



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN SOCIAL 2021-2022

Panorama statistique sur les personnels
de l'académie de Lyon



SIASEPP - Service statistique
de l'académie de Lyon

www.ac-lyon.fr

RECTORAT DE LYON / SIASEPP
92 RUE DE MARSEILLE
BP 7227
69354 LYON CEDEX 07
T 04.72.80.64.32

BILAN SOCIAL

DIRECTEUR DE PUBLICATION : OLIVIER DUGRIP
RÉDACTRICE EN CHEF : MIREILLE DOMENGE-VIGNERON
AUTEURE : ALICE BERGONZONI
MISE EN PAGE : AMANDINE MOLLIÉ

ISSN : 2426-0371



LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON

I. Effectifs et caractéristiques démographiques	5
1. Ensemble du personnel	6
2. Personnel enseignant du premier degré	10
3. Personnel enseignant du second degré.....	18
4. Personnel DIEO.....	28
5. Personnel IATPSS.....	34
II. Carrière et mobilité	41
1. Concours de la session 2022	42
2. Promotions.....	52
3. La mobilité des personnels.....	64
4. Fins de fonctions et départs en retraite.....	74
5. Rémunérations	76
III. Vie du personnel.....	83
1. Lieux d'exercice.....	84
2. Modalités d'affectation	90
3. Télétravail	100
4. Quotité de travail.....	102
5. Congés	106
6. Formation continue.....	112
7. Personnel en position de non-activité	118
IV. Actions en direction du personnel	123
1. Le pôle ressources humaines 2021-2022	124
2. Le service ressources humaines de proximité	130
3. Affaires médicales.....	138
4. Action sociale.....	144
5. Le service social en faveur des personnels	148
V. Contentieux - Protection fonctionnelle	155
1. Contentieux.....	156
2. Protection fonctionnelle.....	160
SIGLES	165
DÉFINITIONS	169
SOURCES	171

Comme chaque année, le bilan social de l'Académie de Lyon nous donne l'occasion de revenir sur le rôle majeur de notre institution, et des femmes et des hommes qui la composent, en faveur de la formation et de la réussite des élèves de l'académie.

Plus que jamais l'Ecole de la République porte des enjeux de cohésion et de vivre ensemble qui sont au cœur des trois priorités annoncées par le Ministre de l'Education nationale : la réussite de tous les élèves, l'égalité des chances et le bien être à l'école.

Chacun au sein de notre système éducatif, qu'il soit enseignant, personnel de direction, personnels administratif, de santé, d'orientation, de vie scolaire, ... contribue à ce projet collectif autour de la jeunesse. La diversité des métiers au sein de l'Education nationale démontre la richesse et l'ampleur des missions qui sont les nôtres et dans lesquelles nous nous investissons avec conviction. L'enjeu RH est au cœur des politiques conduites par le Ministère, et de nombreux chantiers ont été engagés en faveur de tous les personnels.

Le bilan est toujours très attendu car il donne le pouls de l'académie. C'est le fruit d'un travail d'analyses croisées par les services académiques, qui constitue un outil de pilotage important permettant de mesurer avec des indicateurs fixes l'évolution annuelle de la situation académique des personnels. Il permet de mettre en lumière les réussites collectives, mais aussi les défis auxquels nous sommes confrontés dans le domaine de la gestion RH. Ces défis nous les connaissons, ils figurent dans notre feuille de route académique que nous mettons en œuvre depuis 2 ans : l'attractivité des métiers, le recrutement, le remplacement, la formation, et l'amélioration des conditions de travail.

Malgré certaines difficultés, des progrès significatifs ont été réalisés grâce à l'engagement de l'ensemble de nos personnels, enseignants comme non enseignants. Les services académiques sont aux côtés de chacun pour l'accompagner dans son quotidien comme dans ses souhaits d'évolution de carrière.

Je remercie les équipes des services académiques qui ont contribué à la réalisation de cette nouvelle édition et souhaite saluer chacun d'entre vous pour son engagement au service de notre Ecole et de l'intérêt général. Nous poursuivrons collectivement nos efforts pour améliorer le service public éducatif auquel, nous le mesurons tous les jours, nos compatriotes sont particulièrement attachés et dont ils attendent beaucoup, tant l'école joue un rôle décisif dans la réussite et la cohésion de notre pays.

Olivier Dugrip,
recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes,
recteur de l'académie de Lyon,
chancelier des universités

PARTIE 1

Effectifs et caractéristiques démographiques

1. ENSEMBLE DU PERSONNEL

Les données présentées dans ce document portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés des secteurs public et privé sous contrat (premier et second degrés), ainsi que sur les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (IATSS), et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO), en position d'activité, affectés et payés par l'académie de Lyon. Ce champ exclut les agents gérés dans les bases de l'éducation nationale mais payés ailleurs (personnels de l'INSPE, des universités, du Crous ...).

Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, les missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement ont été rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Les personnels qui y concourent ont intégré les services académiques au 1er janvier 2021. Les données présentées dans ce document intègrent ces personnels pour la deuxième année, les évolutions d'effectifs portent donc sur le même périmètre.

Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quels que soient leur fonction ou leur lieu d'exercice.

L'effectif d'enseignants du 1er degré intègre donc ceux qui sont affectés dans le 2nd degré, en SEGPA, en EREA ou faisant fonction de personnels de direction, d'éducation et d'orientation.

L'effectif global des personnels de l'académie de Lyon est de 59 770 personnes pour l'année scolaire 2021-2022 : il est en légère hausse (+0,6 %). Le personnel titulaire est quasi stable (-0,2 %), contrairement aux effectifs de non titulaires qui augmentent (+3,3 %).

1.1 Le personnel titulaire et les stagiaires

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du premier degré public est stable, après une légère hausse en 2020-2021 (+0,5 %).

Dans le premier degré privé sous contrat, les effectifs sont en légère hausse (+0,4 %, soit 10 personnes en plus), après une baisse de 22 personnes en 2020-2021.

Le personnel titulaire et stagiaire enseignant du second degré public repart à la baisse (-0,4 %, soit -72 personnes), après une hausse de +0,5 % en 2020-2021. Les professeurs agrégés et de chaires supérieures sont les seuls dont le nombre est en hausse (+1,4 %). Les effectifs des autres catégories d'enseignants en revanche sont en baisse. Le nombre de professeurs certifiés est quasi stable (-0,2 %, soit -21 personnes). Les effectifs de professeurs d'EPS baissent de 8 unités, soit -0,7 %, ainsi que ceux des professeurs de lycées professionnels (-3,2 %, soit 74 personnes de moins) et des adjoints et chargés d'enseignement (-26,7 %, soit 4 effectifs en moins). Ce dernier corps est en cours de disparition, ainsi que le corps des professeurs d'enseignement général des collèges.

Les effectifs du personnel enseignant du second degré privé sous contrat sont en légère hausse en 2021-2022 (+0,3 %), après avoir connu une baisse l'année précédente.

Les personnels de direction sont en hausse (+11 effectifs), après deux années en baisse. A noter que ne sont pas comptabilisés ici les personnels enseignants faisant fonction de chef d'établissement.

À la rentrée 2021-2022, les effectifs de personnels d'inspection et d'orientation sont relativement stables (-1 et 0 personne respectivement). Les personnels d'éducation sont en revanche en baisse (-1,9 %, soit -10 personnes).

L'ensemble des effectifs IATPSS est en baisse (-1,6 %, soit -47 personnes) ; cette baisse concerne les personnels de catégorie A et C (-0,9 % et -3,8 % respectivement), contrairement aux personnels de catégorie B qui sont en hausse (+1,4 %). Cette évolution est liée au repyramidage des postes administratifs, avec des requalifications de postes de catégorie C en catégorie B.

Note : pour la première fois depuis l'intégration du personnel jeunesse et sport, il est possible de comparer sur deux rentrées consécutives les personnels IATPSS titulaires et stagiaires sur le même périmètre.

[1] Évolution du nombre de personnels par corps (au 15 janvier 2022)

		2020-2021	2021-2022	Évolution	
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Enseignants du premier degré public				
	Instituteurs	44	37	-7	-15,9%
	Professeurs des écoles	17 425	17 438	13	0,1%
	SOUS-TOTAL	17 469	17 475	6	0,0%
	Enseignants du premier degré privé sous contrat	2 403	2 413	10	0,4%
	Enseignants du second degré public				
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	3 032	3 073	41	1,4%
	Professeurs certifiés	9 468	9 447	-21	-0,2%
	Professeurs d'EPS	1 176	1 168	-8	-0,7%
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	13	7	-6	-46,2%
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	2 322	2 248	-74	-3,2%
	Adjoints et chargés d'enseignement	15	11	-4	-26,7%
	SOUS-TOTAL	16 026	15 954	-72	-0,4%
	Enseignants du second degré privé sous contrat				
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	394	397	3	0,8%
	Professeurs certifiés	3 582	3 610	28	0,8%
	Professeurs d'EPS	437	428	-9	-2,1%
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	765	763	-2	-0,3%
	Adjoints et chargés d'enseignement	21	18	-3	-14,3%
	SOUS-TOTAL	5 199	5 216	17	0,3%
	Personnels de direction, inspection, d'éducation et d'orientation				
	Personnels de direction	566	577	11	1,9%
	Personnels d'inspection	173	172	-1	-0,6%
	Personnels d'éducation (CPE)	529	519	-10	-1,9%
	Personnels d'orientation (PsyEN 1 ^{er} et 2 nd degré)	330	330	0	0,0%
	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé				
	Personnels de catégorie A	1 136	1 126	-10	-0,9%
	Personnels de catégorie B	652	661	9	1,4%
	Personnels de catégorie C	1 200	1 154	-46	-3,8%
	SOUS-TOTAL	2 988	2 941	-47	-1,6%
	TOTAL TITULAIRES ET STAGIAIRES	45 683	45 597	-86	-0,2%
NON TITULAIRES	Non titulaires en CDI				
	Maîtres auxiliaires secteur public	60	59	-1	-1,7%
	Contractuels du 2 nd degré (enseignants, PsyEN, CPE)	253	325	72	28,5%
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	370	397	27	7,3%
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	50	55	5	10,0%
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	915	957	42	4,6%
	SOUS-TOTAL	1 648	1 793	145	8,8%
	Non titulaires en CDD				
	Contractuels enseignants 1er degré secteur public	136	130	-6	-4,4%
	Contractuels alternants 1er degré secteur public		171		
	Contractuels alternants 1er degré secteur privé sous contrat		24		
	Contractuels enseignants 2nd degré secteur public	1 533	1 464	-69	-4,5%
	Contractuels alternants 2nd degré secteur public		111		
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	1 486	1 428	-58	-3,9%
	Contractuels alternants 2nd degré secteur privé sous contrat		10		
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	404	427	23	5,7%
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	5 756	5 850	94	1,6%
	SOUS-TOTAL	9 315	9 615	300	3,2%
	Autres non titulaires				
	Assistants d'éducation (AED)	2 611	2 601	-10	-0,4%
	Assistants étrangers	146	164	18	12,3%
	TOTAL NON TITULAIRES	13 720	14 173	453	3,3%
TOTAL ACADÉMIE		59 403	59 770	367	0,6%

I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

1.2 Le personnel non titulaire

Parmi les personnels non titulaires, on distingue deux catégories : ceux qui possèdent un contrat à durée indéterminée (CDI) et ceux qui ont été recrutés en contrat à durée déterminée (CDD).

Les effectifs de personnels non titulaires sont toujours en hausse en 2021-2022 (+3,3 % soit 453 personnes), mais dans des proportions moindres que les deux dernières années. Les effectifs en CDI augmentent de 145 personnes, et ceux en CDD de 300 personnes (après +1 390 en 2020-2021).

Les accompagnants des élèves en situation de handicap représentent toujours une part importante de cette progression (+136 personnes, essentiellement en CDD), mais l'augmentation de leurs effectifs est plus modérée que les années précédentes.

La progression du nombre de personnels non titulaires s'explique aussi, en 2021-2022, par l'arrivée d'une nouvelle catégorie de personnels : les contractuels alternants. Ces inscrits en master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) assurent des fonctions d'enseignement ou d'éducation devant élèves, tout en poursuivant leur formation universitaire à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur. L'académie de Lyon accueille 282 contractuels alternants dans le secteur public et 34 dans le privé sous contrat en 2021-2022. Il s'agit essentiellement de professeurs mais également de 11 CPE. Le temps de service des professeurs alternants contractuels correspond à un tiers de l'obligation réglementaire de service.

En dehors des professeurs alternants contractuels, le nombre d'enseignants non titulaires est en petite baisse dans le 1er degré (-6 contractuels) et assez stable dans le 2d degré public. On constate par ailleurs que parmi les enseignants contractuels du 2d degré, les CDD diminuent au profit des CDI.

Les effectifs de contractuels administratifs et médico-sociaux progressent (+28 personnes), mais moins que les deux dernières années.

Le nombre d'assistants d'éducation est en légère baisse (-0,4 %, soit -10 personnes) après deux années de hausse importante. Les effectifs d'assistants étrangers repartent à la hausse (+18 personnes).

Dans le reste de cette partie I. Effectifs et caractéristiques démographiques, les personnels sont comptabilisés par corps, en agréant titulaires, stagiaires et non titulaires.



2. PERSONNEL ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2021-2022, on dénombre 20 213 enseignants du premier degré au sein de l'académie de Lyon (secteurs public et privé sous contrat confondus). Parmi eux, 17 776 exercent dans le public (87,9 %) et 2 437 dans le privé sous contrat (12,1 %).

