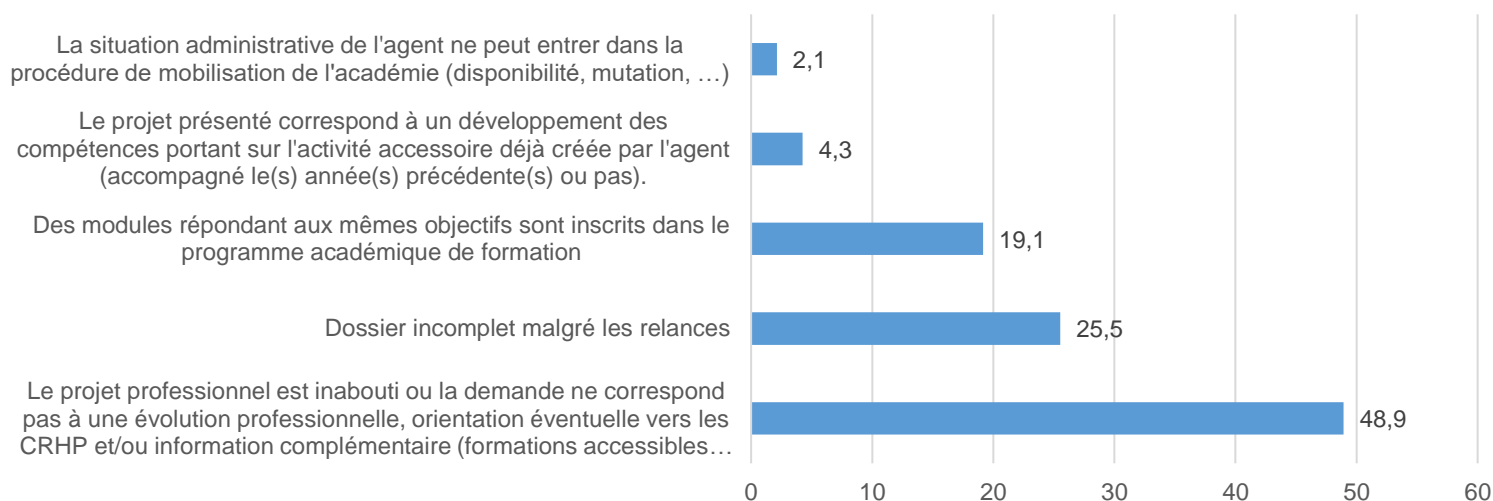
Les demandeurs étaient à 73 % des femmes et elles ont représenté 73 % des accords (**Figure 85**).

Figure 83 : Nombre de formations CPF acceptées et réalisées par priorité en 2024-2025



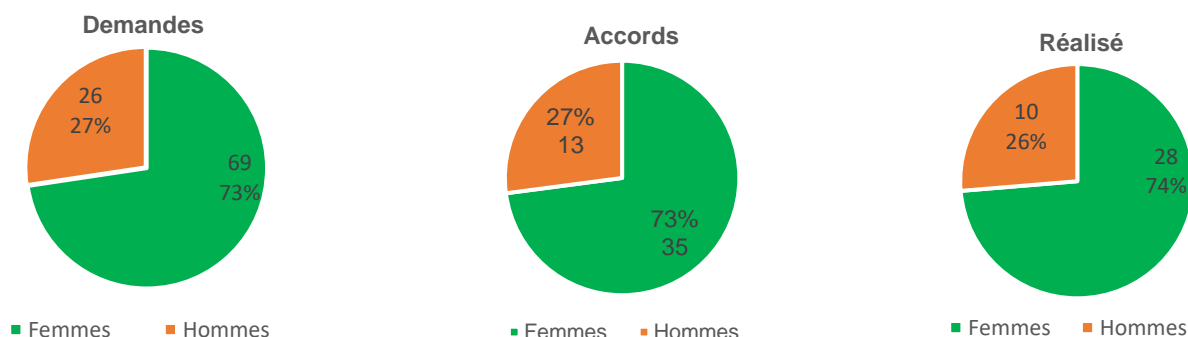
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 84 : Motifs des refus de mobilisation de CPF en 2024-2025 (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 2024-2025



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

10 agents, soit 21 % des agents qui ont obtenu un accord, n'ont pas suivi leur formation : cette

proportion a diminué par rapport 2023-2024 (27 %).

Les motifs principaux de ces abandons après la commission sont liés à la situation personnelle de l'agent (4 dossiers) et au reste à charge (2 dossiers). 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. Le motif peut également relever 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**).

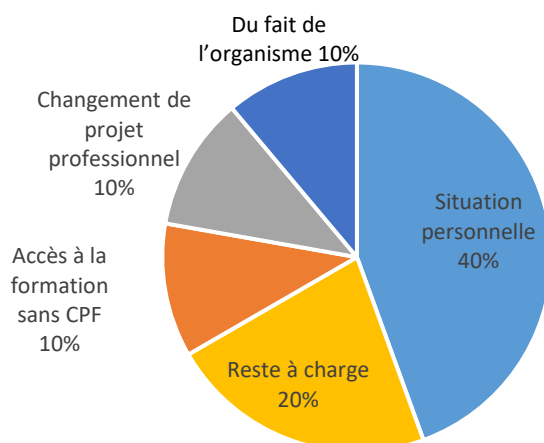
Le budget prévisionnel de prise en charge financière représentait 57 413 € pour l'ensemble des BOP (66 090 € en 2023-2024) et le réalisé est de 43 696 € (50 634 € en 2023-2024) auquel

il faut ajouter les 2 380 € d'allocations de formation versées aux agents ayant le statut d'enseignants et qui ont suivi leur formation pendant les vacances scolaires.

38 agents ont suivi leur formation représentant 3 351 h, soit 559 jours de formation (sur les 4 406 h de CPF accordées), correspondant en moyenne à 88 h par agent (15 jours) dont 7 h sur le temps de travail (**Tableau 162**).

On peut souligner que pour l'année 2024-2025, 4 dossiers ont été accordés avec des heures par anticipation (dont 3 pour lesquels la formation a été suivie). 2 dossiers relevaient de la prévention de l'inaptitude dont un qui a été traité en dehors des sessions de campagne, mais l'agent a abandonné sa demande suite à la réussite au concours qui faisait l'objet de son projet professionnel.

Figure 86 : Motifs d'abandon de la mobilisation du CPF, après accord de la commission, en 2024-2025



Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Tableau 162 : Mobilisation prévisionnelle et réalisée du CPF par BOP en 2024-2025 : formations, coût, heures, taux de variation par rapport à l'année 2023-2024

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	21	6	26 985 €	18 056 €	1 944	1 396	35	0	1 909	1 396
141	20	3	22 612 €	19 324 €	1 864	1 462	138	126	1 726	1 336
214	4	1	5 191 €	3 691 €	421	316	150	150	271	166
230	3	0	2 625 €	2 625 €	177	177	0	0	177	177
Total en 2024-2025	48	10	57 413 €	43 696 €	4 406	3 351	323	276	4 083	3 075
<i>Total en 2023-2024</i>	<i>55</i>	<i>15</i>	<i>66 090 €</i>	<i>50 634 €</i>	<i>5 029</i>	<i>3 497</i>	<i>559</i>	<i>520</i>	<i>4 470</i>	<i>2 977</i>
Taux de variation (%)	-13%	-33%	-13%	-14%	-12%	-4%	-42%	-47%	-9%	3%

Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

*BOP- Budget opérationnel de programme :

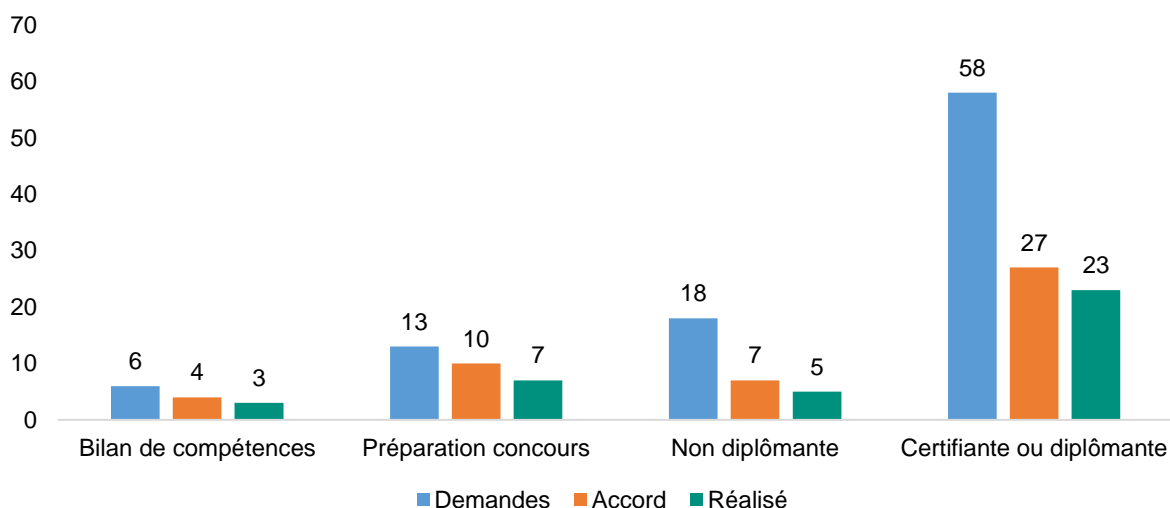
BOP 140 : premier degré public

BOP 141 : second degré public

BOP 214 : Soutien de la politique de l'éducation nationale

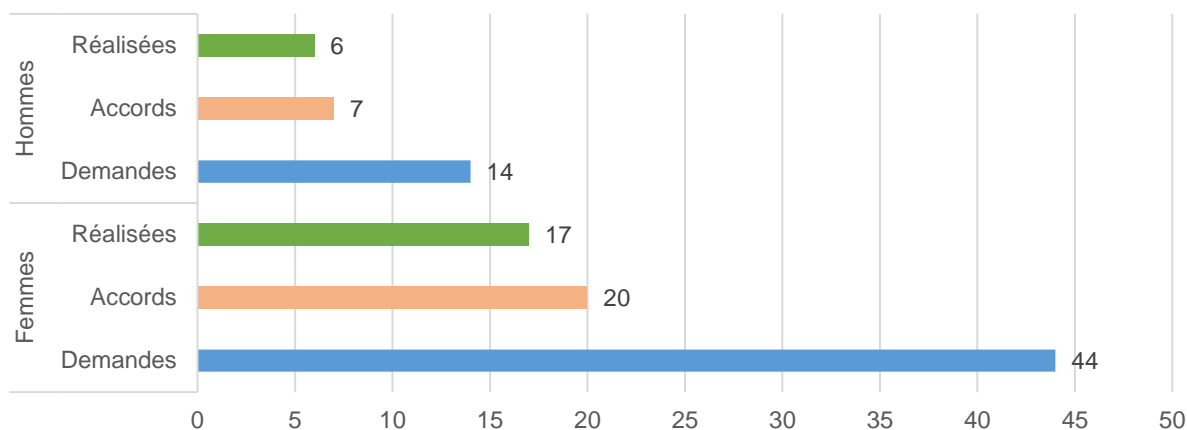
BOP 230 : Vie de l'élève.