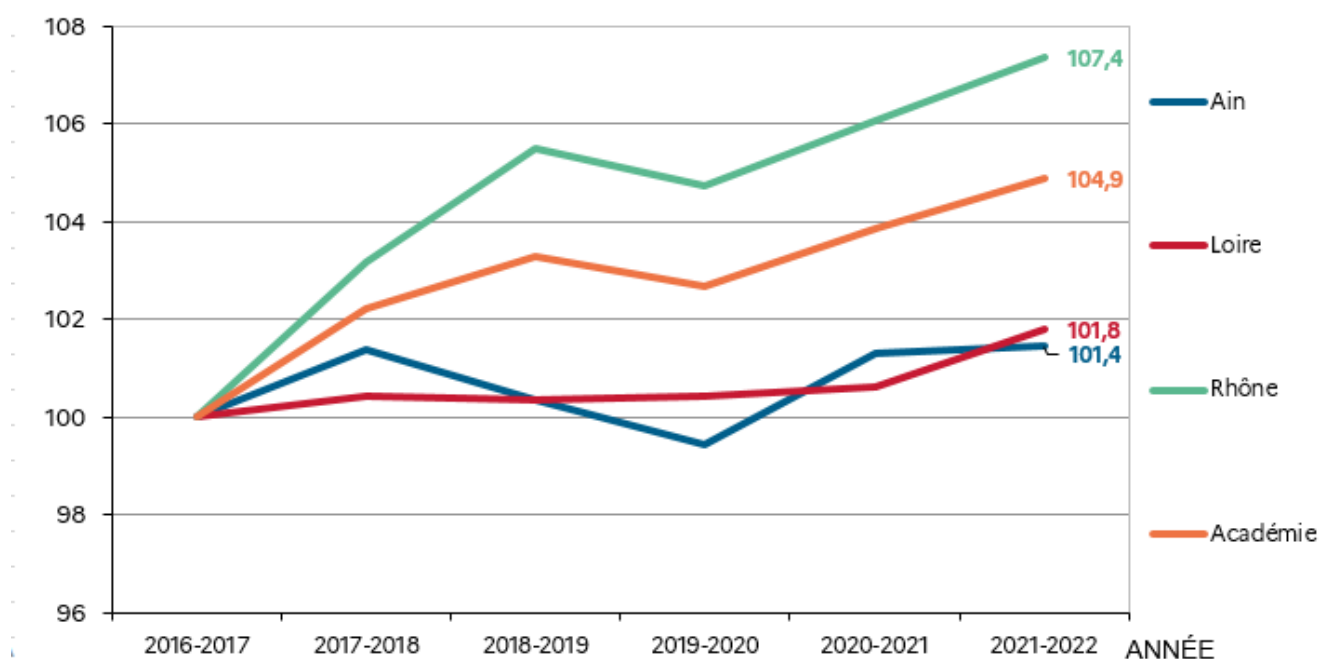
2.1 Le personnel enseignant du 1^{er} degré public (titulaires, stagiaires et non titulaires)

[1] et **[2]** Depuis 2016-2017, les effectifs d'enseignants du premier degré public sont en progression (à l'exception de l'année 2019-2020). En 2021-2022 la tendance se confirme, le nombre d'enseignants augmente de 171 (soit +1,0 %) dans l'académie.

En cinq ans, la progression globale des effectifs d'enseignants du premier degré s'élève à 826 enseignants de plus (+4,9 %), toutes catégories confondues. L'évolution la plus importante est celle du Rhône (+7,4 %, soit 708 enseignants supplémentaires).

L'essentiel des enseignants titulaires du 1^{er} degré public sont des professeurs des écoles, les effectifs d'instituteurs continuant de décroître (-7 personnes en 2021-2022). Les effectifs d'enseignants contractuels sont relativement stables (-6 contractuels par rapport à 2020-2021). Enfin, une nouvelle catégorie de personnels intervient devant les élèves en 2021-2022, les professeurs contractuels alternants, au nombre de 171 dans l'académie.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC (BASE 100 EN 2016-2017)



[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC

	Académie	Ain	Loire	Rhône
ANNÉE 2016-2017				
Instituteurs	117	26	17	74
Professeurs contractuels	102	25	9	68
Professeurs des écoles	16 731	3 616	3 627	9 488
TOTAL	16 950	3 667	3 653	9 630
ANNÉE 2017-2018				
Instituteurs	91	20	13	58
Professeurs contractuels	156	14	19	123
Professeurs des écoles	17 075	3 683	3 637	9 755
TOTAL	17 322	3 717	3 669	9 936
ANNÉE 2018-2019				
Instituteurs	70	17	9	44
Professeurs contractuels	93	1	13	79
Professeurs des écoles	17 341	3 661	3 643	10 037
TOTAL	17 504	3 679	3 665	10 160
ANNÉE 2019-2020				
Instituteurs	61	15	7	39
Professeurs contractuels	12	1	2	9
Professeurs des écoles	17 328	3 630	3 659	10 039
TOTAL	17 401	3 646	3 668	10 087
ANNÉE 2020-2021				
Instituteurs	44	11	6	27
Professeurs contractuels	136	26	13	97
Professeurs des écoles	17 425	3 677	3 657	10 091
TOTAL	17 605	3 714	3 676	10 215
ANNÉE 2021-2022				
Instituteurs	37	8	4	25
Professeurs contractuels	130	10		120
Professeurs contractuels alternants	171	5	63	103
Professeurs des écoles	17 438	3 697	3 651	10 090
TOTAL	17 776	3 720	3 718	10 338

[3] Les missions des enseignants du premier degré public se partagent essentiellement entre l'enseignement en classes élémentaires, qui concerne 7 582 personnes, soit 42,7 % des effectifs, et l'enseignement en classes maternelles pour 3 606 personnes, soit 21,7 % des enseignants du premier degré public.

Des fonctions de direction sont exercées par 9,7 % des effectifs. Elles sont occupées par des enseignants d'élémentaire ou de maternelle, bénéficiant de décharges en lien avec la taille de l'école dirigée, et qui conservent donc, pour une part d'entre eux, des fonctions d'enseignement.

Le remplacement représente 11,9 % des effectifs d'enseignants. Le nombre de remplaçants continue ainsi d'augmenter à la rentrée 2021 (+1,9 %, 39 personnes), mais cette progression connaît un ralentissement par rapport à la rentrée précédente (+17,3 %, soit +306 personnes). Les maîtres supplémentaires sont en voie de disparition, en lien avec la politique de dédoublement des CP et CE1 dans les écoles de l'éducation prioritaire.

A noter que 3,0 % des effectifs sont des stagiaires Inspé, qui ont un mi-temps d'enseignement. Le nombre de stagiaires est en baisse en 2021-2022. Ils sont 542 à la rentrée 2021, soit 22 de moins qu'à la rentrée précédente. S'y ajoutent 171 contractuels alternants, qui enseignent pour leur part 1/3 de temps, soit 1,0% des effectifs.

[4] En 2021-2022, l'âge moyen des enseignants du 1er degré public continue de progresser légèrement, et s'établit à 43,0 ans.

Le taux de féminisation est en constante augmentation depuis plusieurs années et s'établit en 2021-2022 à 85,9 %. Les hommes, en nette minorité (14,1 % des effectifs), sont globalement un peu plus âgés (44,9 ans) que les femmes (42,7 ans).

La population enseignante du premier degré public du département de la Loire est la plus âgée de l'académie, avec 44,1 ans d'âge moyen, et la plus masculine (15,7 %). Le personnel de 50 ans ou plus y représente 32,7 % des effectifs, contre 28,8 % pour l'académie.

La population enseignante du département du Rhône est la plus jeune, avec un âge moyen à 42,6 ans. La part du personnel de 35 ans ou moins y est la plus importante de l'académie (27,2 %, contre 25,3 % en moyenne). C'est également la population la plus féminisée.

Enfin, la population enseignante du premier degré public du département de l'Ain est légèrement plus âgée que celle du Rhône.

[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2021-2022

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	1 724	9,7 %	433	441	850
Compensations de décharges de direction	333	1,9 %	41	63	229
Enseignants en classes maternelles	3 853	21,7 %	750	797	2306
Enseignants en classes élémentaires	7 582	42,7 %	1510	1498	4574
Enseignants spécialisés ou référents	783	4,4 %	164	164	455
Maîtres supplémentaires	1	0,0 %			1
Titulaires remplaçants	2 109	11,9 %	527	436	1146
Stagiaires (INSPE)	542	3,0 %	161	73	308
Contractuels alternants	171	1,0 %	5	63	103
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	232	1,3 %	43	62	127
Conseillers pédagogiques	155	0,9 %	36	31	88
Animation	28	0,2 %	1	9	18
Autres	263	1,5 %	49	81	133
TOTAL	17 776	100,0 %	3 720	3 718	10 338

[4] PYRAMIDES DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC EN 2021-2022

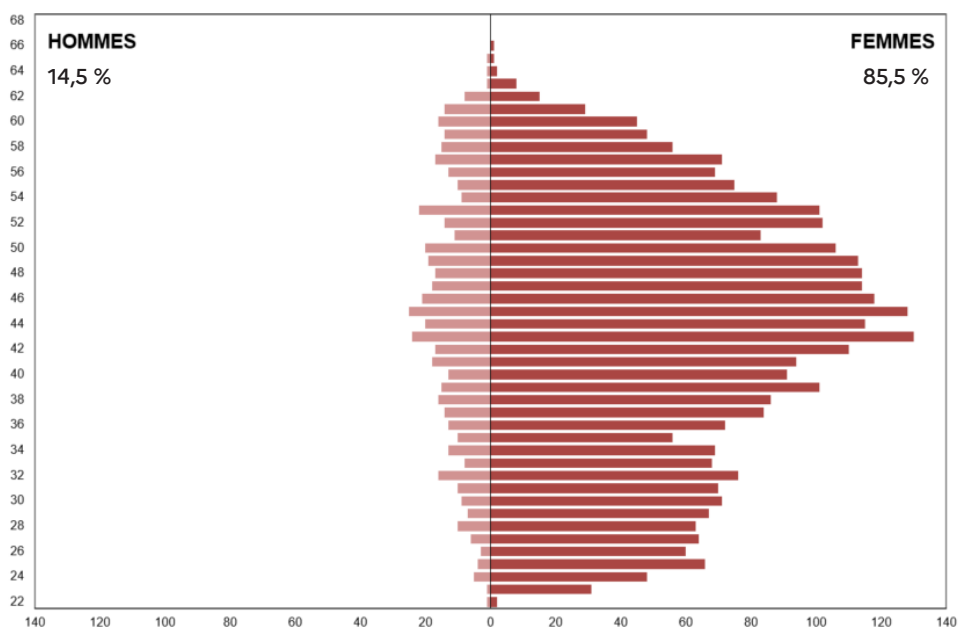
AIN

Nombre de personnes : 3 720

Âge moyen : 43,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 24,6 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 29,2 %



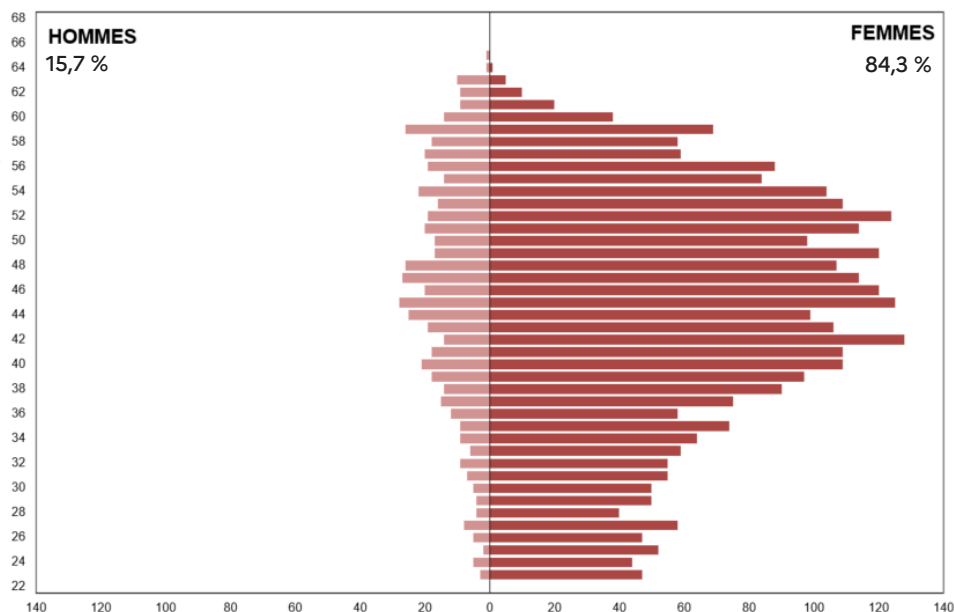
LOIRE

Nombre de personnes : 3 718

Âge moyen : 44,1

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 20,7 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 32,7 %



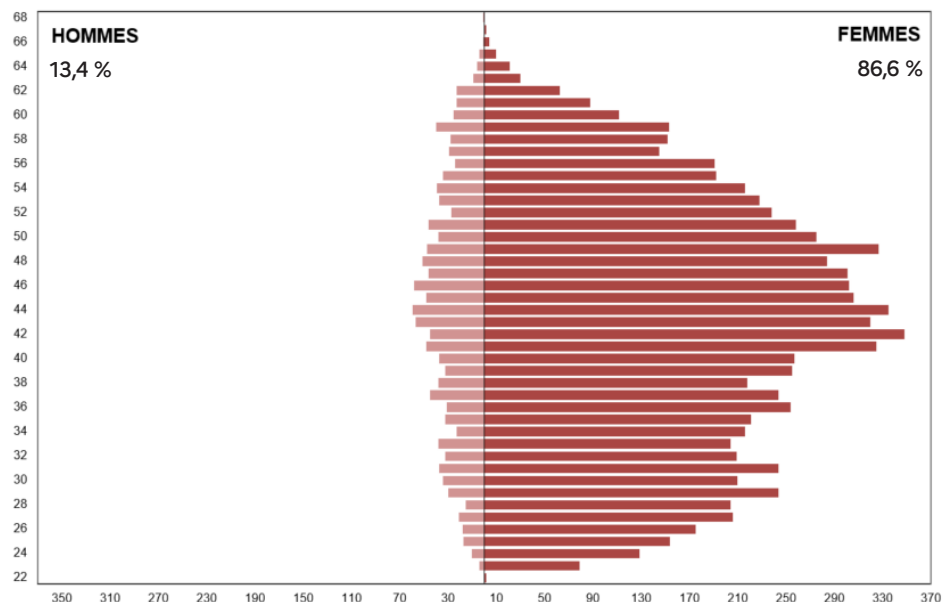
RHÔNE

Nombre de personnes : 10 338

Âge moyen : 42,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 27,2 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 27,2 %



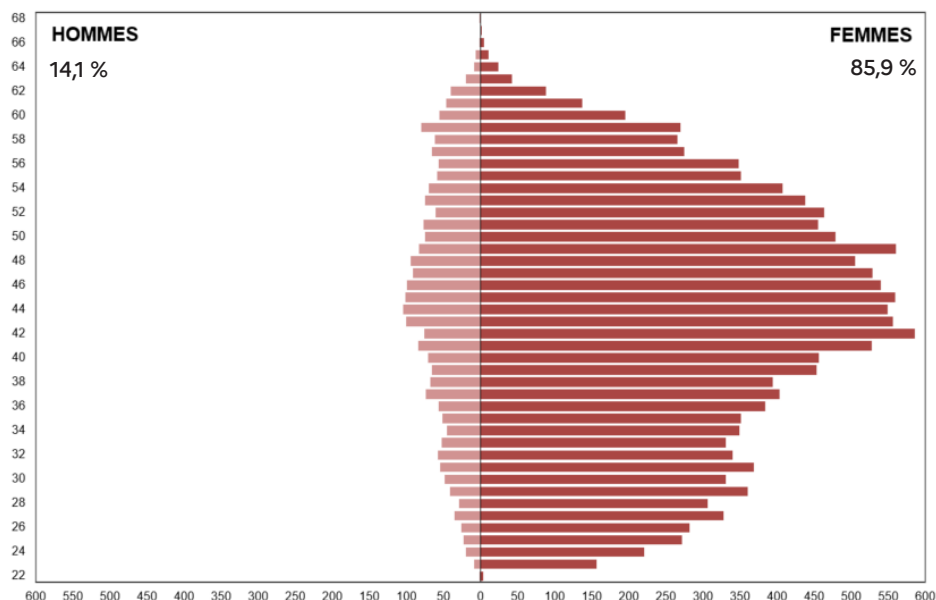
ACADÉMIE

Nombre de personnes : 17 776

Âge moyen : 43,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 25,3 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 28,8 %



2.2 Le personnel enseignant du 1^{er} degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires)

Les établissements privés sont soumis à différents régimes. Le contrat d'association implique la prise en charge par l'État de la rémunération du personnel enseignant des classes sous contrat et des charges de fonctionnement de l'externat, tandis que seules les heures d'enseignement sont payées par l'État dans le cas du contrat simple. Les personnels des classes hors contrat ne sont pas rémunérés par l'État et ne figurent donc pas parmi la population étudiée dans cette publication.

Pour l'année scolaire 2021-2022, l'académie de Lyon compte 2 437 enseignants du premier degré privé sous contrat.

[1] et **[2]** Les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires) augmentent à la rentrée 2021 (+34 personnes). L'augmentation est particulièrement marquée dans le Rhône (+31 enseignants), elle est plus modérée dans l'Ain (+10). Contrairement aux deux autres départements, dans la Loire les effectifs sont en baisse (-7). Sur les cinq dernières années, les effectifs académiques du 1er degré sous contrat se sont réduits de 1,3 %, alors que le nombre d'élèves baissait de 1,7 % dans ces établissements.

C'est dans l'Ain que les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat sont les moins importants, avec 12,3 % des effectifs académiques (pour 11,9 % des élèves). L'implantation du privé sous contrat dans le département de la Loire est un peu plus forte, avec 29,8 % des effectifs d'enseignants (28,4 % des élèves). Le département du Rhône regroupe quant à lui l'essentiel des contingents (57,9 % des enseignants du premier degré privé sous contrat de l'académie pour 59,7 % des élèves).

[3] Plus de 87 % des effectifs des enseignants du premier degré privé sous contrat se consacrent aux trois missions suivantes : enseignement en classes élémentaires (53,9 %), enseignement en maternelle (23,4 %) et fonctions de directions (10,4 %).

Comme dans le 1er degré public, environ 3 % des effectifs sont par ailleurs des stagiaires Inspé, et 1 % des contractuels alternants.

[4] L'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat est de 46,4 ans. Ces enseignants sont plus âgés que leurs homologues du premier degré public, dont l'âge moyen est de 43,0 ans.

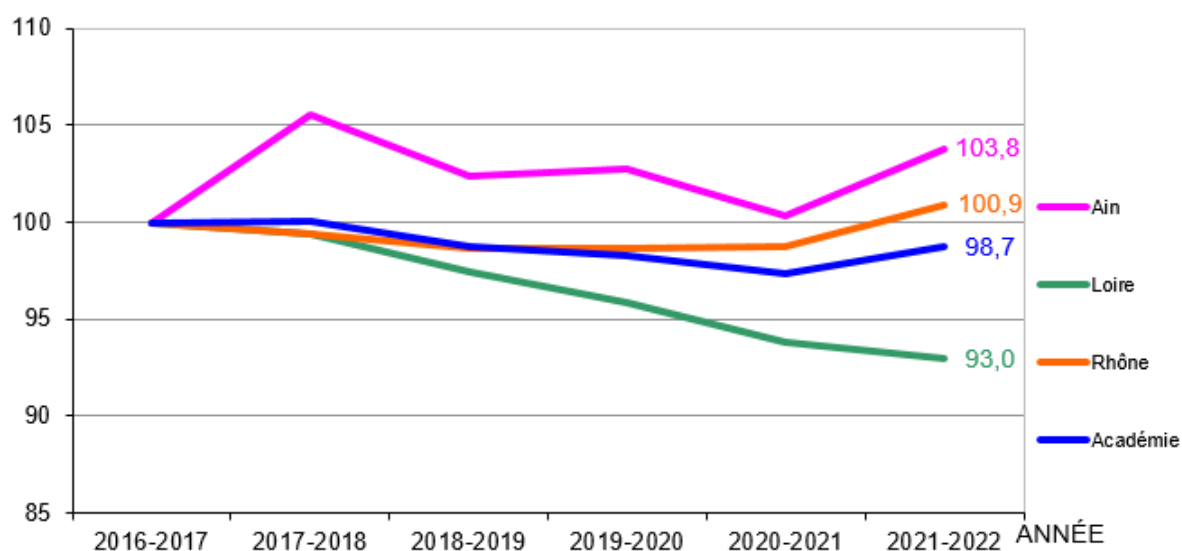
La population enseignante du premier degré privé sous contrat de l'Ain demeure la plus jeune de l'académie (45,2 ans d'âge moyen, contre 47,7 et 45,9 pour la Loire et le Rhône respectivement) et celle avec la plus grande part d'enseignants de moins de 30 ans (7,7 %, contre 4,8 % et 7,6 % pour la Loire et le Rhône respectivement).

La part des femmes parmi les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat est encore plus importante (92,4 %) que dans le secteur public (85,9 %).

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2016-2017)

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Ain	288	304	295	296	289	299
Loire	781	776	761	749	733	726
Rhône	1 399	1 390	1 380	1 380	1 381	1 412
ACADÉMIE	2 468	2 470	2 436	2 425	2 403	2 437

[2] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2016-2017)



[3] LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2021-2022

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	254	10,4 %	28	94	132
Enseignants en classes maternelles	570	23,4 %	62	171	337
Enseignants en classes élémentaires	1313	53,9 %	158	375	780
Enseignants spécialisés ou référents	72	3,0 %	18	19	35
Stagiaires (INSPE)	80	3,3 %	17	16	47
Contractuels alternants	24	1,0 %	2	3	19
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	11	0,5 %	2	6	3
Animation	2	0,1 %		1	1
Autres	111	4,6 %	12	41	58
TOTAL	2 437	100,0 %	299	726	1 412

[4] CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ EN 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Effectifs	2 437	299	726	1412
Âge moyen	46,4	45,2	47,7	45,9
Part des femmes	92,4 %	90,6 %	92,1 %	92,9 %
Part du temps partiel	16,6 %	16,7 %	13,7 %	18,1 %
Part des moins de 30 ans	6,8 %	7,7 %	4,8 %	7,6 %

3. PERSONNEL ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ

Pour l'année scolaire 2021-2022, le nombre des personnels enseignants exerçant dans le second degré (public et privé sous contrat) est de 24 953 personnes. 17 902 personnes (soit 71,7 %) exercent dans le secteur public et 7 051 personnes (soit 28,3 %) dans le secteur privé sous contrat.

3.1. Le personnel enseignant du 2nd degré public (titulaires, stagiaires et non titulaires)

[1] Les effectifs globaux des enseignants du second degré continuent leur progression en 2021-2022 (+30 personnes). Sur les 5 dernières années, les effectifs ont augmenté de 583 personnes, et ils s'élèvent à 17 902 personnes en 2021-2022.

En 2021-2022, parmi les titulaires, seuls les effectifs de professeurs agrégés progressent (+1,5 %, soit 43 agrégés de plus qu'en 2020-2021). Le nombre de professeurs certifiés est quasi stable (-0,2 %, soit -21 enseignants), Le nombre de PLP continue de baisser (-74 personnes, soit -3,2 % à la rentrée 2021). Après l'augmentation modérée de l'année précédente, le nombre de professeurs d'EPS baisse légèrement en 2021-2022 (-8 enseignants, soit -0,7 %).

La part d'enseignants non titulaires (professeurs contractuels ou maîtres auxiliaires en CDI) représente 10,3 % de l'effectif total des enseignants du second degré public, stable par rapport à 2020-2021. S'y ajoutent 100 enseignants contractuels alternants, représentant 0,6% de l'ensemble des effectifs.

Trois corps sont en voie d'extinction avec des effectifs en baisse : les PEGC exerçant principalement en collège, les chargés et adjoints d'enseignement et les maîtres auxiliaires.

[2] Les personnels enseignants du second degré public sont répartis comme suit sur l'académie : 20,7 % dans le département de l'Ain, 22,3 % dans la Loire et 57,0 % dans le Rhône pour respectivement 22,9 %, 22,4 % et 54,7 % des élèves.

Le corps enseignant est essentiellement composé de professeurs certifiés (52,8 %), de professeurs agrégés (16,4 %) et de professeurs de lycée professionnel (12,6 %). Les professeurs agrégés et de chaires supérieures sont plus nombreux dans le Rhône, en lien avec la présence de CPGE. Les professeurs d'EPS représentent, quant à eux, 6,5 % des effectifs.

[3] L'enseignement est la fonction la plus assurée par les enseignants du second degré public (97,6 %). Les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (anciennement chefs de travaux) représentent 0,5 % des enseignants. 0,5 % des personnels enseignants exercent des fonctions de psychologue de l'éducation nationale, et 0,4 % des fonctions d'éducation.

[1] ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC SUR 5 ANS

	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021-2022
Professeurs agrégés	2 725	2 787	2 804	2 852	2897	2940
Professeurs de chaires supérieures	127	130	127	127	135	133
Professeurs certifiés	9 365	9 357	9 387	9 406	9468	9447
Professeurs d'EPS	1 166	1 181	1 186	1 165	1176	1168
P.E.G.C	51	35	26	17	13	7
P.L.P	2 417	2 398	2 393	2 355	2322	2248
Chargés et Adjoints d'enseignement	34	27	24	21	15	11
Maîtres auxiliaires	77	74	69	64	60	59
Enseignants contractuels	1 357	1 618	1 688	1 671	1 786	1 789
Contractuels alternants						100
TOTAL	17 319	17 607	17 704	17 678	17 872	17 902

[2] RÉPARTITION PAR CORPS ET PAR DÉPARTEMENT DES ENSEIGNANTS DANS LE 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2021-2022

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Professeurs agrégés	2 940	16,4 %	550	520	1 870
Professeurs de chaires supérieures	133	0,7 %	2	15	116
Professeurs certifiés	9 447	52,8 %	2 134	2 255	5 058
Professeurs d'EPS	1 168	6,5 %	268	260	640
Chargés et Adjoints d'enseignement	11	0,1 %	3	1	7
P.E.G.C	7	0,0 %	2	2	3
P.L.P	2 248	12,6 %	362	582	1 304
Maîtres auxiliaires	59	0,3 %	14	18	27
Enseignants contractuels	1 789	10,0 %	362	306	1 121
Contractuels alternants	100	0,6 %	11	32	57
TOTAL	17 902	100,0 %	3 708	3 991	10 203

[3] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR FONCTION EN 2021-2022

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Enseignement	17 479	97,6 %	3 626	3 902	9 951
dont documentation	388	2,2 %	83	90	215
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	90	0,5 %	12	24	54
Psychologue de l'Education Nationale	92	0,5 %	25	17	50
Conseiller en formation continue	44	0,2 %	8	9	27
Formation insertion jeunes devant élèves	41	0,2 %	11	7	23
Administration	34	0,2 %	1	2	31
Education	74	0,4 %	18	23	33
Apprentissage	7	0,0 %	0	0	7
Formation continue des adultes	5	0,0 %	1	1	3
Autres fonctions	36	0,2 %	6	6	24
TOTAL	17 902	100,0 %	3 708	3 991	10 203

[4] 13 690 enseignants du second degré public exercent dans une discipline d'enseignement général, ce qui correspond à 76,5 % des effectifs globaux. Les langues vivantes et les lettres regroupent les contingents les plus importants et représentent 40,7 % des effectifs de ce domaine de formation. Les effectifs d'enseignants de mathématiques forment le troisième contingent le plus important (16,1 %). A la rentrée 2021, les augmentations d'effectifs les plus significatives, compte tenu des effectifs de départ, ont concerné les sciences économiques et sociales (+13 enseignants) et les arts plastiques (+11). On note aussi des progressions en histoire-géographie (+22 enseignants), en éducation physique et sportive (+21 enseignants), et en mathématiques (+18 enseignants). A noter, les effectifs d'enseignants de lettres qui diminuent de 35 enseignants.

Les disciplines du domaine de la production représentent 12,3 % des enseignants, leur nombre baisse de 43 effectifs à la rentrée 2021. 37,0 % d'entre eux exercent la discipline technologie, 15,3 % dans la biotechnologie et 9,5 % dans le génie mécanique. Le nombre d'enseignants de technologie a continué de diminuer (-19 personnes) et on compte également 11 enseignants de moins dans la discipline Génie mécanique.

Les disciplines du domaine de services regroupent 7,2 % des enseignants. La plupart exercent en économie et gestion, matière qui regroupe 76,0 % des effectifs de ce domaine. Le nombre d'enseignants en Numérique-Informatique-Télématique demeure faible mais il augmente de 5 personnes en 2021-2022. De même, on note une progression de 5 enseignants dans la discipline paramédical, social et soins personnels. Comme dans le domaine de la production, on note une baisse d'enseignants affectés à l'encadrement des ateliers.

Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines de l'enseignement général (62,7 %) et plus encore dans le domaine des services (65,7 %). Les femmes sont toujours peu présentes dans le domaine de la production (32,0 %).

Les enseignants les plus jeunes sont ceux des disciplines de l'enseignement général (20,4 % ont 35 ans et moins, et seulement 35,3 % ont 50 ans ou plus, alors que cette part est supérieure à 50 % dans les domaines de la production et des services).

[5] Au global, la proportion de femmes atteint 60,0 % parmi les enseignants du second degré public.

Elles sont sur-représentées chez les professeurs certifiés (67,3 % des effectifs) et dans une moindre mesure chez les agrégés (54,7 %), tandis que parmi les professeurs d'EPS, moins d'un enseignant sur deux est une femme (43,1 %).