Figure 87 : Nombre de demandes de formation CPF acceptées et réalisées par type de formation en 2024-2025



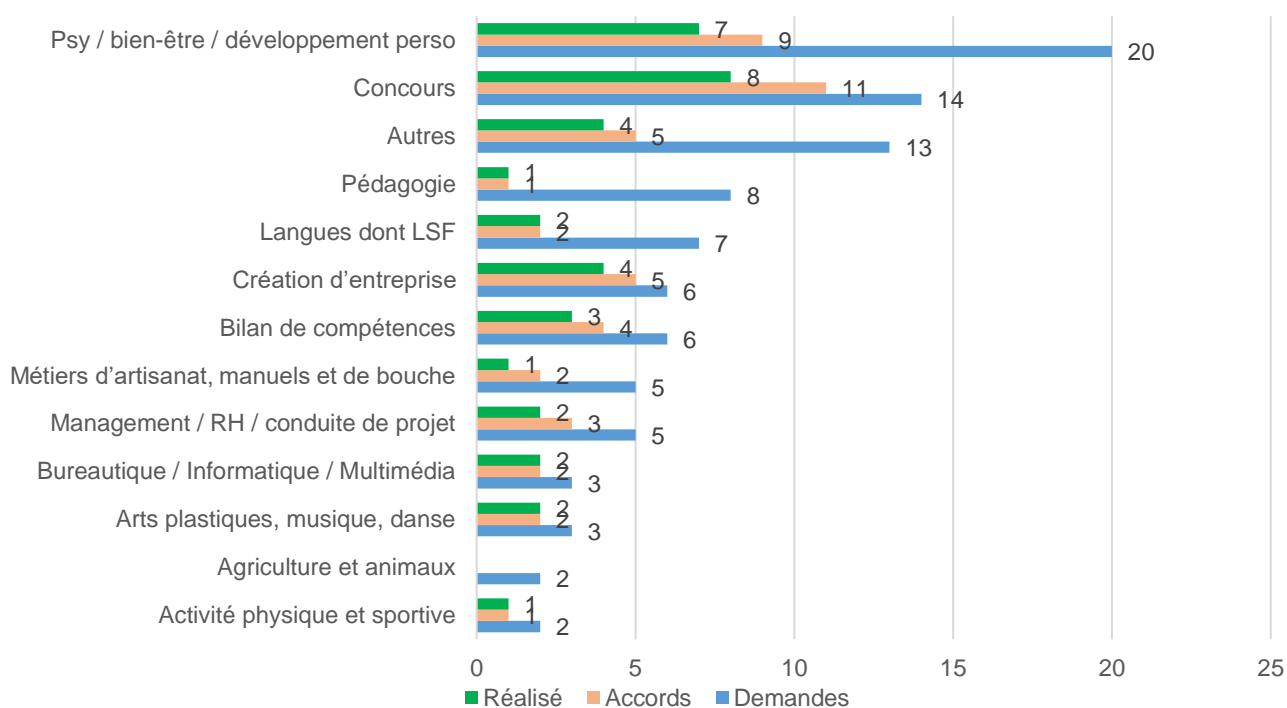
Source : Rectorat de l'académie de Lille, École académique de la formation continue.

Figure 88 : Nombre de demandes de formation CPF pour des formations certifiantes ou diplômantes acceptées et réalisées selon le sexe en 2024-2025



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 2024-2025



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, qu'ils soient heureux, complexes ou difficiles. Le service social est un acteur incontournable de notre politique de Ressources Humaines, pour mettre en œuvre cet accompagnement.

Les dépenses d'action sociale.....	255
L'activité du service social	256

Les dépenses d'action sociale

L'action sociale en faveur des personnels - destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle, à contribuer à leur bien être personnel et permettre d'améliorer leurs conditions de vie- est un axe essentiel de la politique de ressources humaines de l'académie de Lille.

La politique d'action sociale s'appuie sur des aides attribuées, sous certaines conditions, aux personnels de l'académie. En 2024, 2 773 334 € ont été consacrés au versement des différentes aides relevant du programme de soutien (BOP 214). Ces dépenses restent stables par rapport à 2023 (**Tableau 163**).

Tableau 163 : Évolution des dépenses d'action sociale selon le programme

Soutien à la politique de l'éducation nationale (BOP 214)						
	2022	2023	2024	Évolution 2024-2023 (en %)	Évolution 2023-2022 (en %)	Évolution 2024-2022 (en %)
ASIA	946 129 €	714 624 €	491 686 €	-31,2	-24,5	-48,0
Secours	535 063 €	599 320 €	631 754 €	+5,4	+ 12,0	+ 18,1
CIV	1 800 €	3 600 €	3 600 €	0,0	100,0	100,0
PIM	1 178 983 €	1 379 366 €	1 553 933 €	12,7	+17,0	+31,8
Total T2	2 661 975 €	2 696 910 €	2 680 973 €	-0,6	+1,3	+0,7
PIM Restauration	37 379 €	61 541 €	75 361 €	+22,5	+ 64,6	+ 101,6
Convention CESF	15 000 €	20 290 €	17 000 €	-16,2	+ 35,3	+ 13,3
Total hors T2	52 379 €	81 831 €	92 361 €	+12,9	+ 56,2	+ 76,3
TOTAL	2 714 354 €	2 778 741 €	2 773 334 €	-0,2	+ 2,4	+ 2,2

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 :

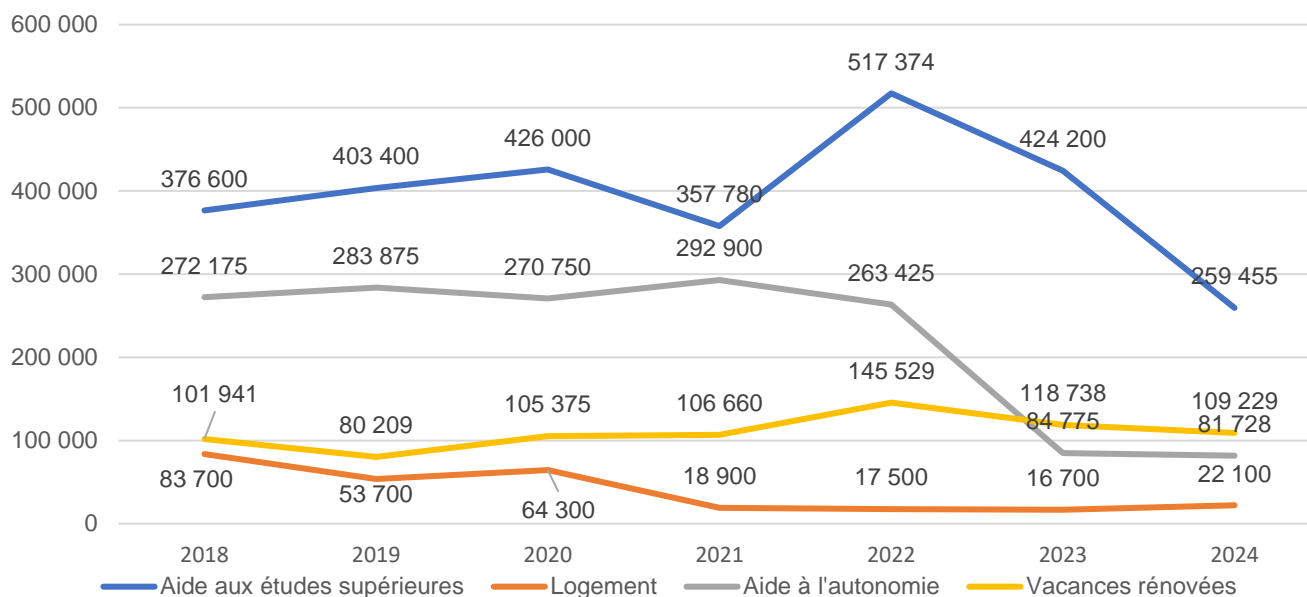
- ASIA « logement »
- ASIA « amélioration de l'habitat »
- ASIA « autonomie »
- ASIA « frais de santé »
- ASIA « aide à l'hospitalisation d'un conjoint ou enfant malade »
- ASIA « études supérieures »
- ASIA « vacances »
- ASIA « BAFA/BNSS »
- ASIA « sport et culture »

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

Son intervention s'appuie sur la circulaire du 16 décembre 2021 relative aux missions du service social en faveur des personnels.

« Il participe, en s'appuyant sur des principes éthiques et déontologiques à la prévention et la lutte contre les inégalités sociales »

« Il vise, par des approches individuelles et collectives, à permettre aux personnes d'accéder à l'ensemble des droits fondamentaux, d'exercer leur citoyenneté et contribue à leur insertion sociale et professionnelle »

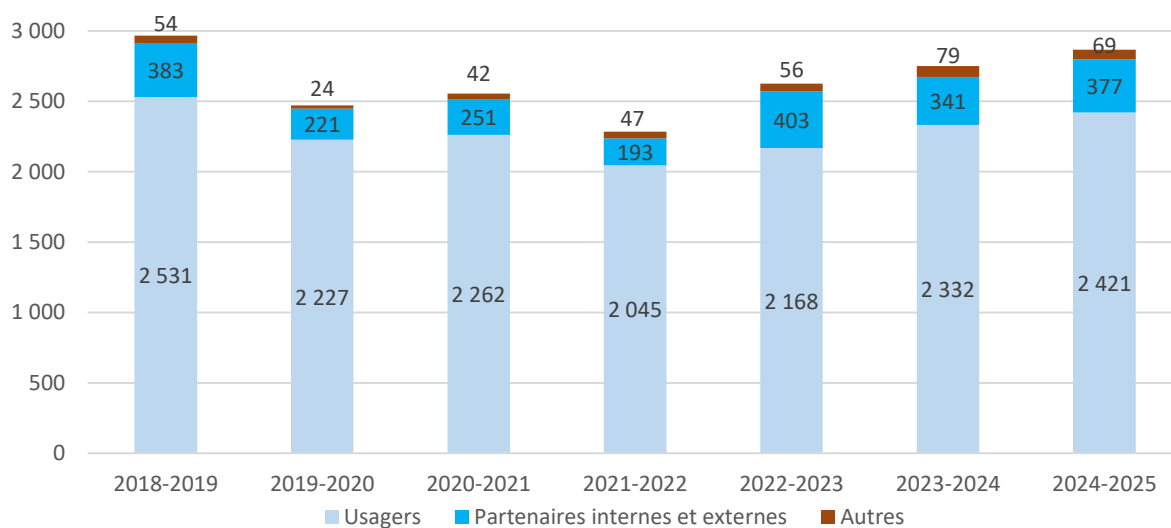
Sur l'académie de Lille, il est constitué de 12 assistantes sociales exerçant sur les 2 départements.