L'âge moyen des personnels continue d'augmenter légèrement en 2021-2022 et s'établit à 45,6 (après 45,5). La part des enseignants de 35 ans et moins est néanmoins en légère hausse : 18,6 % (après 18,2 %). La part des enseignants de 50 ans ou plus augmente également : 38,7 % des effectifs, contre 37,5 % en 2020-2021.

Les professeurs de lycée professionnel ont en moyenne 49,7 ans et sont les plus âgés. C'est dans ce corps que les enseignants de 50 ans et plus sont les plus présents (55,0 % des effectifs, une proportion en hausse de plus de 3 points par rapport à 2020-2021 et de 6 points par rapport à 2019).

Les professeurs d'EPS sont les plus jeunes, avec 44,0 ans d'âge moyen. C'est parmi les professeurs d'EPS que la part d'enseignants de 35 ans et moins est la plus importante (24,4 %).

[4] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PUBLIC SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2021-2022

	Collèges	Lycées	LP	EREA	Zone de Rempl.	Autres	Total	Part des femmes	Part des 35 ans et moins	Part des 50 ans et plus
Disciplines générales										
Philosophie		184	1		32	3	220	37,3 %	22,7 %	41,8 %
Lettres	1378	699	422	10	205	38	2 752	79,3 %	19,8 %	35,8 %
Langues vivantes	1532	1009	4	3	235	35	2 818	82,9 %	20,3 %	36,8 %
Histoire-Géographie	846	525		2	69	9	1 451	50,0 %	23,7 %	35,6 %
Sciences économiques et sociales		188	1		31		220	51,8 %	24,1 %	50,5 %
Mathématiques	1057	761	219	8	140	21	2 206	46,6 %	19,7 %	33,0 %
Physique-Chimie	425	600	1		24	3	1 053	46,9 %	14,6 %	36,3 %
Biologie-Géologie	452	323			69	4	848	68,9 %	15,0 %	29,1 %
Éducation musicale	274	9			26	5	314	58,0 %	17,5 %	48,1 %
Arts plastiques	253	16			59	4	332	69,0 %	16,6 %	42,8 %
Éducation physique et sportive	970	303	117	4	75	7	1 476	42,5 %	27,5 %	30,5 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	7187	4617	765	27	965	129	13 690	62,7 %	20,4 %	35,3 %
Domaine de la production										
Technologie	417	358	1	1	21	16	814	20,5 %	8,7 %	54,1 %
Encadrement des ateliers : industrie	1	40	37	3		1	82	31,7 %	1,2 %	70,7 %
Génie industriel	18	29	137	2	4	5	195	27,2 %	4,1 %	51,8 %
Génie chimique			4				4	25,0 %		25,0 %
Génie civil	26	5	49	4	2	2	88	12,5 %	8,0 %	64,8 %
Génie thermique	4	7	38	2	1		52	1,9 %	5,8 %	50,0 %
Sciences techniques industrielles		29					29	27,6 %	6,9 %	24,1 %
Génie mécanique		55	139	2	13		209	2,4 %	6,2 %	46,9 %
Génie électrique		54	78	2	6	4	144	4,9 %	4,2 %	57,6 %
Métiers des arts appliqués		98	77	2	4	5	186	70,4 %	12,4 %	42,5 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	6	63	4	7	3	5	88	75,0 %	14,8 %	51,1 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	43	46	141	13	3	2	248	87,1 %	20,2 %	44,4 %
Hôtellerie : techniques culinaires		30	32		1		63	19,0 %	9,5 %	49,2 %
TOTAL DOMAINE DE LA PRODUCTION	515	814	737	38	58	40	2 202	32,0 %	9,2 %	51,6 %
Domaine des services										
Encadrement des ateliers : services		10	9				19	63,2 %		84,2 %
Numérique-Informatique-Télématique		7			1		8	37,5 %	62,5 %	25,0 %
Industries graphiques		2	7		2		11	63,6 %	9,1 %	36,4 %
Transports et activités connexes			34			2	36	5,6 %	2,8 %	66,7 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques		4	10	3			17	47,1 %	11,8 %	41,2 %
Paramédical, social et soins personnels		65	93		6	5	169	92,9 %	14,8 %	33,7 %
Économie et gestion	27	630	275	7	24	13	976	64,3 %	15,6 %	53,1 %
Hôtellerie : services. tourisme		26	21		2		49	55,1 %	8,2 %	55,1 %
TOTAL DOMAINE DES SERVICES	27	744	449	10	35	20	1 285	65,7 %	14,8 %	51,0 %
Autres disciplines (non spécialisées) *	283	150	73	6	20	193	725	84,4 %	19,7 %	40,4 %
ENSEMBLE	8 012	6 325	2 024	81	1 078	382	17 902	60,0 %	18,6 %	38,7 %

* documentation, éducation, orientation, langue des signes

[5] PYRAMIDE DES ÂGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU 2ND DEGRÉ PUBLIC EN 2021-2022

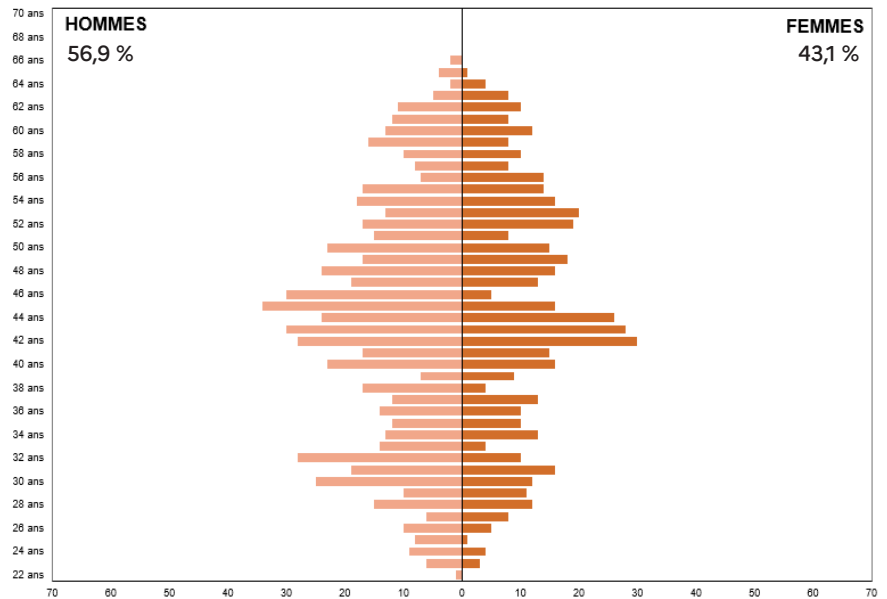
Professeurs d'EPS

Nombre de personnes : 1 168

Âge moyen : 44,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 24,4 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 31,5 %



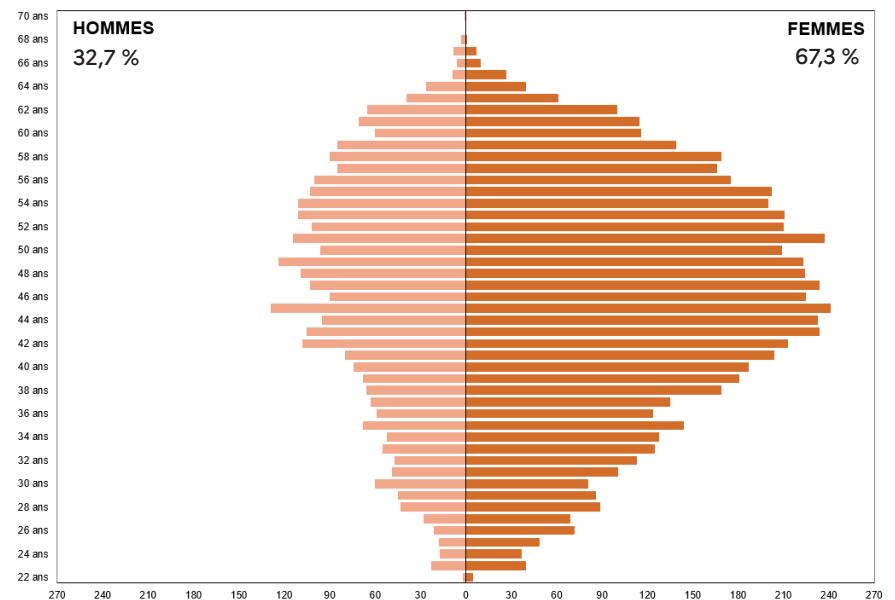
Certifiés

Nombre de personnes : 9 447

Âge moyen : 45,8

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 17,6 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 39,0 %



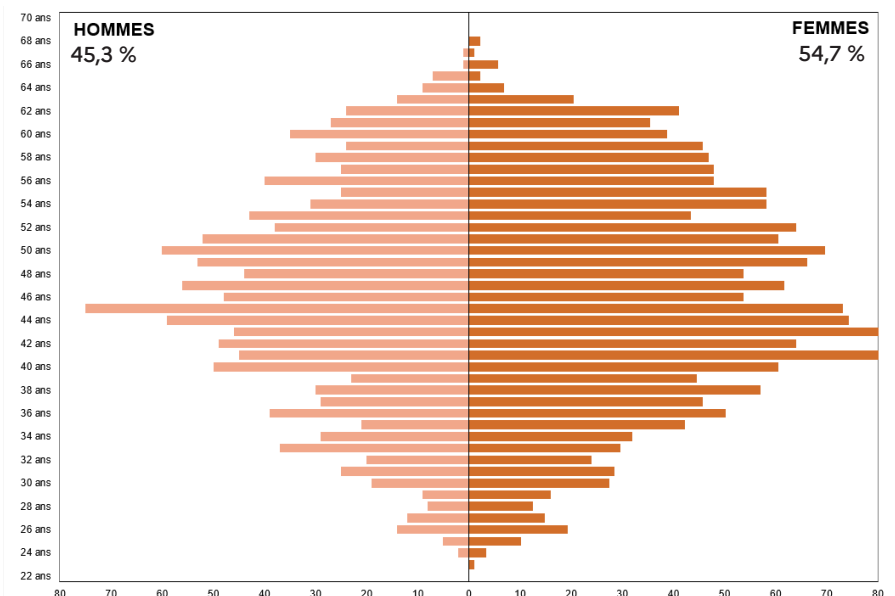
Agrégés

Nombre de personnes : 2 940

Âge moyen : 46,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 14,6 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 37,3 %



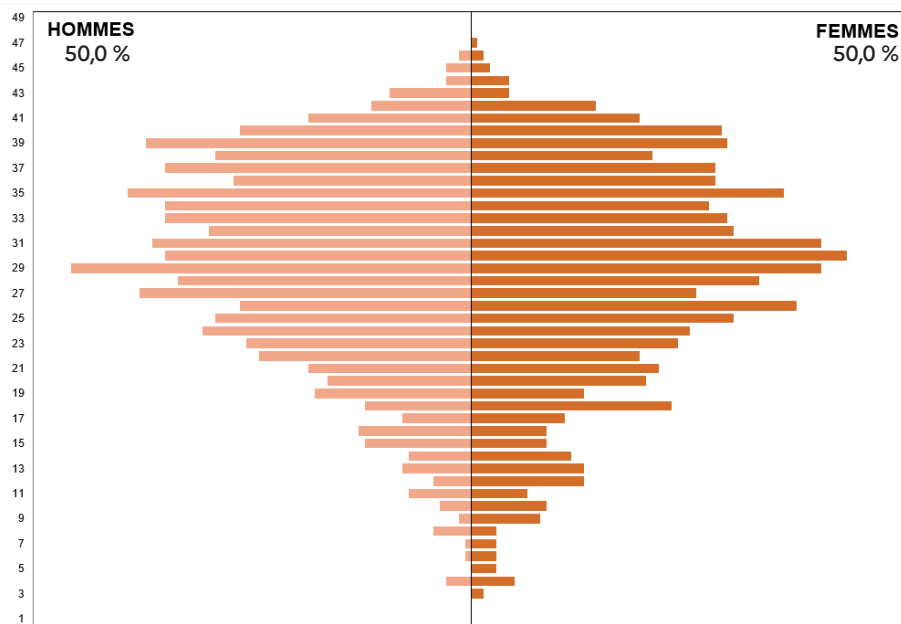
P.L.P

Nombre de personnes : 2 248

Âge moyen : 49,7

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 7,3 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 55,0 %



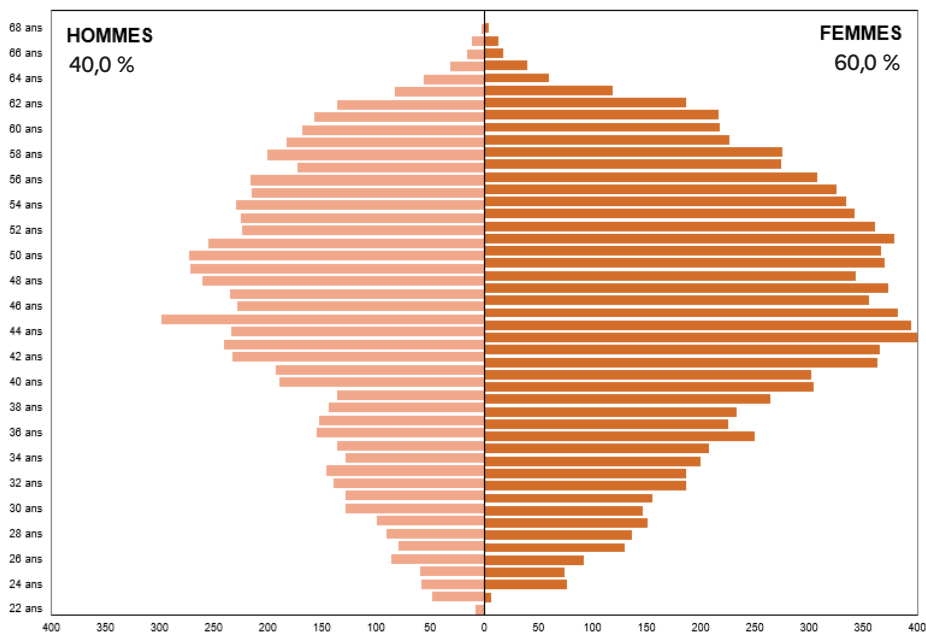
Personnel enseignant du 2nd degré / total.

Nombre de personnes : 17 902

Âge moyen : 45,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 18,6 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 38,7 %



3.2. Le personnel enseignant du 2nd degré privé (titulaires, stagiaires et non titulaires)

[1] [2] et [3] Le personnel du second degré privé sous contrat rémunéré par le ministère en charge de l'éducation nationale est uniquement composé d'enseignants qui exercent des fonctions d'enseignement, de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (anciens chefs de travaux) ou de documentation. Pour l'année scolaire 2021-2022, on dénombre 7 051 personnes.