1. Les demandes prises en charge par le service social

Sur l'année scolaire 2024-2025, 2 867 situations individuelles ont été prises en charge soit une hausse de plus de 4 % par rapport à 2023-2024 et

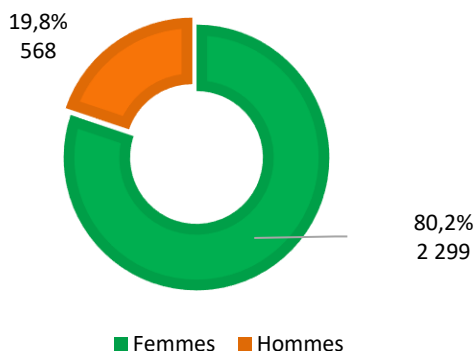
de plus de 9 % par rapport à 2022-2023 (Figure 91).

Figure 91 : Évolution du nombre de demandes traitées selon le type de demandeur



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

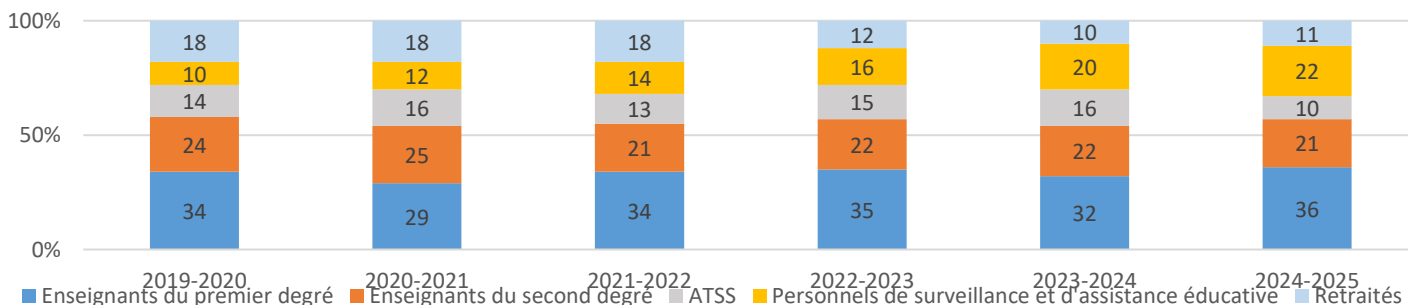
Figure 91-1 : Nombre de demandes traitées selon le sexe du demandeur 2024-2025



80 % des demandes émanent d'agents de sexe féminin et 20 % de sexe masculin (**Figure 91-1**). Les demandes des AED/AESH sont en augmentation continue depuis 2019. Leur part est

de 14 % en 2021-2022, 16 % en 2022-2023, 20 % en 2023-2024 et 22 % en 2024-2025) (**Figure 92**).

Figure 92 : Évolution de la répartition des demandes par type de personnels (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

2. Les motifs d'intervention du service social

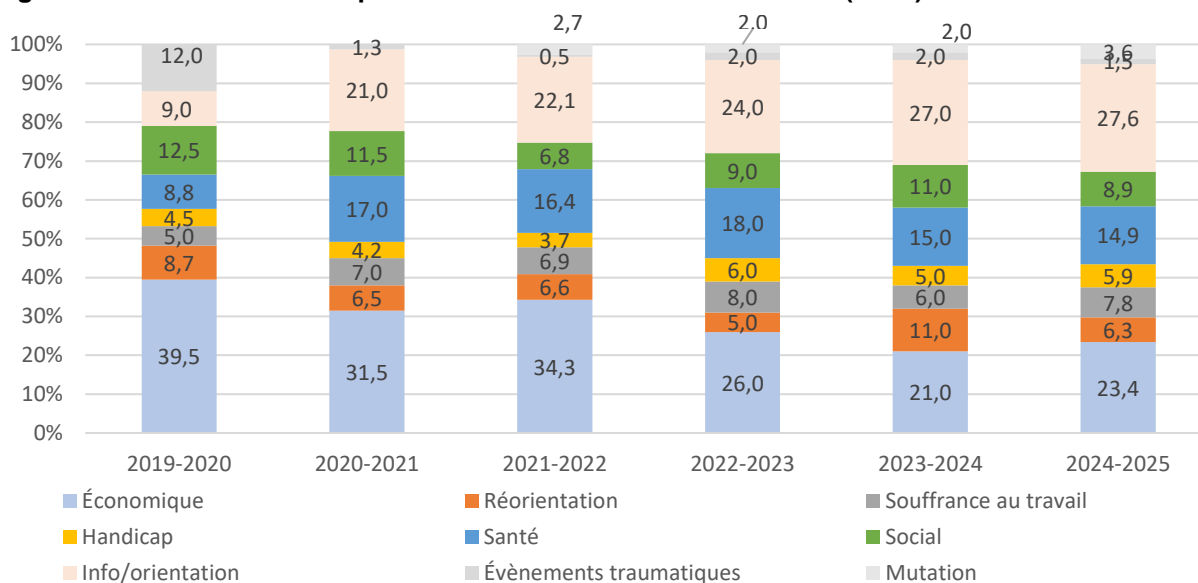
Les motifs d'intervention sont souvent multifactoriels.

La demande d'informations reste le premier motif de demande d'intervention du service social (24 % en 2022-2023, 27 % en 2023-2024 et

27,6 % en 2024-2025), devançant les demandes d'aides financières (26 % en 2022-2023, 21 % en 2023-2024 et 23,4 % en 2024-2025) (**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 (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Lille, Service social des personnels.

Suivi des demandes de logement au titre du contingent réservataire dans le département du Nord en 2023-2024 et 2024-2025

		Nombre de demandes initiales		Nombre agents relogés		Dont logement réservataire*		Dont hors dispositif*		Dont logement COP*		Dont logement privé		% d'agents relogés au titre du contingent réservataire sur nb demandes	
		2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025
Nombre de demandes initiales	F	95	80	45	22	13	11	18	6	0	1	14	4	13,7	13,8
	H	42	28	11	13	3	7	5	5	1	1	2	0	7,1	25,0
	F+H	137	108	56	35	16	18	23	11	1	2	16	4	11,7	16,7
Nombre de demandes pour motif violences conjugales	F	2	4	2	2	1	1	0	0	0	1	1	0	n.s.	n.s.
	H	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	F+H	2	5	2	3	1	1	0	1	0	1	1	0	n.s.	n.s.

*Logement réservataire = Des logements à loyer modéré sont réservés auprès des bailleurs sociaux, dans le cadre de conventions avec l'académie.

*COP = Convention d'occupation précaire, concerne les logements de fonctions non occupés des établissements scolaires.

*Hors dispositif = Agents relogés auprès de bailleurs sociaux mais hors conventions académiques.

Source : DSDEN du Nord, Bureau de l'Action Sociale en faveur des Personnels.

**Suivi des demandes de logement au titre du contingent réservataire dans le département
du Pas-de-Calais en 2023-2024 et 2024-2025**

		Nombre de demandes initiales		Nombre agents relogés		Dont logement réservataire*		Dont hors dispositif*		Dont logement COP*		Dont logement privé		% d'agents relogés au titre du contingent réservataire sur nb demandes	
		2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025
Nombre de demandes initiales	F	14	13	n.d.*	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	H	4	2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	F+H	18	15	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Nombre de demandes pour motif violences conjugales	F	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	H	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	F+H	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

*n.d. : pas de retour sur le résultat positif.

*Logement réservataire = Des logements à loyer modéré sont réservés auprès des bailleurs sociaux, dans le cadre de conventions avec l'académie.

*COP = Convention d'occupation précaire, concerne les logements de fonctions non occupés des établissements scolaires.

*Hors dispositif = Agents relogés auprès de bailleurs sociaux mais hors conventions académiques.

Source : DSDEN du Pas-de-Calais, Bureau de l'Action Sociale en faveur des Personnels.

Dialogue social

38 audiences, 56 groupes de travail, 14 comités académiques de suivi, 32 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 2024-2025 du BDSI.....	262
Le dialogue social par le BDSI	263
Les groupes de travail	264
Les instances académiques	268

Chiffres clés 2024-2025 du BDSI

38 audiences

56 groupes de travail

14 comités académiques de suivi

32 réunions liées aux instances académiques, dont :

- 10 réunions du comité social d'administration (CSA) de proximité
- 4 réunions du comité social d'administration (CSA) spécial académique
- 2 réunions du conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier
- 4 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
- 2 réunions de la commission académique d'action sociale (CAAS)
- 1 réunion de la commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)
- 1 réunion du conseil académique de la formation (CAF)
- 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 premier 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 2024-2025, le BDSI a organisé 38 audiences :

Tableau 164 : Liste des audiences organisées par le BDSI par type de demandeurs

	Nombre d'audiences
Audiences syndicales	22
Audiences intersyndicales	4
Audiences lycées du Nord	4
Audiences lycées du Pas-de-Calais	1
Autres audiences	7
Total	38

Rappel 2023-2024 : 27 audiences

Rappel 2022-2023 : 48 audiences

Les groupes de travail

En 2024-2025, le BDSI a organisé 56 groupes de travail : 12 lundis, 13 mardis, 5 mercredis, 16 jeudis et 10 vendredis.

Tableau 165 : Liste des GT organisés par le BDSI

14 GT de composition F3SCT : 2 lundis, 4 mardis, 1 mercredi, 5 jeudis et 2 vendredis.

	Septembr e	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
GT protocole des enquêtes et des visites	1											1
GT bilan des actions de l'AMAC		1										1
GT bilan RSST et point d'étape DUERP		1										1
GT entretiens RH premier degré		1										1
GT préparatoire F3SCT		1										1
GT protocole des enquêtes et des visites			1									1
GT enquête				1								1
GT enquête					1							1
GT enquête							1					1
GT acculturation DUERP							1					1
GT évaluation du PAP							1					1
GT préparatoire F3CT								1				1
GT chantier SSCT 2023-2024									1			1
GT présentation des réponses aux préconisations de l'enquête											1	1
Total	1	4	1	1	1	0	3	1	1	0	1	14

16 GT de composition CSA : 3 lundis, 3 mardis, 3 mercredis, 3 jeudis et 4 vendredis.

	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
GT étude de la nouvelle fiche de poste ATRF en EPLE	1											1
GT rémunération des enseignants non titulaires	1											1
GT modalités de promotion à la classe exceptionnelle des personnels enseignants, CPE, PsyEN			1									1
GT CPF					1							1
GT attractivité du métier de SG d'EPL					1							1
Temps d'échange sur les bonifications médicales						1						1
GT feuille de route RH						1						1
GT RSU							1					1
GT note mouvement intra second degré							1					1
GT calendrier des opérations de rentrée des infirmiers								1				1
GT NBI handicap infirmiers								1				1
GT télétravail en EPLE								1				1
GT AED									1			1
GT programmation des travaux du CSA académique									1			1
GT conditions d'affectation des enseignants stagiaires contractuels									1			1
Temps d'échange sur les équipements sportifs du département du Nord										1		1
Total	2	0	1	0	2	2	2	3	3	1	0	16

26 GT de compositions diverses : 7 lundis, 6 mardis, 1 mercredi, 8 jeudis et 4 vendredis.

	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
GT application Sogo	1											1
GT élaboration de la charte académique des pratiques de pilotage en EPLE		1										1
GT ASA				1								1
GT élaboration de la charte académique des pratiques de pilotage en EPLE				1								1
GT bilan LDG mobilité second degré				1								1
GT bilan LDG promotion second degré				1								1
GT bilan LDG ATSS				1								1
GT bilan LDG premier degré					1							1
GT plan diversité					1							1
GT plan égalité professionnelle						1						1
GT présentation LDG ATSS						1						1
GT présentation LDG promotion premier et second degrés							1					1
GT plan égalité professionnelle							1					1
GT présentation LDG mobilité premier et second degrés							1					1
GT plan égalité professionnelle								1				1
GT retex application Sogo								1				1
GT élaboration de la charte académique des pratiques de pilotage en EPLE									1			1
GT programmation des travaux du CSA spécial académique									1			1
GT organisation d'une journée de sensibilisation aux gestes éco-responsables et éco-citoyens										1		1
GT télétravail en services académiques										1		1
GT continuité pédagogique et RCD										1		1
GT plan égalité professionnelle										1		1
GT sur les conditions de travail des services académiques										1		1
GT Blanchet										1		1
GT plan égalité professionnelle										1		1
GT application Sogo											1	1
Total	1	1	0	5	2	2	3	2	2	7	1	26

Rappel 2023-2024 : 21 GT

Rappel 2022-2023 : 30 GT

14 comités académiques de suivi : 2 lundis, 2 mardis, 4 mercredis, 5 jeudis et 2 vendredis.

	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
Comité de suivi des examens Blanchet	1											1
Comité de suivi des examens CSA	1											1
Comité de suivi Opale			1									1
Comité de suivi des examens Blanchet			1									1
Comité de suivi égalité professionnelle			1									1
Comité de suivi des examens CSA			1									1
Comité de suivi Opale					1							1
Comité de suivi égalité professionnelle					1							1
Comité de suivi des examens Blanchet							1					1
Comité de suivi des examens CSA							1					1
Comité de suivi des examens Blanchet								1				1
Comité de suivi des examens CSA								1				1
Comité de suivi Opale									1			1
Comité de suivi égalité professionnelle										1		1
Total	2	0	4	0	2	0	2	2	1	1	0	14

Rappel 2023-2024 : 15 comités académiques de suivi

Rappel 2022-2023 : 14 comités académiques de suivi

Liste des GT mis en œuvre par la DOS sur les moyens en 2024-2025

	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
Postes personnels administratifs (BOP 214)							1					1
Postes Conseillers Principal d'Éducation				1			1					2
Postes assistants de service social												0
Requalifications postes administratifs												0
Créations/suppressions de postes en LP							1					1
Créations/suppressions de postes en Lycées							1					1
Postes personnels de direction							1					1
Postes AED				1					1			2
Cartes des formations voie générale, technologique et professionnelle		1		1								2
Sections sportives scolaires		1		1								2
Total	0	2	0	4	0	0	8	0	1	0	0	15
<i>Rappel total 2023-2024</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>20</i>
<i>Rappel total 2022-2023</i>	<i>0</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 2024-2025

	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
GT Cartographie ATRF	1											1
GT Cartographie ITRF	1											1
Hors-classe échelon spécial AAE												0
TA SAENES/ADJENES												0
GT CET PDIR												0
Mouvement+Promotions ATSS LDG												0
Situation ANT												0
Total	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<i>Rappel total 2023-2024</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>6</i>
<i>Rappel total 2022-2023</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</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 R.253-1 à R.253-17 du chapitre III attributions du titre IV instances consultatives supérieures du code général de la fonction publique. 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 166 : liste des réunions du CSA de proximité

15 octobre 2024	Pour approbation	1. PV du CSA de proximité du 04/04/2023 et du 13/06/2023
	Soumis à débat	2. Cartographie et revalorisation indemnitaire des personnels de la filière ITRF
	Pour information	Constat des effectifs premier et second degrés 4. Ajustement de l'offre de formation 5. Bilan de l'orientation et de l'affectation 6. Feuille de route des savoirs fondamentaux 7. Bilan du dispositif de lutte contre les VDHA 8. Bilan à la rentrée 2024 du plan de requalification de la filière administrative 9. Bilan de la mobilité des AED et des AESH 10. Bilan des résultats aux examens de la session 2024 11. Réponse à l'avis déposé le 29/06/2023
4 février 2025 Repli du 28 janvier 2025	Pour examen	1. Répartition des moyens d'enseignement premier et second degrés
	Pour consultation	2. Changement de statut des maitres auxiliaires du second degré public
	Pour information	3. Évolution de l'offre de formation générale et technologique et de la carte des sections sportives scolaires 4. Prévision des effectifs premier et second degrés 2025
21 mars 2025	Pour approbation	1. PV de carence du CSA du 28/01/2025
	Pour consultation	2. Changement de statut des maitres auxiliaires du second degré public
	Soumis à débat	3. Bilan des lignes directrices de gestion carrière (personnels enseignants premier et second degrés et ATSS) 4. Bilan des lignes directrices de gestion mobilité (personnels enseignants premier et second degrés et ATSS)
	Pour information	5. Bilan du dispositif de lutte contre les VDHA

27 mars 2025 ATSS	Soumis à débat	1. Rapport social unique 2023-2024
	Pour consultation	2. Mesures d'emplois des personnels administratifs, ITRF et de laboratoire (BOP 141) à la rentrée 2025 3. Mesures d'emplois des personnels de direction (BOP 141) à la rentrée 2025 4. Présentation des lignes directrices de gestion mobilité (personnels ATSS) 5. Présentation des axes stratégiques de formation du PAF 2025-2026 et des actions de formation programmées pendant les vacances scolaires
	Pour information	6. Mesures d'emploi des personnels administratifs et techniques (BOP 214) à la rentrée 2025 7. Feuille de route RH 8. Circulaire relative au compte personnel de formation (CPF) 9. Les grandes lignes du Plan égalité professionnelle 2025-2027
2 avril 2025 Repli du 27 mars 2025	Pour consultation	1. Mesures d'emplois des personnels administratifs, ITRF et de laboratoire (BOP 141) à la rentrée 2025 2. Mesures d'emplois des personnels de direction (BOP 141) à la rentrée 2025
2 avril 2025	Pour consultation	1. Présentation des lignes directrices de gestion carrière (personnels enseignants premier et second degrés) 2. Présentation des lignes directrices de gestion mobilité (personnels enseignants premier et second degrés) 3. Mesures d'emplois pour les personnels enseignants en lycée d'enseignement général et technologique, lycée professionnel et EREA à la rentrée 2025 4. Mesures d'emplois pour les conseillers principaux d'éducation à la rentrée 2025
	Pour information	5. Postes spécifiques académiques enseignants
4 avril 2025 Repli du 2 avril 2025	Pour consultation	1. Mesures d'emplois pour les personnels enseignants en lycée d'enseignement général et technologique, lycée professionnel et EREA à la rentrée 2025
10 juin 2025	Pour approbation	1. PV CSA du 20/11/2023 ; PV CSA du 09/04/2024, PV du CSA du 27/06/2024
	Soumis à débat	2. Programmation des travaux du CSA de l'année scolaire 2025-2026
	Pour consultation	3. Mesures de redéploiement d'emplois d'AED, d'APS et de création d'emplois de CPE
	Pour information	4. Bilan du Pacte 2024-2025 et programmation 2025-2026 5. Bilan de la mise en œuvre des plans annuels visant à assurer le remplacement de courte durée 6. Point d'information sur les CIO du département du Pas-de-Calais 7. Bilan du programme annuel de formation 2024-2025, projection sur le PAF 2025-2026 et présentation des formations se déroulant pendant les vacances scolaires
1 ^{er} juillet 2025	Pour approbation	1. PV du CSA du 23/01/2024 et 25/03/2024
	Pour consultation	2. Mesures de redéploiement d'emplois d'APS et de création d'emplois de CPE
	Pour information	3. Bilan des IMP 2024-2025 et programmation 2025-2026 4. Bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation
3 juillet 2025 Repli du 1 ^{er} juillet 2025	Pour consultation	1. Mesures de redéploiement d'emplois d'APS

Rappel 2023-2024 : 6 CSA de proximité
Rappel 2022-2023 : 6 CSA de proximité

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 R.253-1 à R.253-17 du chapitre III attributions du titre IV instances consultatives supérieures du code général de la fonction publique.