Cette année encore, les effectifs baissent mais très légèrement (-0,1 %, soit -4 personnes), une baisse en contre tendance avec la progression des effectifs d'élèves (+1,0 % à la rentrée 2021). La baisse est portée principalement par les maîtres auxiliaires dont le nombre diminue de 31 (-1,7 %) en 2021-2022. Les effectifs de professeurs certifiés sont en hausse (+28 personnes, soit +0,8 %) et ceux des professeurs d'EPS baissent de 9 personnes (-2,1 %). Tous les autres effectifs sont assez stables. A noter, l'arrivée des enseignants contractuels alternants en faible effectif (10 personnes) dans les établissements sous contrat.

Le nombre d'enseignants du second degré privé sous contrat est en baisse dans la Loire (-0,9 %) et en hausse dans l'Ain (0,3 %) et le Rhône (0,2 %). Le Rhône, qui représente 66,3 % des élèves du secteur privé sous contrat, regroupe 64,9 % des enseignants.

[4] et [5] L'âge moyen (45,7 ans) du personnel enseignant du second degré privé est stable, et à présent à peine supérieur à l'âge moyen des enseignants des établissements publics (45,6 ans).

Les enseignants ayant 50 ans ou plus représentent 41,0 % des effectifs. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans le département de l'Ain (38,2 % des effectifs). C'est dans le Rhône qu'on trouve la plus grande proportion d'enseignants ayant 35 ans ou moins (22,1 % des effectifs).

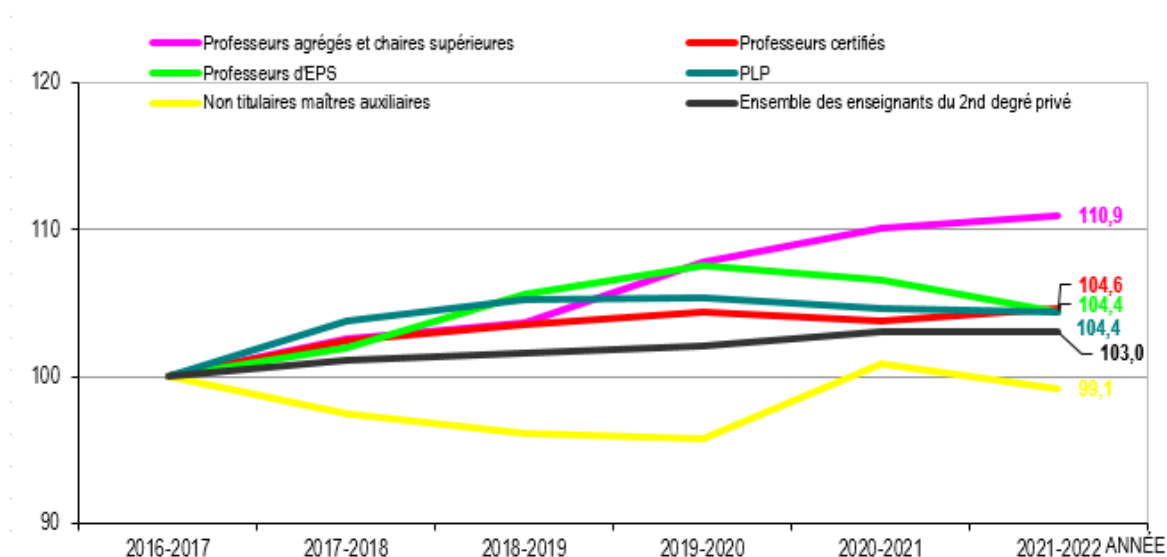
Les effectifs des enseignants du second degré privé sont féminisés à 66,6 %, davantage que dans le secteur public (60,0 %).

[6] 71,9 % des enseignants du second degré privé exercent dans une discipline de l'enseignement général. Les disciplines du domaine de la production ne regroupent que 8,5 % des enseignants (12,3 % dans le secteur public), celles des services 9,1 % (7,2 % dans le secteur public).

[1] ÉVOLUTION PAR CORPS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Professeurs agrégés et chaires supérieures	358	367	371	386	394	397
Professeurs certifiés	3 450	3 534	3 573	3 599	3 582	3 610
Professeurs d'EPS	410	418	433	441	437	428
Chargés et Adjoints d'enseignement	52	44	36	25	21	18
PEGC	2	1	1	1	0	0
PLP	731	759	769	770	765	763
Maîtres auxiliaires	1 841	1 794	1 769	1 763	1 856	1 825
Enseignants contractuels alternants						10
TOTAL	6 844	6 917	6 952	6 985	7 055	7 051

[2] ÉVOLUTION PAR CORPS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ (BASE 100 EN 2016-2017)



[3] ÉVOLUTION PAR DÉPARTEMENT DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Ain	747	749	751	755	778	780
Loire	1 686	1 697	1 700	1 702	1 712	1 696
Rhône	4 411	4 471	4 501	4 528	4 565	4 575
ACADÉMIE	6 844	6 917	6 952	6 985	7 055	7 051

[4] LES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ EN 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Part des femmes	66,6 %	71,9%	66,8%	65,6%
Âge moyen	45,7	45,5	46,2	45,6
% 35 ans ou moins	21,1 %	18,6 %	19,6 %	22,1 %
% 50 ans et plus	41,0 %	38,2 %	42,6 %	40,9 %
% Temps partiel	7,0 %	6,5 %	7,1 %	7,1 %

[5] PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SOUS CONTRAT EN 2021-2022

Nombre de personnes : **7 051**

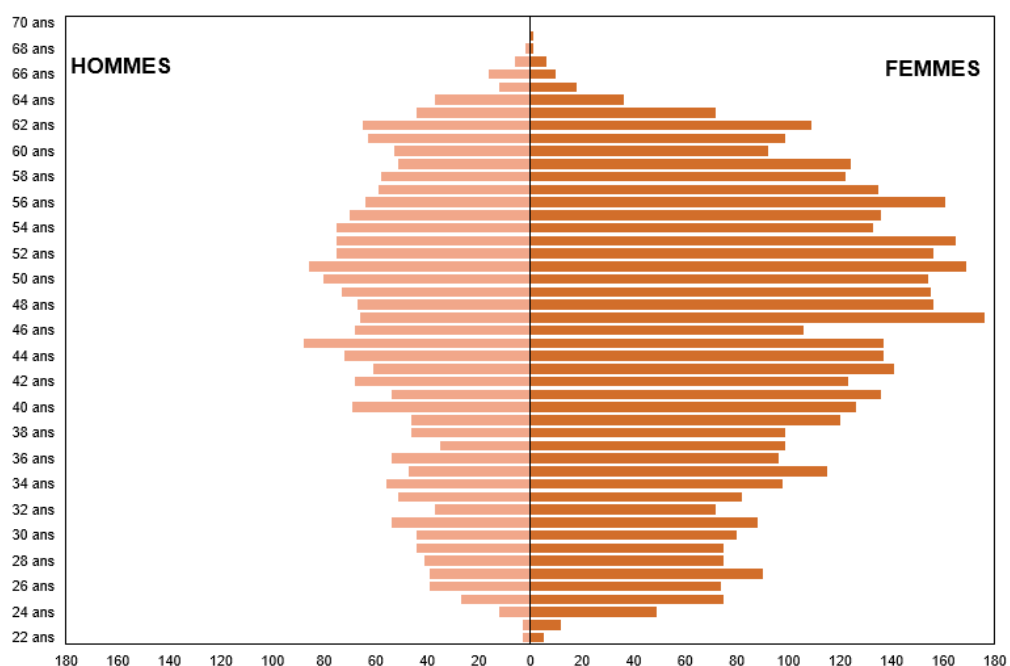
% Femmes : **66,6 %**

% Hommes : **33,4 %**

âge moyen : **45,7**

50 et plus : **41,0 %**

35 ans ou moins : **21,1 %**



[6] RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PRIVÉ SELON LEUR DISCIPLINE DE POSTE EN 2021-2022

	Collèges (yc SEGPA)	Lycées (yc SEP)	LP	Autres	TOTAL	Part des femmes	Part des 35 ans et moins	Part des 50 ans et plus
Disciplines générales								
Philosophie		83			83	45,8 %	24,1 %	42,2 %
Lettres	549	216	247	1	1 013	81,2 %	20,3 %	38,2 %
Langues vivantes	680	404	3	4	1 091	85,2 %	20,5 %	42,2 %
Histoire-Géographie	346	188		4	538	52,2 %	24,7 %	41,1 %
Sciences économiques et sociales		94			94	48,9 %	19,1 %	45,7 %
Mathématiques	426	263	109	2	800	56,8 %	18,0 %	43,3 %
Physique-Chimie	157	232	1		390	49,5 %	20,8 %	40,0 %
Biologie-Géologie	199	119		1	319	71,2 %	24,8 %	37,0 %
Éducation musicale	112	2			114	53,5 %	11,4 %	48,2 %
Arts plastiques	115	7		2	124	75,0 %	18,5 %	46,0 %
Éducation physique et sportive	378	69	58	1	506	41,3 %	29,2 %	30,2 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	2 962	1 677	418	15	5 072	66,1 %	21,5 %	40,0 %
Domaines de la production								
Technologie	166	75	2	1	244	20,1 %	7,4 %	61,5 %
Encadrement des ateliers : industrie		2	20		22	59,1 %	4,5 %	72,7 %
Génie industriel			34		34	20,6 %	17,6 %	47,1 %
Génie chimique		1			1	***	***	***
Génie civil	1		8		9	11,1 %	22,2 %	22,2 %
Génie thermique			16		16	6,3 %	12,5 %	37,5 %
Sciences techniques industrielles		16			16	18,8 %		87,5 %
Génie mécanique			35		35	8,6 %	11,4 %	40,0 %
Génie électrique			47		47	12,8 %	2,1 %	46,8 %
Métiers des arts appliqués		4	51		55	74,5 %	3,6 %	52,7 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie		19	1		20	75,0 %	5,0 %	55,0 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	3	30	51	1	85	91,8 %	16,5 %	49,4 %
Hôtellerie : techniques culinaires		14	3		17	17,6 %		64,7 %
TOTAL DOMAINES DE LA PRODUCTION	170	161	268	2	601	36,6 %	8,5 %	55,4 %
Domaines des services								
Encadrement des ateliers : services		4	3		7	57,1 %		57,1 %
Numérique-Informatique- Télématique		1			1	***	***	***
Industries graphiques			5		5	60,0 %		60,0 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques			19		19	78,9 %	5,3 %	57,9 %
Paramédical, social et soins personnels		34	85		119	89,1 %	17,6 %	37,0 %
Economie et gestion		228	237		465	66,7 %	9,2 %	58,5 %
Hôtellerie : services. tourisme	1	22	3		26	46,2 %	15,4 %	50,0 %
TOTAL DOMAINES DES SERVICES	1	289	352		642	70,1 %	10,7 %	54,0 %
Autres disciplines (non spécialisées) *	100	56	36	544	736	90,9 %	37,8 %	24,2 %
ENSEMBLE	3233	2183	1074	561	7051	66,6 %	21,1 %	41,0 %

* documentation, orientation, langue des signes

*** Secret statistique (effectif <3)

4. PERSONNEL DIEO (DIRECTION - INSPECTION - ÉDUCATION - ORIENTATION)

4.1 Le personnel de direction

Les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint, principalement en collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel. Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN).

Les effectifs de personnels de direction sont de 577 agents dans l'académie (effectifs n'intégrant pas les personnels faisant fonction). Après la progression enregistrée en 2018-2019 et la baisse des deux années scolaires suivantes, ces effectifs sont en hausse (+1,9 % soit +11 personnes) à la rentrée 2021.

La part des femmes des personnels de direction est assez stable (57,4 % après 57,6 %) ainsi que l'âge moyen qui s'établit à 52,1 ans en 2021-2022 et en 2020-2021.

4.2 Le personnel d'inspection

Pour mémoire, les personnels concourant aux missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement ont été rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse au 1er janvier 2021. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont donc désormais comptabilisés dans le corps des inspecteurs (13 inspecteurs), et cette intégration influe sur la progression des effectifs des dernières années.

Le personnel d'inspection de l'Éducation nationale est composé des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN). Ils assurent quatre missions fondamentales : une mission d'impulsion, une mission d'évaluation des politiques ou des organismes éducatifs et du fonctionnement des établissements scolaires, une mission d'inspection des personnels enseignants et une mission d'animation pédagogique.

Le corps des IEN est composé :

- des IEN du 1er degré qui ont, pour la majorité, la responsabilité d'une circonscription sous l'autorité du directeur académique des services de l'Éducation nationale,
- des IEN-IO chargés de l'information et de l'orientation (un dans l'Ain, un dans la Loire et deux dans le Rhône),
- des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel,
- des IEN ASH chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Les personnels d'inspection de la jeunesse et des sports (IJS) sont chargés de l'inspection ainsi que du contrôle administratif, technique et pédagogique des organismes qui concourent à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques relatives à la jeunesse et aux sports. Ils exercent des fonctions d'encadrement, notamment dans les services et les établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

Les effectifs globaux sont quasi stables en 2021-2022 (-1 inspecteur), avec 172 inspecteurs au total. Hors inspecteurs jeunesse et sports, les effectifs ont nettement progressé jusqu'en 2019-2020 mais sont en diminution sur les 2 dernières années (-7 inspecteurs).

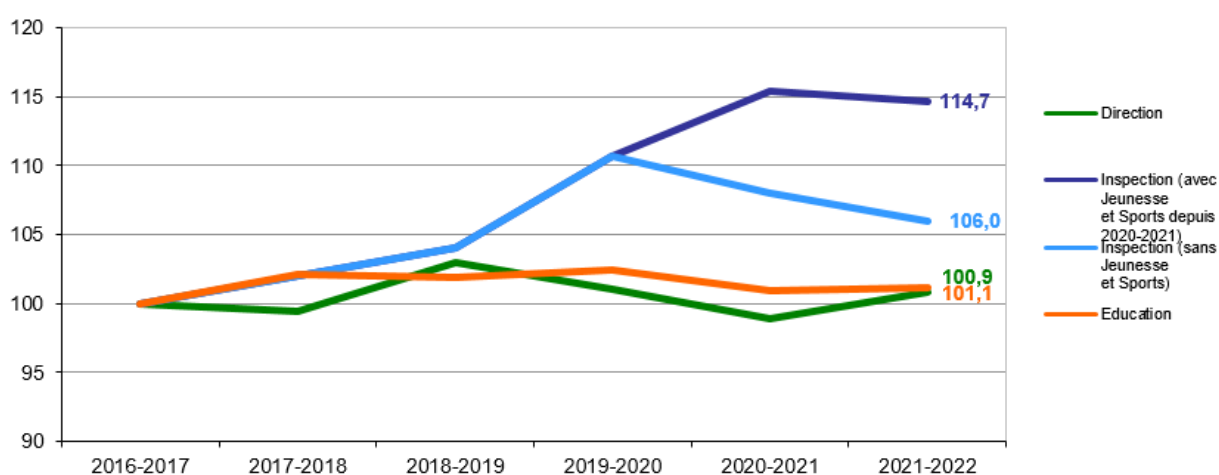
L'âge moyen des effectifs des corps d'inspection est de 53,6 ans. La part des femmes dans le corps des seuls inspecteurs de l'éducation nationale continue de progresser, et les femmes représentent 52,9% de l'ensemble des effectifs des corps d'inspection en 2021-2022.