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 167 : Liste des réunions du CSA spécial académique

2 décembre 2024	Pour approbation	1.PV CTSA du 08/04/2022 et du 28/11/2022 ; PV du CSA spécial académique du 06/12/2023
	Pour information	2.RIFSEEP des Personnels Techniques et Pédagogiques (PTP) 3. Bilan et perspectives des actions pour rendre les filières administratives, ITRF et santé/sociales attractives 4. Bilan de la rentrée 2024 du plan de requalification de la filière administrative 5. Sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'État 6. Tarif de la restauration à l'hôtel académique 7. Bilan du déménagement du SI2C 8. Avancée des chantiers de modernisation/transformation de l'action publique au sein des services académiques
28 mars 2025	Pour consultation	1.Répartition des mesures d'emploi des personnels administratifs et techniques (BOP 214)
	Pour information	2.Bilan de la revalorisation de la filière administrative et ITRF 3.Bilan sur la remontée des CREP 4.Projets de déménagement des circonscriptions du premier degré 5.Feuille de route RH
4 avril 2025 Repli du 28 mars 2025	Pour consultation	1.Répartition des mesures d'emploi des personnels administratifs et techniques (BOP 214)
20 juin 2025	Soumis à débat	2.Programmation des travaux du CSA de l'année scolaire 2025-2026
	Pour information	3.Bilan des formations et de la réussite aux concours des contractuels (administratifs, ITRF, santé-sociaux) 4. Bilan du télétravail au sein des services académiques au titre de l'année scolaire 2024-2025 5.Bilan et présentation des actions QVCT 6. Avancée des chantiers de modernisation/transformation de l'action publique au sein des services académiques

Rappel 2023-2024 : 3 CSA spéciaux académiques

Rappel 2022-2023 : 3 CSA spéciaux académiques

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 2024-2025, le CCRAFCA s'est tenu trois fois.

Tableau 168 : Liste des réunions du CCRAFCA

10 décembre 2024	Pour validation	1. Approbation du procès-verbal du 14 juin 2024
	Pour information/consultation	2.Travaux d'anticipation à la mise en œuvre du PRF <ul style="list-style-type: none"> • Recensement des ressources • Plan de professionnalisation des acteurs 3.Point RH : <ul style="list-style-type: none"> • Vademecum RH GRETA • Retour sur l'affectation RS 2024 4.Système d'information des GRETA et GIP 5.Points divers
13 mars 2025	Pour validation	1.Approbation du procès-verbal du CCRAFCA du 10 décembre 2024
	Pour information/consultation	2. Présentation de la SRAD 2025/2027 3. GT professionnalisation des acteur du réseau et animation du réseau des GRETA Hauts-de-France 4. Point RH : vademecum CFC 5. Campagne de recrutement CFC
20 juin 2025	Pour validation	1. Approbation du procès-verbal du CCRAFCA du 13 mars 2025
	Pour information/consultation	2. Point relatif à la création de l'IFRA3S 3. Bilan d'activité 2024 des GRETA Hauts-de-France 4. Bilan d'activité Formation Continue 2024 pour l'Enseignement Supérieur Hauts-de-France 5. Campagne de recrutement CFP 2025/2026 et validation des CFP stagiaires 2024/2025 6. Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) / Développement Durable 7. Modalités de mobilisation des Fonds Académiques de Mutualisation en 2024 et orientations 2025 8. Point d'étape relatif à l'installation du GT animation et professionnalisation des acteurs du réseau Hauts-de-France

Rappel 2023-2024 : 4 CCRAFCA
Rappel 22022-2023 : 2 CCRAFCA

4. Le conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) plénier

Les attributions du Conseil Académique de l'Éducation 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 169 : Liste des réunions du CAEN plénier

19 novembre 2024	Pour approbation	1; PV du CAEN plénier du 14/03/2023 et du 13/02/2024
	Pour consultation	2. Orientations de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) 2025
4 mars 2025	Pour information	3. Ajustement de l'offre de formation 4. Bilan de l'orientation et de l'affectation 5. Constat des effectifs premier et second degrés publics 6. Bilan des résultats aux examens de la session 2024
	Pour consultation	1. Évolution de la carte des formations professionnelles pour la rentrée scolaire 2025
4 mars 2025	Pour information	2. Lutte contre le décrochage scolaire : bilan annuel 3. Prévion des effectifs premier et second degrés publics 4. Répartition des moyens d'enseignement à la rentrée 2025 5. Évolution de l'offre de formation générale et technologique pour la rentrée 2025 (dont carte des langues)

Rappel 2023-2024 : 2 CAEN

Rappel 2022-2023 : 1 CAEN

5. La commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

Les attributions de la Commission Académique sur l'Enseignement des Langues Vivantes (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 170 : Liste des réunions de la CAELVE

10 décembre 2024	Pour approbation	1. Procès-verbal de la CAELVE du 02/02/2024
	Pour information	2. Diversité linguistique 3. Ressources humaines 4. Les sections linguistiques 5. L'école européenne 6. Les mobilités formatrices 7. Les territoires bilingues

Rappel 2023-2024 : 1 CAELVE

Rappel 2022-2023 : 1 CAELVE

6. 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 R.253-18 à R.253-65 du chapitre III attributions du titre IV instances consultatives supérieures du code général de la fonction publique.

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 171 : Liste des réunions de la F3SCT de proximité

21 novembre 2024	Pour approbation	1. PV de la F3SCT du 29/06/2023
	Pour information	2. Suivi des avis présentés au cours de la séance du 04/07/2024 3. Situation d'un personnel 4. Rapport d'activités 2023-2024 de l'ISST 5. Bilan du dispositif de lutte contre les VDHA 6. Bilan des actions de l'AMAC 7. La situation d'une école 8. La situation d'un collège 9. La situation d'un lycée 10. La mise en place d'Opale 11. Le calendrier de l'enquête du LP 12. Point handicap
13 janvier 2025 exceptionnelle	Pour information	1. Restitution de l'enquête de la F3SCT 2. Situation d'un établissement
6 mai 2025 Repli du 29 avril 2025	Pour approbation	1. PV F3SCT de proximité du 30/01/2024 et du 14/03/2024
	Pour information	2. Situation d'un personnel 3. Suivi des avis présentés au cours de la séance du 21/11/2024 et du 13/01/2025 4. Modes opératoires des enquêtes et des visites de la F3SCT 5. Projet de prévention des troubles musculo-squelettiques chez les enseignants de maternelle 6. Bilan du PAP 7. Les grandes lignes du Plan égalité professionnelle 2025-2027 8. Consultation des représentants des personnels sur la fiche alerte suicide de l'académie 9. Mesures prises par l'administration suite à des alertes sur des collectifs de travail dégradés 10. Réponses des chefs de service aux fiches RSST et levée du secret médical dans les fiches RSST 11. Alerte et suivi d'établissements 12. La grève de la faim annoncée dans les médias d'un personnel CPE
12 juin 2025	Pour approbation	1. PV de la F3SCT du 19/10/2023 et du 07/11/2023
	Pour information	2. Situation d'un personnel 3. Suivi des avis présentés lors de la séance du 06/05/2025 4. Modes opératoires des enquêtes et des visites de la F3SCT 5. Mesures de prévention envisagées par l'administration dans le cadre de la mise en place du plan « tranquillité scolaire » 6. Information concernant les EPI mis à disposition des agents dans les LP et Segpa 7. Point d'étape sur les enquêtes en cours 8. Bilan sur les GT inter-F3SCT de l'année scolaire 9. Calendrier des visites des représentants des personnels pour l'année scolaire 2025-2026

Rappel 2023-2024 : 5 F3SCT de proximité

Rappel 2022-2023 : 5 F3SCT de proximité

Tableau 172 : Liste des groupes de travail de la F3SCT de proximité

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
10 octobre 2024	8	Handicap
14 novembre 2024	21	École inclusive et ATMP
24 avril 2025	26	École inclusive et ATMP
15 mai 2025	21	RSST et handicap
22 mai 2025	21	Bilan des travaux et calendrier

Rappel 2023-2024 : 13 GT

Rappel 2022-2023 : 8 GT

7. 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 R.253-18 à R.253-65 du chapitre III attributions du titre IV instances consultatives supérieures du code général de la fonction publique. 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 173 : Liste des réunions de la F3SCT spéciale académique

13 décembre 2024	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1.Situation d'un personnel 2.Sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'État 3.Tarif de la restauration à l'hôtel académique 4.Bilan du déménagement du SI2C 5.Point sur les prévisions de déménagements et de travaux 6.Les livraisons de livrets dans les circonscriptions 7.Les actions mises en place pour lutter contre la souffrance des services 8.Le remboursement des frais de déplacement
30 avril 2025	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1.Livraisons de livrets dans les circonscriptions 2.Etat d'avancement des aménagements sonores et de l'espace de restauration dans les locaux du SI2C 3.Sécurité des sites Gaston Berger et Herriot, des abords de l'hôtel académique, des circonscriptions, des CIO et des CMS 4.Organisation des déménagements et des travaux 5.Remontées des CREP et actions de relance menées auprès des supérieurs hiérarchiques 6.Difficultés des agents contractuels à joindre les services pour les nombreux problèmes de paye
25 juin 2025	Pour information	<ol style="list-style-type: none"> 1.Point sur la sécurité suite à l'instance du 30/04/2025 2.Point sur le matériel suite à l'instance du 30/04/2025 3.Projet de prévention des troubles musculo-squelettiques chez les secrétaires de circonscriptions 4.Bilan et présentation des actions QVCT 5.Sensibilisation à la formation QVCT 6.Bilan sur la sécurité dans et autour des sites académiques 7.Bilan sur les demandes de protection fonctionnelle durant l'année scolaire 2024-2025

Rappel 2023-2024: 3 F3SCT spéciales académiques

Rappel 2022-2023 : 3 F3SCT spéciales académiques

8. 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 174 : Liste des réunions de la CAAS

12 mars 2025	Pour approbation	1.PV de la CAAS du 26/06/2024
	Pour information	2.Situation de l'action de l'académie au regard du bilan ministériel 2023 dont le bilan secours et prêts 2023 3.Les interventions du service social en faveur des personnels en 2023-2024 4.Le logement réservataire
24 juin 2025	Pour consultation	1.Modalités de répartition des ASIA

Rappel 2023-2024 : 1 CAAS

Rappel 2022-2023 : 3 CAAS

9. 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 175 : Liste des réunions du CAF

5 mai 2025	Pour approbation	1.PV du 07/04/2023 et du 10/04/2024
	Pour information	2. Point d'étape du PAF 2024-2025 3. Présentation des orientations du PAF 2025-2026 4. Campagne prépa-concours

Rappel 2023-2024 : 1 CAF

Rappel 2022-2023 : 1 CAF

10. 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 176 : Liste des réunions du CALR

27 janvier 2025	Pour approbation	1.PV du CALR du 29/11/2023
	Pour information	2.L'enseignement du flamand occidental – point sur la rentrée 2024 et perspectives 2025-2026 3.L'enseignement du picard – point sur la rentrée 2024 et perspectives 2025-2026
19 juin 2025	Pour approbation	1.PV du CALR du 26/06/2024
	Pour information	2.L'offre d'enseignement 2025-2026 en picard et en flamand occidental 3.Les ressources humaines 4.Le plan de formation 5.Le développement de ressources en lien avec la formalisation des programmes 6.La communication

Rappel 2023-2024 : 2 CALR

Rappel 2022-2023 : 1 CALR

11. 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 177 : Liste des réunions du CRUNSS

18 octobre 2024	Pour information	1.Nouveau règlement fédéral de l'UNSS 2.Projet sportif académique
22 novembre 2024	Pour information	1.UNSS 2024-2028 : projet national du sport scolaire et règlement fédéral sportif et artistique 2.Bilan des activités 3.Exercice financier 2023-2024 4.Budget 2024-2025 5.Vie associative : campagne d'affiliation 2024-2025 6. Calendrier
3 juillet 2025	Pour approbation	1.PV du CRUNSS du 22/11/2024
	Pour information	2.Activité en lien avec le projet national du sport scolaire du second degré et le règlement fédéral 3.Vie associative : associations sportives en difficultés, fonds de solidarité, Agence Nationale du Sport 4.Finances : exercice financier en cours et préparation du budget 2025-2026

Rappel 2023-2024 : 3 CRUNSS

Rappel 2022-2023: 2 CRUNSS

12. 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 6 fois en 2024-2025.