[1] ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Direction	572	569	589	578	566	577
Inspection **	150	153	156	166	173	172
Éducation	524	535	534	537	529	530
Orientation/Psychologue EN *	147	355	351	335	330	330

* Changement de champ en 2017-2018

[2] ÉVOLUTION DU PERSONNEL DIEO (BASE 100 EN 2016-2017)



* Intégration de 11 inspecteurs Jeunesse et sport au 01/01/2021

[3] CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS DU PERSONNEL DIEO EN 2021-2022

	Direction	Inspection	Éducation	PsyEN
Effectif	577	172	530	330
Âge moyen	52,1	53,6	46,9	48,5
Part des 35 ans et moins	0,2 %	2,3 %	17,0 %	11,8 %
Part des 50 ans et plus	65,2 %	76,2 %	45,1 %	47,3 %
Part des femmes	57,4 %	52,9 %	77,4 %	89,4 %
Part du temps partiel	0,0 %	1,2 %	5,8 %	11,2 %

4.3 Le personnel d'éducation

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) participent aux activités éducatives du second degré. Les fonctions exercées, sous la responsabilité du chef d'établissement, se situent dans le cadre général de la vie scolaire. Leurs responsabilités sont réparties principalement dans les trois domaines suivants : le fonctionnement de l'établissement, la collaboration avec le personnel enseignant et l'animation éducative.

L'effectif des personnels d'éducation est stable (+1 personne) en 2021-2022, après une légère baisse (- 8 personnes) l'année précédente, soit un total pour l'académie de 530 personnes. Parmi ces personnels, on compte pour la première fois cette année 11 CPE alternants. Le corps est toujours largement féminisé (77,4% de femmes, part en hausse continue ces dernières années) et affiche un âge moyen en baisse à 46,9 ans.

4.4 Le personnel d'orientation

Le personnel d'orientation est composé de psychologues de l'Education nationale et des directeurs de centres d'information et d'orientation (DCIO). Les premiers exercent leurs missions sous l'autorité des seconds. Ils exercent leur mission dans le 2nd degré uniquement. Ils assurent l'information des élèves et de leurs familles, participent à l'élaboration ainsi qu'à la réalisation des projets scolaires, universitaires et professionnels des élèves. Ils sont affectés en CIO mais peuvent également être affectés dans les divers services du ministère en charge de l'éducation nationale et dans les établissements publics qui en relèvent.

Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'Éducation nationale (PsyEN) a été créé à la rentrée 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Qu'il soit issu de la spécialité « éducation, développement et apprentissages » pour exercer à l'école et en Rased ou de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » pour travailler en CIO, en collège ou en lycée, le psychologue de l'Éducation nationale contribue au parcours de réussite des élèves. Il exerce auprès d'élèves, de collégiens, de lycéens ou d'étudiants en fonction de sa spécialité.

A la rentrée 2021-2022, les effectifs sont stables et s'établissent à 330 personnes.

La proportion de femmes est forte (89,4%) et en croissance continue. La moyenne d'âge des PsyEN est de 48,5 ans en 2021-2022, en léger repli.

[4] PERSONNELS DIEO EN 2021-2022

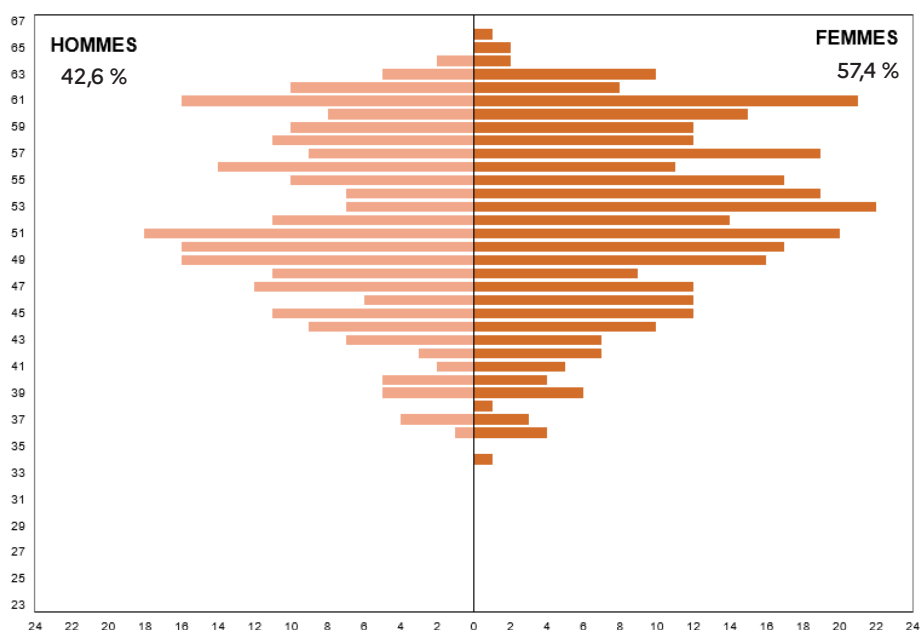
Direction

Nombre de personnes : **577**

Âge moyen : **52,1**

Âge inférieur ou égal à 35 ans : **0,2 %**

Âge supérieur ou égal à 50 ans : **65,2 %**



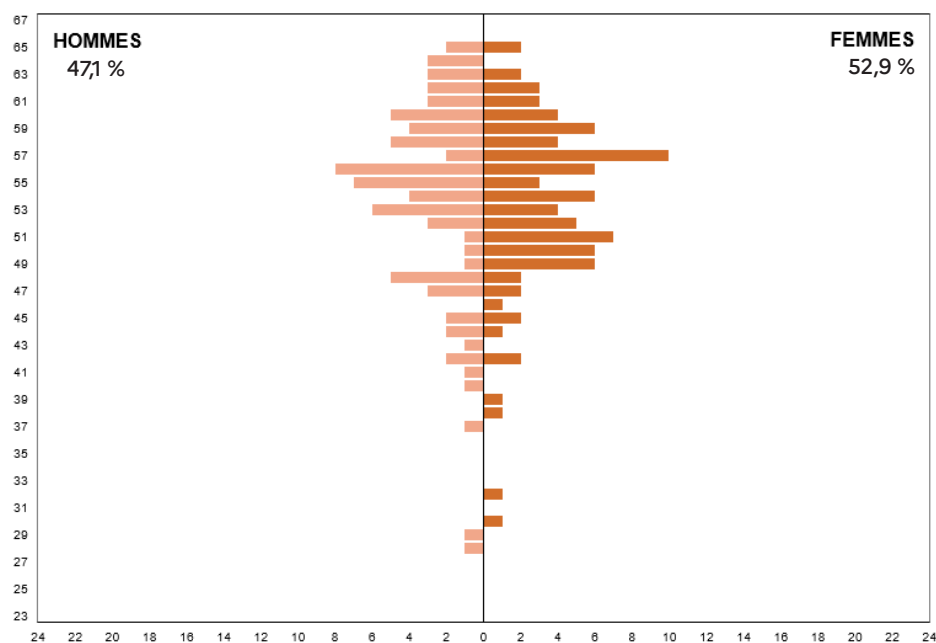
Inspection

Nombre de personnes : **172**

Âge moyen : **53,6**

Âge inférieur ou égal à 35 ans : **2,3 %**

Âge supérieur ou égal à 50 ans : **76,2 %**



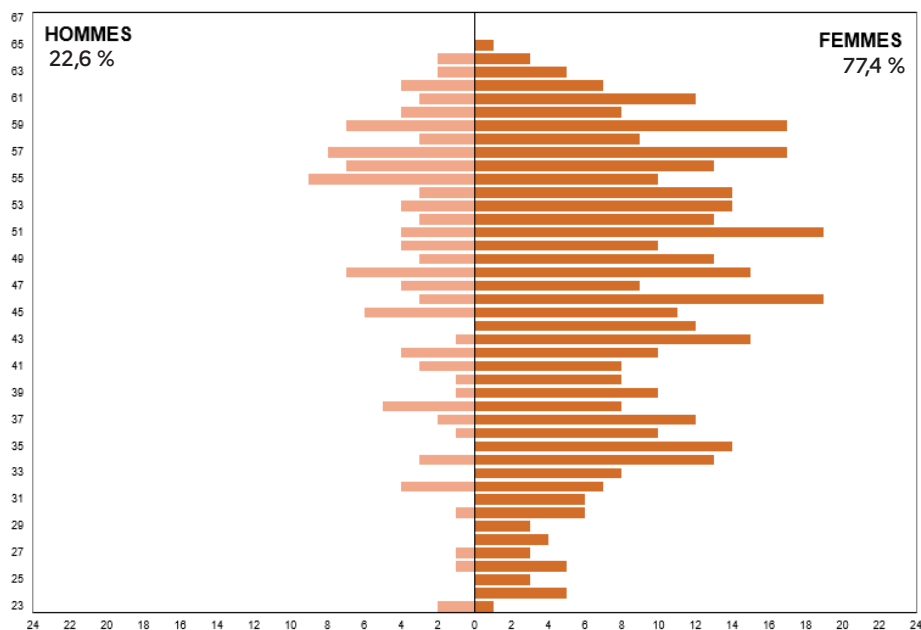
Éducation

Nombre de personnes : 530

Âge moyen : 46,9

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 17,0 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 45,1 %



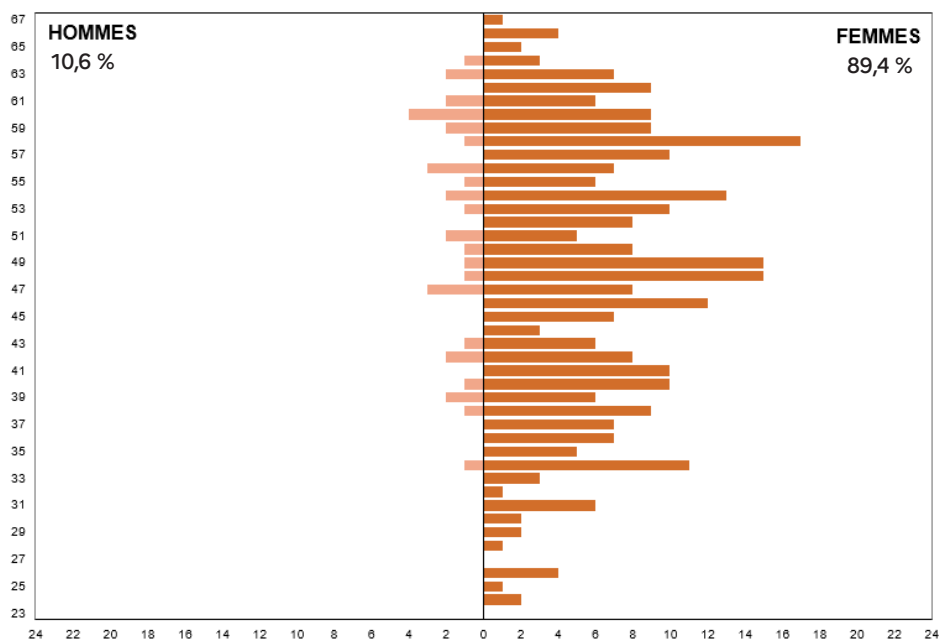
PsyEN

Nombre de personnes : 330

Âge moyen : 48,5

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,8 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 47,3





5. PERSONNEL IATPSS (TITULAIRES, STAGIAIRES ET NON TITULAIRES)

En 2021-2022, le personnel de la jeunesse et sports est comptabilisé pour la deuxième année avec ceux de l'Éducation nationale, suite à la réforme de l'organisation territoriale. C'est ainsi qu'en 2021-2022, 167 personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et sports sont inclus avec les IATPSS.

[1] À la date du 15 janvier 2022, on dénombre 3 423 personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS).

Il s'agit des personnels affectés en services académiques et en établissements, hors les personnels dont la gestion est décentralisée dans les collectivités territoriales. Le nombre de personnels IATSS baisse légèrement de 19 personnes (-0,6%) en 2021-2022.

Les effectifs de catégorie A baissent de 10 personnes et représentent désormais 32,9 % des personnels IATPSS. Pour la deuxième année, les effectifs des personnels IATPSS de catégorie B sont en hausse (+9 personnes en 2021-2022), tandis que le nombre d'agents de catégorie C poursuit sa décroissance (-46 personnes). Ces derniers ne représentent plus que 33,7 % du personnel IATPSS en 2021-2022.

Les agents non titulaires représentent 14,1 % du personnel. Le nombre de contractuels évolue en fonction des recrutements aux concours, des détachements, des disponibilités et des congés parentaux, et a progressé de 28 personnes en 2021-2022.

[2] La répartition des effectif d'IATPSS par département est la suivante : 16,1 % dans le département de l'Ain, 19,7 % dans le département de la Loire et 64,2 % dans le département du Rhône. La part importante du département du Rhône s'explique par la présence d'un plus grand nombre de services, notamment le rectorat. Le nombre de personnels IATPSS est en très légère baisse dans la Loire et le Rhône, un peu plus fortement dans l'Ain.

[3] Les personnels IATPSS sont répartis en cinq filières professionnelles :

- la majorité (65,2 %) constitue la filière administrative, exerçant son activité dans les établissements du second degré public (à 59,8 %), dans les services académiques (à 39,4 %) ou dans d'autres types de structures tels que les Greta, etc ;
- 11,9 % des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), affecté dans presque 2/3 des cas en établissement ;
- 4,9 % des effectifs font partie de la filière technico-pédagogique de la Jeunesse et des sports intégrée dans les effectifs de l'académie au 1er janvier 2021 ;
- 17,9 % des effectifs sont employés dans la filière santé-sociale. Il s'agit des médecins, infirmiers et assistants sociaux qui exercent dans les établissements publics locaux d'enseignement du second degré (à 63,1 %) et les services académiques (à 36,9 %) ;
- la filière ouvrière ne représente plus que 0,1 % des effectifs, suite à la décentralisation de la gestion d'une grande partie des TOS. Cette catégorie de personnel est implantée dans les services académiques.