Tableau 178 : Liste des réunions des CCMA en 2024-2025

4 septembre 2024	Examen des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS, PLP et agrégés – année scolaire 2024-2025
5 février 2025	Examen des recours de l'appréciation finale de la campagne 2023-2024 des rendez-vous de carrière
31 mars 2025	Examen de la liste d'aptitude pour l'accès à l'échelle de rémunération des agrégés - année scolaire 2025-2026 Nouveau cadre de gestion des maîtres délégués du second degré
21 mai 2025	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 2024-2025 Examen des demandes de Congés de Formation Professionnelle des maîtres du second degré – année scolaire 2025-2026
20 juin 2025	Examen des tableaux d'avancement à la hors classe des certifiés, PEPS, PLP et agrégés - année scolaire 2025-2026 Examen du tableau d'avancement à l'échelle de rémunération des professeurs de chaire supérieure – année scolaire 2025-2026 Opérations du mouvement des maîtres du second degré au titre de la rentrée-2025
03 juillet 2025	Examen des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS, PLP et agrégés – année scolaire 2025-2026 Opérations du mouvement des maîtres du second degré au titre de la rentrée 2025

Rappel 2023-2024 : 5 CCMA

Rappel 2022-2023 : 6 CCMA

13. 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 2024-2025.

Tableau 179 : Liste des réunions des CCMI en 2024-2025

4 septembre 2024	Examen des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles – année scolaire 2024-2025
31 mars 2025	Nouveau cadre de gestion des maîtres délégués du premier degré
21 mai 2025	Examen de l'avancement accéléré aux 7 ^{ème} et 9 ^{ème} échelons des professeurs des écoles de classe normale – année scolaire 2024-2025 Examen des demandes de Congés de Formation Professionnelle des maîtres du premier degré – année scolaire 2025-2026
9 juillet 2025	Examen de la liste d'aptitude d'accès à l'échelle de rémunération de professeur des écoles – année scolaire 2025-2026 Examen des tableaux d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – année scolaire 2025-2026 Examen des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles – année scolaire 2025-2026 Opérations du mouvement des maîtres du premier degré au titre de la rentrée 2025

Rappel 2023-2024 : 4 CCMI

Rappel 2022-2023 : 5 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 de l'accompagner autant que de l'assurer.

37 sanctions disciplinaires ont été prises en 2024-2025, contre 25 l'année scolaire dernière : 9 sanctions dans le premier degré (public et privé), 21 sanctions dans le second degré (public et privé), 3 sanctions chez les personnels ATSS et 4 sanctions chez les personnels d'encadrement. Les sanctions du groupe 1 demeurent largement majoritaires, représentant 78,4 % du total des sanctions disciplinaires prises (contre 80,0 % en 2023-2024). Deux sanctions du 4ème groupe ont été prises (aucune en 2023-2024).

Toutes sanctions confondues, la répartition entre les hommes et les femmes est respectivement de 81 % et de 19 %.

Les hommes représentent 82,8 % des sanctions du 1^{er} groupe, 100 % des sanctions du 2ème groupe, 80 % des sanctions du 3^{ème} groupe et 50 % des sanctions du 4ème groupe (**Tableau 180**).

Les incorrections, violences, insultes représentent le type de fautes les plus répandues (43,2 %). Elles en représentaient l'année dernière 27,3 %.

Tableau 180 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels et le groupe en 2024-2025

	Personnels du premier degré				Personnels du second 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						
Groupe 1	1	6	0	0	1	13	0	3	0	1	3	1	5	24
Groupe 2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Groupe 3	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	4
Groupe 4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
Total	2	7	0	0	1	17	0	3	1	2	3	1	7	30

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'État.

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 181 : Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels et de fautes en 2024-2025

	Personnels du premier degré				Personnels du second 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						
Mauvaise exécution du service	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4
Mœurs	0	2	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	6
Incorrections, violences, insultes	0	2	0	0	0	9	0	2	0	0	3	0	3	13
Malversation, falsification	0	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	2	3
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	3
Violences sexuelles et sexistes	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Manquement à l'obligation de réserve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	7	0	0	1	17	0	3	1	2	3	1	7	30

Source : Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires.

Nombre de réunions de CAPA et de CCP disciplinaires est de 8 : 5 CAPA, 1 CCP (CPE contractuel), 2 CCP AED (dont l'employeur est le chef d'établissement).

Décisions suites CAPA sont 5 et 1 CCP. Pour les AED : 1 licenciement et 1 exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 mois, décisions hors CAPA est 31.

Annexe 1 : Répartition des enseignants du premier degré public par corps ou emploi selon la mission en 2024-2025

	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans (%)	50 ans et plus (%)
Professeurs des écoles de l'Éducation Nationale	22 412	84,9	21,6	28,5
Mission administration, logistique, sante et social	13	61,5	15,4	46,2
Mission d'animation pédagogique	548	71,9	2,9	46,9
Mission de direction	413	60,5	0,2	52,1
Mission d'inspection	1	0,0	0,0	0,0
Mission éducation du premier degré public	48	64,6	35,4	29,2
Mission éducation du second degré public	4	0,0	0,0	50,0
Mission enseignement d'élèves du premier degré public	20 371	86,6	22,9	27,1
Mission enseignement d'élève du second degré public	697	64,8	15,9	30,0
Sans affectation (1)	317	82,6	9,5	55,8
Instituteurs de l'Éducation Nationale	18	88,9	0,0	100,0
Mission enseignement d'élève du premier degré public	16	87,5	0,0	100,0
Sans affectation	2	100,0	0,0	100,0
Enseignants non-titulaires du premier degré public	116	84,5	71,6	6,0
Mission de soutien à l'enseignement	112	83,9	74,1	3,6
Mission enseignement d'élèves du premier degré public	4	100,0	0,0	75,0
Total général	22 546	84,9	21,9	28,5

(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 2024.

Annexe 2 : Répartition des enseignants du premier degré privé sous contrat par corps ou emploi selon la mission en 2024-2025

	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans (%)	50 ans et plus (%)
Professeurs des écoles de l'Éducation Nationale	3 364	92,2	13,3	42,3
Mission enseignement d'eleves du premier degre prive	3 136	93,6	14,3	40,8
Mission d'animation pedagogique	28	92,9	0,0	67,9
Mission de direction	131	59,5	0,8	65,6
Mission enseignement d'eleves du second degre prive	29	86,2	3,4	37,9
Sans affectation	40	95,0	0,0	67,5
Instituteurs de l'Éducation Nationale	2	50,0	0,0	100,0
Mission enseignement d'élève du premier degré privé	2	50,0	0,0	100,0
Maîtres délégués du 1D privé	493	90,3	38,1	12,6
Mission enseignement d'eleves du premier degre prive	491	90,2	38,1	12,4
Mission assistance educative du second degre public	1	c	100,0	0,0
Mission d'animation pedagogique	1	c	0,0	100,0
Total général	3 859	91,9	16,5	38,5

(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 2024.

Annexe 3 : Répartition des enseignants du second degré public par corps ou emploi selon la fonction

	Effectifs	% femmes	Moins de 35 ans (%)	50 ans et plus (%)
PROFESSEURS AGREGES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	2 524	49,6	13,0	42,0
ADFPT ou DDFPT	12	8,3	0,0	91,7
ENSEIGNEMENT	2 491	49,7	13,1	41,6
DOCUMENTATION	1	n.c.	0,0	0,0
READAPTATION	3	33,3	0,0	66,7
SANS OBJET (1)	17	64,7	5,9	64,7
PROFESSEURS CERTIFIES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	13 824	63,0	19,5	42,7
ADFPT ou DDFPT	38	23,7	0,0	89,5
ENSEIGNEMENT	13 067	62,4	20,1	41,9
FONCTION ADMINISTRATIVE	1	n.c.	0,0	0,0
DOCUMENTATION	499	80,2	12,4	46,3
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	14	64,3	0,0	71,4
COORDINATION INSERTION JEUNES	7	100,0	0,0	100,0
DIRECTION	1	n.c.	0,0	100,0
FORMATION CONTINUE DES ADULTES	1	n.c.	0,0	100,0
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	2	n.c.	0,0	100,0
READAPTATION	46	67,4	2,2	80,4
REEMPLOI AUPRES DU CNED	2	n.c.	0,0	100,0
SANS OBJET	155	61,6	11,6	62,3
PROFESSEURS DE CHAIRES SUPERIEURES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	99	37,4	0,0	73,7
ENSEIGNEMENT	99	37,4	0,0	73,7
PLP DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	3 967	48,3	6,6	58,1
ADFPT ou DDFPT	87	36,8	0,0	74,7
ENSEIGNEMENT	3 717	48,2	6,9	56,6
FONCTION ADMINISTRATIVE	1	n.c.	0,0	0,0
DOCUMENTATION	21	90,5	0,0	85,7
APPRENTISSAGE	1	n.c.	0,0	100,0
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	8	62,5	0,0	62,5
COORDINATION INSERTION JEUNES	14	71,4	0,0	92,9
DIRECTION	4	n.c.	0,0	75,0
EMPLOIS PARTICULIERS ACTIONS DIVERSES	1	n.c.	0,0	0,0
FORMATION CONTINUE DES ADULTES	2	n.c.	0,0	100,0
MISE A DISPOSITION SANS REMBOURSEMENT	1	n.c.	0,0	100,0
READAPTATION	18	55,6	0,0	77,8
REEMPLOI AUPRES DU CNED	1	0,0	0,0	100,0
SANS OBJET	91	50,5	2,2	84,6
PEPS DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	1 808	39,4	31,5	28,8
ENSEIGNEMENT	1 798	39,4	31,6	28,7
FONCTION ADMINISTRATIVE	7	28,6	0,0	71,4
CONSEILLERS PEDAGOGIQUES EPS	2	n.c.	0,0	100,0
READAPTATION	1	n.c.	0,0	100,0
SANS OBJET	10	70,0	10,0	70,0
PEGC DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	26	50,0	0,0	100,0
ENSEIGNEMENT	5	40,0	0,0	100,0
SANS OBJET	1	n.c.	0,0	100,0
ENSEIGNANTS NON TITULAIRES DU 2ND DEGRE PUBLIC	2 054	52,2	31,6	27,9
ADFPT ou DDFPT	11	90,9	27,3	54,5
ENSEIGNEMENT	1 884	50,8	33,3	25,6
DOCUMENTATION	63	77,8	25,4	28,6
DIRECTION	1	n.c.	0,0	0,0
APPRENTISSAGE	4	n.c.	0,0	100,0
CONSEILLER EN FORMATION CONTINUE	51	78,4	3,9	54,9
EMPLOIS PARTICULIERS ACTIONS DIVERSES	40	32,5	2,5	90,0
Total général	24 313	56,4	18,6	43,0

(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 2024.

Annexe 4 : 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	6 479	62,6	20,1	36,6	4 069	62,7	17,5	37,3	10 548	62,6	19,1	36,9
Lycées	3 133	52,3	11,4	52,6	1 588	56,9	13,1	50,3	4 721	53,8	12,0	51,8
Lycées professionnelles et EREA	2 142	48,4	13,6	49,5	1 773	47,3	11,5	50,1	3 915	47,9	12,7	49,8
Lycées polyvalents	1 808	50,2	17,2	49,3	1 202	50,0	11,4	55,3	3 010	50,1	14,9	51,7
DSDEN et Circonscription	1	n.c	n.c	n.c	1	n.c	n.c	n.c	2	n.c	n.c	n.c
Rectorat et services rectoraux	128	58,6	2,3	78,9	9	66,7	0,0	88,9	137	59,1	2,2	79,6
Zones de remplacement	982	54,5	53,3	18,1	604	56,0	71,7	9,8	1 586	55,0	60,3	14,9
Autres	68	55,9	4,4	67,6	40	72,5	2,5	60,0	108	62,0	3,7	64,8
Sans objet (1)	188	60,1	6,9	71,8	77	54,5	10,4	67,5	265	58,5	7,9	70,6
Total général	14 929	56,2	18,8	43,1	9 363	56,7	18,2	42,9	24 292	56,4	18,6	43,0

(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 2024.

**Annexe 5 : Répartition et caractéristiques sociodémographiques des enseignants
du second degré public par discipline en 2024-2025**

	Effectifs	Part de femmes	Moins de 35 ans (%)	de 50 ans et plus (%)
Disciplines générales	17 733	59,6	21,7	38,4
Arts plastiques	418	67,0	23,4	34,0
Biologie-Géologie	1 042	62,2	19,4	33,5
Education physique et sportive	1 994	39,1	32,0	27,7
Education musicale	408	56,1	16,2	37,5
Histoire-Géographie	1 801	46,8	24,8	38,5
Langues	3 544	80,0	22,7	35,6
Lettres	3 758	78,9	19,4	41,9
Mathématiques	2 980	43,4	17,0	43,3
Philosophie	249	36,9	34,1	35,7
Physique-Chimie	1 296	37,6	15,0	47,1
Sciences économiques et sociales	243	49,8	32,9	36,6
Domaine de la production	3 047	27,4	8,2	57,3
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	137	67,2	16,8	43,8
Biotechnologie-Santé-Environnement-Génie biologique	502	80,3	11,8	38,6
Encadrement des ateliers : industrie	1	n.c.	n.c.	n.c.
Génie chimique	8	12,5	0,0	87,5
Génie civil	273	6,2	5,9	51,3
Génie électrique	241	2,5	6,2	71,8
Génie industriel	241	13,7	8,7	56,8
Génie mécanique	347	6,1	8,1	56,5
Génie thermique	85	0,0	3,5	52,9
Hôtellerie : techniques culinaires	112	9,8	8,9	47,3
Métiers des arts appliqués	228	68,0	13,6	46,1
Sciences techniques industrielles	23	8,7	4,3	52,2
Technologie	849	11,1	5,1	73,4
Domaine des services	2 090	64,8	13,0	52,1
Autres activités : conduite, navigation	69	4,3	8,7	59,4
Economie et gestion	1 537	64,7	12,5	55,2
EFS-Employé technique des collectivités	1	n.c.	n.c.	n.c.
Hôtellerie : services, tourisme	94	50,0	16,0	47,9
Industries graphiques	12	41,7	0,0	83,3
Informatique-Télématique	27	29,6	33,3	22,2
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	20	45,0	10,0	50,0
Paramédical et social-Soins personnels	330	87,0	14,2	38,5
Domaine du développement personnel	625	80,6	13,6	45,4
Enseignement non spécialisé	625	80,6	13,6	45,4
Autre disciplines	797	55,6	6,3	65,2
Total général	24 292	56,4	18,6	43,0

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 2024.

**Annexe 6 : Répartition et caractéristiques sociodémographiques des enseignants
du second degré privé par discipline en 2024-2025**

	Effectifs	Part de femmes	Moins de 35 ans	de 50 ans et plus
Disciplines générales	5 944	65,0	16,3	44,0
Arts plastiques	136	77,2	11,0	37,5
Biologie-Géologie	362	66,9	22,1	39,2
Education musicale	131	55,0	9,9	54,2
Education physique et sportive	647	32,1	21,8	37,1
Histoire-Géographie	650	52,6	19,7	38,6
Langues	1 238	85,2	17,8	44,3
Lettres	1 183	84,1	13,3	48,7
Mathématiques	973	57,3	10,9	45,6
Philosophie	86	41,9	25,6	46,5
Physique-Chimie	446	44,8	15,5	46,6
Sciences économiques et sociales	92	57,6	21,7	50,0
Domaine de la production	752	36,0	10,2	58,4
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	36	72,2	13,9	61,1
Biotechnologie-Santé-Environnement-Génie biologique	125	83,2	10,4	47,2
Génie civil	19	15,8	0,0	52,6
Génie électrique	58	3,4	12,1	63,8
Génie industriel	25	16,0	12,0	52,0
Génie mécanique	56	17,9	5,4	60,7
Génie thermique	6	16,7	16,7	66,7
Hôtellerie : techniques culinaires	38	26,3	15,8	47,4
Métiers des arts appliqués	97	64,9	14,4	50,5
Technologie	292	16,4	8,6	66,1
Domaine des services	689	74,5	9,0	56,7
Autres activités : conduite, navigation	2	0,0	50,0	50,0
Economie et gestion	481	69,6	8,7	62,4
Hôtellerie : services, tourisme	24	45,8	0,0	62,5
Informatique-Télématique	4	0,0	50,0	50,0
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	5	100,0	40,0	40,0
Paramédical et social-Soins personnels	173	93,6	8,7	41,0
Domaine du développement personnel	247	75,7	13,0	49,0
Enseignement non spécialisé	247	75,7	13,0	49,0
Autres disciplines	126	55,6	5,6	65,9
Total général	7 758	63,2	14,8	47,1

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 2024.

Annexe 7 : Nombre de demande des cumuls d'activités selon le corps en 2024-2025

Type de 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	1 806	397	2 203	1 766	391	2 157	6	8
	Contractuel	28	4	32	23	3	26	0	0
	Total	1 834	401	2 235	1 789	394	2 183	0	8
Enseignants second degré	AGREGES	526	765	1 291	503	724	1 227	3	846
	CERTIFIES	1 332	1 430	2 762	1 215	1 292	2 507	2	846
	EPS	76	143	219	72	135	207	1	846
	PEGC	5	9	14	5	5	10	20	300
	PLP	773	1 290	2 063	712	1 146	1 858	1	650
	CTEN	327	438	765	308	390	698	3	846
	Total	3 039	4 075	7 114	2 815	3 692	6 507	1	846
Personnels de direction	Principal	21	24	45	21	24	45	3	180
	Principal adjoint	6	9	15	6	9	15	6	192
	Proviseur	18	30	48	18	30	48	1	150
	Proviseur adjoint	12	10	22	12	10	22	1	96
	Total	57	73	130	57	73	130	1	192
Personnels d'inspection	IEN	12	14	26	12	14	26	2	240
	IPR	0	0	0	0	0	0	0	0
	IA-IPR	0	8	8	0	8	8	3	50
	Total	12	22	34	12	22	34	0	240
Personnels d'éducation	CPE	36	23	59	32	22	54	4	500
	PSY EN	88	24	112	86	23	109	1	846
	Total	124	47	171	118	45	163	1	846
Filière administrative, social et santé	AAE	49	37	86	49	37	86	3	250
	SAENES	165	40	205	165	40	205	2	400
	ADJENES	219	26	245	219	26	245	4	150
	ASS	11	1	12	11	1	12	9	300
	CTSS	0	0	0	0	0	0	0	0
	INF	28	1	29	28	1	29	4	210
	MED	0	1	1	0	1	1	0	145
	Total	472	106	578	472	106	578	0	400
ITRF	IGR	0	0	0	0	0	0	0	0
	IGE	0	0	0	0	0	0	0	0
	ASI	2	0	2	2	0	2	10	100
	TECH	0	3	3	0	3	3	0	0
	ATRF	31	15	46	0	0	0	4	800
	Total	33	18	51	2	3	5	0	800
Autres	Contractuel	26	5	31	26	5	31	2	672
	Total	26	5	31	26	5	31	2	672
Total		5 597	4 747	10 344	5 291	4 340	9 631	0	846

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.