[1] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATPSS PAR CATÉGORIE

	Catégorie A *	Catégorie B	Catégorie C	Non titulaires	TOTAL
Année 2016-2017	848	750	1 283	564	3 445
Année 2017-2018	845	767	1 275	562	3 449
Année 2018-2019	840	766	1 259	465	3 330
Année 2019-2020	977	627	1 208	421	3 233
Année 2020-2021	1 136	652	1 200	454	3 442
Année 2021-2022	1 126	661	1 154	482	3 423

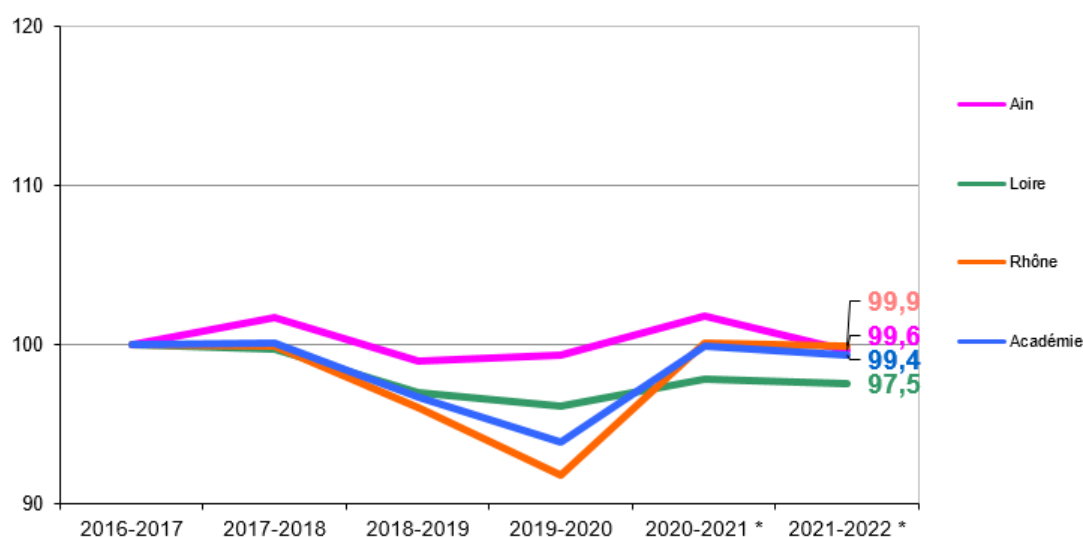
* catégorie incluant depuis 2020-2021 les personnels technico pédagogiques Jeunesse et Sport

[2] ÉVOLUTION DES PERSONNELS IATPSS PAR DÉPARTEMENT

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021*	2021-2022*
Ain	553	562	547	549	563	551
Loire	691	689	670	664	676	674
Rhône	2201	2198	2113	2020	2203	2198
Académie	3 445	3 449	3 330	3 233	3 442	3 423

*Intégration des personnels technico pédagogiques Jeunesse et Sport depuis 2020-2021

[3] ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES PERSONNELS IATPSS (BASE 100 EN 2016-2017)



* Avec les personnels technico pédagogiques de la Jeunesse et Sport

[3] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATPSS PAR FILIÈRE ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN 2021-2022

	Établissements du 2 nd degré	Services académiques	Autres **	TOTAL ACADEMIE
Filière administrative	1336	880	17	2 233
Filière technique	269	135	2	406
Filière technico-pédagogique *		167		167
Filière santé-sociale	386	226		612
Filière ouvrière		5		5
TOTAL	1 991	1 413	19	3 423

* personnels jeunesse et sports intégrés depuis 2020-2021

** CROUS, CNED...

[4] La catégorie A du personnel IATPSS est composée principalement d'attachés d'administration de l'Etat (33,1 %) et d'infirmiers (28,9 %). Les personnels technico-pédagogique, tous de catégorie A, en représentent 14,8 %. Les assistants de service social constituent le quatrième gros contingent (12,3 %).

C'est dans la catégorie A du personnel IATPSS que la part de femme est la plus faible (70,7 %), avec cependant des écarts très importants entre les médecins (100 % de femmes), les infirmiers (94,2%) ou les assistants de service social (93,5%) et d'autres corps (chez les administrateurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et les assistants ingénieurs, la part des femmes n'est que de 41,7 % et 44,4 % respectivement). Le temps partiel est le plus fréquent pour les infirmiers et les assistants de services social (respectivement 35,4 % et 32,6 %).

La catégorie B du personnel IATSS est composée à 89,4 % de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) et à 10,3 % de techniciens de recherche et de formation.

Les personnels de catégorie C sont essentiellement des adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES) (81,2 %). Viennent ensuite les adjoints de recherche et de formation (18,5 %) et quelques adjoints techniques des établissements d'enseignement (0,3 %). Le taux de féminisation est plus fort dans cette catégorie (87,2 %).

L'âge moyen des personnels de catégories A, B ou C est relativement proche, 50,3 ans pour la catégorie A et 49,5 pour les autres.

La population des non titulaires est en revanche plus jeune (43,0 ans d'âge moyen), et très féminisée (85,6 % de femmes).

[4] RÉPARTITION DES PERSONNELS IATPSS PAR CORPS EN 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône	Part des femmes	Part du temps partiel	Âge moyen	
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Catégorie A							
	Administrateurs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	12	1	1	10	41,7 %	0,0 %	57,3
	Attachés d'administration de l'État	373	56	63	254	63,8 %	6,2 %	50,3
	Conseillers techniques des services sociaux	13	2	3	8	92,3 %	0,0 %	51,6
	Médecins, médecins-conseillers techniques	36	3	9	24	100,0 %	27,8 %	55,6
	Ingénieurs de recherche	8			8	50,0 %	0,0 %	53,6
	Ingénieurs d'étude	30			30	50,0 %	23,3 %	47,6
	Assistants ingénieur	9		2	7	44,4 %	33,3 %	50,6
	Infirmiers	325	64	88	173	94,2 %	35,4 %	51,7
	Assistants de service social	138	26	35	77	93,5 %	32,6 %	45,4
	Personnels technico-pédagogiques *	167	5	7	155	24,0 %	4,2 %	50,2
	Autres corps	15	1	1	13	46,7 %	26,7 %	53,8
	SOUS-TOTAL	1 126	158	209	759	70,7 %	19,0 %	50,3
	Catégorie B							
	Infirmiers	2	1		1	***	***	***
	Secrétaires administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	591	97	128	366	84,1 %	18,4 %	49,6
	Techniciens de recherche et formation	68	6	13	49	57,4 %	16,2 %	50,2
	SOUS-TOTAL	661	104	141	416	81,1 %	18,2 %	49,5
	Catégorie C							
	Adjointes administratifs de l'Educ. Nat. et de l'Ens. Sup.	937	160	197	580	90,8 %	20,6 %	49,4
	Adjointes techniques des établissements d'enseignement	3			3	***	***	***
	Adjointes de recherche et formation	214	35	55	124	72,4 %	22,9 %	50,7
	SOUS-TOTAL	1 154	195	252	707	87,2 %	21,0 %	49,5
	SOUS-TOTAL TITULAIRES	2 941	457	602	1 882	79,5 %	19,6 %	49,8
NON TITULAIRES	SOUS-TOTAL CONTRACTUELS	482	94	72	316	85,6 %	1,4 %	43,0
TOTAL GLOBAL		3 423	551	674	2 198	80,4 %	17,0 %	48,9

* personnels jeunesse et sports intégrés depuis 2020-2021

*** secret statistique (effectif <3)

[5] PERSONNELS IATPSS EN 2021-2022

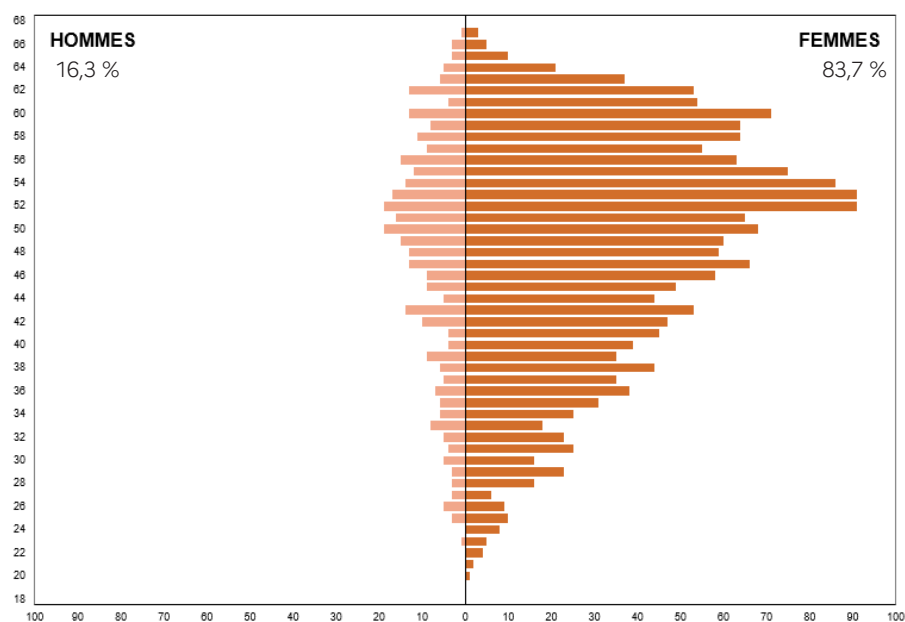
Filière administrative

Nombre de personnes : 2 233

Âge moyen : 48,4

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 12,3 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 52,1 %



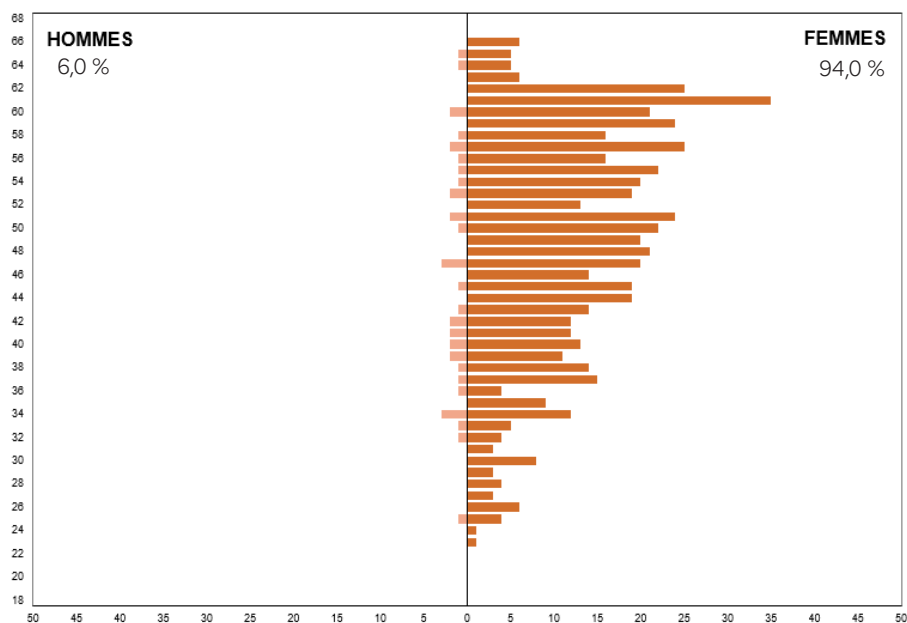
Filière médico-sociale

Nombre de personnes : 612

Âge moyen : 49,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 11,3 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 52,1 %



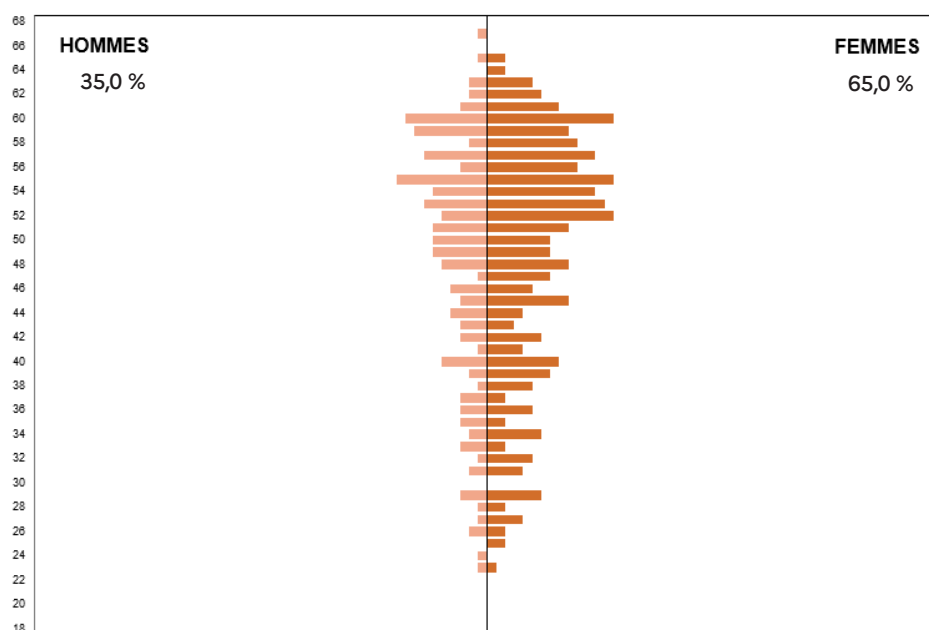
Filière technique

Nombre de personnes : 406

Âge moyen : 48,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans : 13,8 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans : 55,4 %



PARTIE 2

Carrière et mobilité

1. CONCOURS DE LA SESSION 2022

1.1 Concours de recrutement de professeurs des écoles

Pour enseigner dans une école maternelle ou une école élémentaire publique, les candidats doivent réussir le CRPE, concours de recrutement de professeurs des écoles.

Trois concours du CRPE sont organisés dans l'académie, pour des profils différents :

- Le CRPE externe s'adresse aux étudiants inscrits en deuxième année de master (M2) ainsi qu'aux personnes qui détiennent déjà un diplôme de master.
- Le troisième CRPE est accessible à tous ceux qui ont au moins cinq ans d'expériences professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé, sans condition de diplôme.
- Le second CRPE interne concerne les fonctionnaires et certains agents non titulaires qui peuvent justifier de trois ans de services publics et qui détiennent une licence.