Annexe 8 : Recrutement des personnels ATSS selon le sexe à la session 2025

Concours	Type de concours	H/F	Inscrits	Présents	% présents	Admissibles	Admis	% réussite	Nombre de postes	Liste complémentaire
AAE (1)	Interne	Femmes	140	70	50,0	14	8	8,8	100	120
		Hommes	45	21	46,7	2	0	0,0		
		Ensemble	185	91	49,2	16	8	8,8		
	Réservé	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
ADJENES (2)	Réservé sans concours	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
Adjoint commun	Interne	Femmes	460	339	73,7	134	56	14,5	63	20
		Hommes	71	47	66,2	13	7	1,8		
		Ensemble	531	386	72,7	147	63	16,3		
	Externe	Femmes	777	456	58,7	106	31	6,8	46	13
		Hommes	151	114	75,5	33	15	13,2		
		Ensemble	928	542	58,4	139	46	8,5		
APAE (3)	Examen Pro	Femmes	26	26	100		6	23,1	194	0
		Hommes	30	30	100		4	13,3		
		Ensemble	56	56	100		10	17,9		
ASSAE (4)	Interne	Femmes	5	4	80,0		2	50,0	2	0
		Hommes	0	0	0,0		0	0,0		
		Ensemble	5	4	80,0		2	50,0		
	Externe	Femmes	38	33	86,8		3	9,1	3	6
		Hommes	3	3	100,0		0	0,0		
		Ensemble	41	36	87,8		3	9,1		
Bibliothécaire	Interne	Femmes	6	5	83,3	0	0	0,0	4	0
		Hommes	6	2	33,3	0	0	0,0		
		Ensemble	12	7	58,3	0	0	0,0		
	Externe	Femmes	40	11	27,5	0	0	0,0	11	0
		Hommes	13	8	61,5	0	0	0,0		
		Ensemble	53	19	35,8	0	0	0,0		
Bibliothécaire Externe Spécial	Externe	Femmes	0	0	0,0				1	0
		Hommes	1	0	0,0					
		Ensemble	1	0	0,0	0	0	0,0		
BIBAS (5) Classe Normale	Interne	Femmes	12	8	66,7	3	1	12,5	13	20
		Hommes	3	2	66,7	0	0	0		
		Ensemble	15	10	66,7	3	1			
	Externe	Femmes	49	21	42,9	5	1	2,04	19	19
		Hommes	14	9	64,3	0	0	0		
		Ensemble	63	30	47,6	5	1	3,17		

	Réservé	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
BIBAS Classe Sup	Interne	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
	Externe	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
BIBAS avancement Classe Supérieure	Examen Pro	Femmes	0							
		Hommes	1	1	100,0	1	1	100,00		
		Ensemble	1	1	100,0	1	1	100,00	17	0
BIBAS avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	Femmes	5			2	0	0,00		
		Hommes	2			2	0	0,00		
		Ensemble	7			4	0	0,00	24	0
BIBAS avancement Hors classe	Examen Pro	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
Conseiller Technique de Service social	Interne	Femmes	6			7	0	0,0		
		Hommes	0			1	0	0,0		
		Ensemble	6			8	0	0,0	20	3
Conservateur	Interne	Femmes	3	2	66,7	0	0	0,0		
		Hommes	1	0	0,0	0	0	0,0		
		Ensemble	4	2	50,0	0	0	0,0	3	0
	Externe	Femmes	11	2	18,2	0	0	0,0		
		Hommes	9	6	66,7	2	1	16,7		
		Ensemble	20	8	40,0	2	1	16,7	12	3
Conservateur Externe Spécial	Externe	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
Infirmier	Unique	Femmes	249	162	65,1	58	22	13,6		
		Hommes	10	6	60,0	2	2	33,3		
		Ensemble	259	168	64,9	60	24	14,3	24	4
Magasinier	Interne	Femmes	3	0	0	0	0	0		
		Hommes	2	1	50,0	1	1	50		
		Ensemble	5	1	20,0	1	1	20	10	7
	Externe	Femmes	28	7	25,0	0	0	0		
		Hommes	15	6	40,0	0	0	0		
		Ensemble	43	13	30,2	0	0	0	20	14
	Réservé	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
Médecin	Unique	Femmes	3				0	0,0		
		Hommes	0				0	0,0		
		Ensemble	3				0	0,0	21	0
	Interne	Femmes	562	371	66,0	69	23	6,2		
		Hommes	107	75	70,1	17	7	9,3		

SA (6) Concours Commun	Externe	Ensemble	669	446	66,7	86	30	6,7	30	15
		Femmes	732	396	54,1	71	24	6,1		
		Hommes	158	96	60,8	23	8	8,3		
		Ensemble	890	492	55,3	94	32	6,5	32	20
SAENES (7)	Réservé	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
SAENES Classe Sup	Interne	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
	Externe	Femmes								
		Hommes								
		Ensemble								
SAENES avancement Classe Supérieure	Examen Pro	Femmes	51	25	49,0	14	9	36,0		
		Hommes	5	3	60,0	1	1	33,3		
		Ensemble	56	28	50,0	15	10	35,7	10	0
SAENES avancement Classe Exceptionnelle	Examen Pro	Femmes	47	34	72,3	21	14	41,2		
		Hommes	11	6	54,5	3	1	16,7		
		Ensemble	58	40	69,0	24	15	37,5	15	4

Champ : secteur public.

Source : MEN-MESR, Cyclades.

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.
AFNOR	Association française de normalisation.
AGAPE	Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles.
AINF	Adaptation à l'emploi des personnels infirmiers.
AMAC	Appui managérial d'accompagnement collectif.
APAE	Attaché principal d'administration de l'État.
APC	Assistant de prévention des circonscriptions.
APEC	Association pour l'emploi des cadres.
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.
ATB	Activités thérapeutiques bénévoles.
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche.
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation.
ATSS	(personnels) Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.
BATDD	Bureau d'Analyse et Traitement des Dossiers Disciplinaires.
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.
CAAS	Commission académique d'action sociale.
CADM	Préparation aux concours des personnels administratifs
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.
CAFEP	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.
CAFFA	Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique.
CAFIPEMF	Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur.
CALME Sco	Consortium académique lillois de mobilités en Europe pour l'enseignement scolaire.
CALME sup	Consortium académique lillois de mobilités en Europe pour l'enseignement supérieur.
CALR	Conseil académique des langues régionales.
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.
CAS	Compte d'affectation spéciale.
CCMA	Commission consultative mixte académique.
CCMI	Commission consultative mixte Interdépartementale.
CCRAFCA	Conseil consultatif régional académique de la formation continue des adultes.

CDAPH	Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées.
CDD	Contrat à durée déterminée.
CDI	Contrat à durée indéterminée.
CERAPS	Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales.
CET	Compte épargne temps.
CFA	Centre de formation d'apprentis.
CFC	Conseiller en formation continue.
CFDT	Confédération française démocratique du travail.
CFP	Congé de formation professionnelle.
CGFP	Code général de la fonction publique.
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.
CIR	Compte individuel retraite.
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.
CPD	Conseiller de prévention départemental
CPE	Conseiller principal d'éducation.
CPF	Compte personnel de formation.
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.
CSA	Comité social d'administration.
CSEN-FGAF	Confédération Syndicale de l'Éducation Nationale - Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires.
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.
Dgfp	Direction générale des finances publiques.
DGRH	Direction générale des ressources humaines.
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.
DPMC	Développement professionnel en mode coaching.
DPP	Division des prestations aux personnels.

DRAJES	Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports
DRAREIC	Délégation de Région académique aux relations européennes internationales et à la coopération.
DRASI	Direction de région académique des systèmes d'information.
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.
DSN	Déclaration Sociale Nominative.
DTA	Dossier technique amiante.
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels.
EAE	Espace accueil écoute.
EAFC	Ecole académique de la formation continue.
EBEP	Élèves à besoins éducatifs particuliers.
ECR	Échelle de Rémunération.
EDATAL	Équipe d'accompagnement à la transformation de l'académie de Lille.
ENSAP	Espace numérique sécurisé des agents publics de l'État.
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement.
EPP	Emploi-Poste-Personnel.
EPS	Éducation physique et sportive.
EQTP	Equivalent Temps plein.
ERD	Emploi réservé défense.
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté.
ERPD	École régionale du premier degré.
EXER	Exercer son métier d'enseignant.
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	Groupement d'Intérêt Public Formation Continue Insertion Professionnelle.
GT	Groupe de travail.
HC	Hors classe.
HSA	Heure supplémentaire annualisée.
HSE	Heure supplémentaire effective.
HYSE	Hygiène et sécurité.
IA-IPR	Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.
IATSS	(personnels) Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.
IEN	Inspecteur de l'Éducation nationale.
IEN et EG	Enseignements généraux.
IEN IO	Information et orientation.
IGE	Ingénieur d'études.
IGR	Ingénieur de recherche.
IMP	Indemnité pour mission particulière.
INFENES	Infirmier de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
INRS	Institut national de recherche et de sécurité.
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques.
IR	Indemnité de résidence.
IRA	Institut régional d'administration.
ISRC	Indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail.
ITRF	Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.
JS	Journée stagiaire.
LA	Liste d'aptitude.
LEGT	Lycée d'enseignement général et technique.

LGT	Lycée général et technologique.
LP	Lycée professionnel.
MA	Maître auxiliaire.
MAT	Mathématiques.
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.
MIES	Mission Interministérielle Enseignement Scolaire
NUME	Numérique Éducatif.
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.
PAP	Programme annuel de prévention.
PAS	Prévention, Aide et Suivi.
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles.
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège.
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive.
PFIN	Perfectionnement des métiers de l'intendance et de l'agence comptable
PIAL	Pôle Inclusif d'accompagnement localisé.
PIM	Prestation interministérielle.
PIMEN	Plate-forme d'insertion par la mobilité en Nord.
PLP	Professeur de lycée professionnel.
PS2D	Professeur stagiaire du second degré.
PSC	Prévention et secours civique.
PSSCT	Pôle santé, sécurité et conditions de travail.
Psy EN	Psychologue Education nationale.
PTIC	Perfectionnement informatique / bureautique.
QVTC	Qualité de Vie et des Conditions de Travail.
RAD	Etablissement de rattachement administratif.
RAP	Rapport annuel de prévention.
REAE	Reconversion et adaptation à l'emploi des contractuels.
RenoïRH	Système d'informatin des ressources humaines.
REP	Réseau d'éducation prioritaire.
REP+	Réseau d'éducation prioritaire renforcé.
RH	Ressources humaines
RPS	Risques psycho-sociaux.
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
RSST	Registre santé sécurité au travail.
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.
SCAPPE	Service commun d'appui aux politiques pédagogiques et éducatives.
SCU	Service civique universel.
SEEPH	Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées.
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté.
SFT	Salaire familial de traitement.
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.
SIRH	Système d'informatin des ressources humaines.
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.
TIB	Traitement indiciaire brut.
TMS	Troubles musculo-squelettiques.
TRF	Technicien de recherche et de formation.
TZR	Titulaire en zone de remplacement.
UEEA	Unité d'enseignerement élémentaire autisme.
ULIS	Unité Locale d'Inclusion Sociale.
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes.
VAE	Validation des acquis de l'expérience.
VALR	Valeurs de la République (référence au focus).
VDHA	Dispositif de signalement de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
VSS	Violences sexistes et sexuelles.

Notes