Pour enseigner dans une école maternelle ou élémentaire de l'enseignement privé sous contrat, les candidats doivent réussir le concours du certificat d'aptitude au professorat de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat.

Deux concours de recrutement sont organisés dans l'académie, pour des profils différents :

- Le concours externe d'accès au certificat d'aptitude au professorat des écoles s'adresse aux étudiants inscrits en deuxième année de master (M2) ainsi qu'aux personnes qui détiennent déjà un diplôme de master.
- Le second concours interne d'accès au certificat d'aptitude au professorat des écoles concerne certaines personnes qui peuvent justifier de 3 années de services dont une année au minimum dans un ou plusieurs établissements sous contrat et qui détiennent une licence (ou équivalent).

[1] Les effectifs d'inscrits à la session 2022 des concours de recrutement de professeurs des écoles sont en forte baisse (-3 039 inscrits, soit -47,2 %), diminution d'intensité semblable dans le secteur public (-48,2 %) et privé (-40,6 %). Les présents à la 1ère épreuve sont aussi en fort repli (-848 présents, soit -42,4 %), dans le secteur public (-44,2 %) et privé (-32,1 %).

Sur les 2 219 inscrits au CRPE externe du secteur public, 774 se sont présentés à la première épreuve et 470 ont été admis. Le taux de réussite ou d'admission (admis/présents) s'établit ainsi à 60,7 % et contrairement aux autres années à un niveau supérieur au taux national (46,4 %). Le taux d'admission 2022 a plus que doublé par rapport à 2021 (+31,5 points). Parmi les candidats présents au concours externe public, 85,5 % sont des femmes ; leur taux de réussite (61,0 %) est supérieur à celui des hommes (59,1 %). 25 personnes ont été admises dans l'académie au titre du troisième concours public de professeurs des écoles, le taux d'admission (19,2 %) a augmenté de plus de 2 points.

Le taux d'admission au second concours interne (23,8 %) est le seul qui soit en baisse parmi les concours du secteur public (-1,2 points).

En 2022, le taux de réussite du concours externe d'accès au certificat d'aptitude au professorat des écoles privées sous contrat est de 32,4 %. Ce taux est en hausse de presque 10 points par rapport à la session 2021 du fait d'un nombre de présents à la première épreuve en baisse de plus de 80 personnes. Il est de 31,2 % au niveau national.

Lors de la session 2022, 8 personnes ont été admises au second concours interne privé (un nouveau concours qui a ouvert en 2021), avec un taux de réussite de 25,8 %.

[1] Concours d'accès au corps de professeurs des écoles - session 2022

	Nombre de postes	Inscrits	Présents à la 1 ^e épreuve	Admis	Admis / Présents
Concours externe public		2 219	774	470	60,7 %
dont femmes	470	1924	664	405	61,0 %
dont hommes		295	110	65	59,1 %
3^{ème} concours public		398	130	25	19,2 %
dont femmes	25	334	107	21	19,6 %
dont hommes		64	23	4	17,4 %
2nd concours interne public		212	63	15	23,8 %
dont femmes	15	178	49	11	22,4 %
dont hommes		34	14	4	28,6 %
Concours externe privé		576	185	60	32,4 %
dont femmes	60	521	176	57	32,4 %
dont hommes		55	9	3	33,3 %
2nd concours interne privé		94	31	8	25,8 %
dont femmes	8	88	29	7	24,1 %
dont hommes		6	2	1	50,0 %
TOTAL		3 499	1 183	578	48,9 %

1.2. Concours d'accès aux corps d'enseignants du second degré public

Pour enseigner une discipline d'enseignement général dans un collège ou lycée de l'enseignement public, les candidats doivent obtenir le concours du CAPES, Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré. Pour enseigner l'éducation physique et sportive (EPS), il s'agit du concours du CAPEPS, certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive. Pour enseigner dans un lycée technologique de l'enseignement public, il faut obtenir le concours du CAPET, Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique. Pour enseigner dans un lycée professionnel de l'enseignement public, il s'agit du concours du CAPLP, concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel.

Trois concours permettent d'obtenir le CAPES, le CAPEPS, le CAPET ou le CAPLP :

- le concours externe s'adresse aux étudiants inscrits en deuxième année de master (M2) ainsi qu'aux personnes qui détiennent déjà un diplôme de master,
- le troisième concours est accessible aux personnes qui ont au moins cinq ans d'expériences professionnelles accomplies dans le cadre de contrats de droit privé, sans condition de diplôme,
- le concours interne concerne les fonctionnaires et certains agents non titulaires, qui peuvent justifier de trois années de services publics et qui détiennent une licence (ou équivalent).

Pour pouvoir enseigner en classe préparatoire, dans un lycée, ou plus exceptionnellement dans un collège, il faut obtenir le concours de l'agrégation.

Trois concours permettent d'obtenir l'agrégation :

- le concours externe s'adresse aux personnes titulaires d'un diplôme de master (ou un équivalent),
- le concours externe spécial destiné aux personnes justifiant de la détention d'un doctorat,
- le concours interne concerne les fonctionnaires qui peuvent justifier de cinq années de services publics et qui détiennent un diplôme de master (ou équivalent).

[2] Dans l'académie, au CAPES 2022, 1 081 candidats se sont inscrits au concours externe, 103 au troisième concours et 276 au concours interne. Les nombres d'inscriptions sont en baisse par rapport à l'année précédente, ainsi que les effectifs de présents au concours. Les candidats présents au CAPES externe en 2022 sont 1 040, soit 657 de moins qu'en 2021. Néanmoins, le taux de réussite au CAPES externe est stable (25,8 %, +0,5 point par rapport à 2021) du fait de la baisse du nombre d'admis (-160 postes). Il reste inférieur au taux national (39,5 %).

La tendance est la même pour le 3ème concours (-51 présents) et le CAPES interne (-37 présents), avec des taux d'admission de respectivement 19,0 % et 15,1 %, en petite progression.

Pour le CAPEPS en 2022, le nombre de candidats inscrits a baissé pour le concours externe (-192 inscrits) et augmenté pour l'interne (+14) ; les nombres de candidats effectivement présents sont en baisse dans les deux concours (-219 et -6 respectivement), les taux de réussite 2022 s'établissant à 25,9 % pour le CAPEPS externe et à 3,2 % pour le CAPEPS interne. En 2022, le nombre de candidats inscrits est également en baisse pour l'agrégation, à l'exception de l'agrégation interne. Le taux de réussite de l'agrégation externe (22,8 %) est en hausse en 2022 du fait de cette baisse du nombre de candidats. Ils sont en revanche en baisse pour l'agrégation externe spéciale (4,0 %) et pour l'agrégation interne (8,6 %).

Les femmes sont majoritaires dans les candidats des concours d'accès aux corps d'enseignants du second degré public, et ont en général des taux de réussite supérieurs à ceux des hommes, à l'exception de l'agrégation externe spéciale et du CAPEPS interne.

[3] En ce qui concerne les concours de l'enseignement technologique, 15,2 % des candidats présents ont été reçus au CAPET externe, 10,2 % au 3ème concours du CAPET et 9,2 % au concours interne. Tous les taux de réussite sont en hausse en 2022, néanmoins la hausse est très limitée pour le 3ème concours du CAPET. Ces taux de réussite s'expliquent, comme pour les concours de l'enseignement général, par une baisse du nombre de présents en 2022. Les taux d'admission de l'académie sont bien inférieurs aux moyennes nationales, surtout pour le CAPET externe et le 3e concours du CAPET (respectivement -20 et -13 points).

Les concours de l'enseignement professionnel connaissent la même tendance, avec un nombre de candidats présents en baisse et une hausse des taux de réussite, à l'exception du 3ème concours du CAPLP. Les taux de réussite sont tous significativement inférieurs aux taux nationaux, et ces écarts se creusent.

[2] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré public - enseignement général
- session 2022

	Agrégation externe	Agrégation externe spéciale	Agrégation interne	CAPES externe	CAPES 3 ^{ème} concours	CAPES interne	CAPEPS externe	CAPEPS interne
Inscrits	1 040	51	704	1 081	103	276	252	84
dont femmes	527	23	417	611	55	173	77	21
dont hommes	513	28	287	470	48	103	175	63
Présents	1 027	50	700	1 040	100	271	220	63
dont femmes	519	23	415	587	54	170	68	17
dont hommes	508	27	285	453	46	101	152	46
Admis	234	2	60	268	19	41	57	2
dont femmes	131	0	44	173	12	28	19	0
dont hommes	103	2	16	95	7	13	38	2
Admis/ Présents	22,8 %	4,0 %	8,6 %	25,8 %	19,0 %	15,1 %	25,9 %	3,2 %
dont femmes	25,2 %	0,0 %	10,6 %	29,5 %	22,2 %	16,5 %	27,9 %	0,0 %
dont hommes	20,3 %	7,4 %	5,6 %	21,0 %	15,2 %	12,9 %	25,0 %	4,3 %
National	18,1 %	7,1 %	10,5 %	39,5 %	37,7 %	23,7 %	25,2 %	7,4 %

[3] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré public - enseignement
technologique et professionnel - session 2022

	Enseignement technologique			Enseignement professionnel		
	CAPET externe	3 ^e concours du CAPET	CAPET interne	CAPLP externe	3 ^e concours du CAPLP	CAPLP interne
Inscrits	159	51	66	300	48	113
dont femmes	81	26	28	142	22	61
dont hommes	78	25	38	158	26	52
Présents	151	49	65	288	48	109
dont femmes	80	25	28	133	22	58
dont hommes	71	24	37	155	26	51
Admis	23	5	6	46	3	15
dont femmes	10	1	4	19	1	10
dont hommes	13	4	2	27	2	5
Admis/Présents	15,2 %	10,2 %	9,2 %	16,0 %	6,3 %	13,8 %
dont femmes	12,5 %	4,0 %	14,3 %	14,3 %	4,5 %	17,2 %
dont hommes	18,3 %	16,7 %	5,4 %	17,4 %	7,7 %	9,8 %
National	35,4 %	23,2 %	13,8 %	35,0 %	16,7 %	23,8 %

1.3. Concours d'accès aux corps d'enseignants du second degré privé

Pour enseigner une discipline d'enseignement général dans un collège ou un lycée de l'enseignement privé sous contrat, les candidats doivent obtenir un concours de recrutement de professeurs de l'enseignement privé.

Il s'agit de concours organisés :

- soit pour l'accès à des listes d'aptitudes aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat, le Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignement du privé (CAFEP), décliné en CAFEP-CAPES et troisième CAFEP-CAPES, qui correspondent aux CAPES externes et aux troisièmes CAPES de l'enseignement public,
- soit d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs certifiés, appelé CAER-CAPES, qui concerne certaines personnes qui ont déjà travaillé dans un établissement privé sous contrat, qui peuvent justifier de 3 ans de services et qui détiennent une licence (ou équivalent).

Pour enseigner l'éducation physique et sportive dans un collège ou lycée de l'enseignement privé sous contrat, les concours correspondants sont le CAFEP-CAPEPS, le troisième CAFEP-CAPEPS (non organisé dans l'académie) et le CAER-CAPEPS.

Pour enseigner dans un lycée technologique de l'enseignement privé sous contrat, les concours correspondants sont le CAFEP-CAPET, le troisième CAFEP-CAPET (non organisé dans l'académie) et le CAER-CAPET.

Pour enseigner dans un lycée professionnel de l'enseignement privé sous contrat, les concours correspondants sont le CAFEP-CAPLP, le troisième CAFEP-CAPLP (non organisé dans l'académie) et le CAER-CAPLP.

Il n'existe qu'un seul concours de l'agrégation pour l'enseignement privé sous contrat : le concours d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés (CAER-PA) qui correspond au concours interne de l'agrégation de l'enseignement public.

[4] Pour le concours du secteur privé de l'enseignement général, les taux de réussite s'élèvent à 21,7 % pour le CAFEP (en hausse de 3,7 points par rapport à la session 2021) et 24,6 % en 2022 pour le CAER (-6,2 points). Le 3e CAFEP est un concours plus restreint (1 admis en 2022).

Le CAFEP-CAPEPS affiche un taux de réussite de 16,2 % tandis qu'au CAER-CAPEPS, 11,1 % des candidats ont été admis.

[5] Parmi les concours de l'enseignement technologique du secteur privé, le CAFEP-CAPET affiche un taux de réussite de 6,1 %, en baisse par rapport à 2021 du fait, principalement, d'un nombre de places en baisse en 2022. Le taux de réussite (17,1 %) est aussi en baisse pour le CAER-CAPET, du fait du nombre de places en baisse et des effectifs de candidats en hausse.

Pour les concours de l'enseignement professionnel, les taux de réussite sont en légère hausse pour les CAPLP externe et interne. Ces taux sont respectivement de 15,4 % et 24,5 %, avec un nombre de candidats présents en légère baisse.

[4] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré privé - enseignement général
- session 2022

	CAFEP - CAPES	CAER - CAPES	3 ^{ème} CAFEP - CAPES	CAFEP - CAPEPS	CAER - CAPEPS	CAER -PA Agrégation
Inscrits	321	201	18	58	44	158
dont femmes	189	139	13	21	15	102
dont hommes	132	62	5	37	29	56
Présents	313	199	16	37	36	157
dont femmes	186	138	12	12	15	102
dont hommes	127	61	4	25	21	55
Admis	68	49	1	6	4	13
dont femmes	41	35	1	5	2	9
dont hommes	27	14	0	1	2	4
Admis/Présents	21,7 %	24,6 %	6,3 %	16,2 %	11,1 %	8,3 %
dont femmes	22,0 %	25,4 %	8,3 %	41,7 %	25,4 %	8,8 %
dont hommes	21,3 %	23,0 %	0,0 %	4,0 %	23,0 %	7,3 %
National	32,9 %	32,5 %	18,1 %	20,2 %	21,8 %	8,7 %

[5] Concours d'accès aux corps d'enseignants du 2nd degré privé - enseignement technologique et professionnel - session 2022

	Enseignement technologique		Enseignement professionnel	
	CAFEP - CAPET	CAER - CAPET	CAFEP - CAPLP	CAER - CAPLP
Inscrits	67	41	108	50
dont femmes	38	17	51	28
dont hommes	29	24	57	22
Présents	66	41	104	49
dont femmes	37	17	51	27
dont hommes	29	24	53	22
Admis	4	7	16	12
dont femmes	2	5	11	8
dont hommes	2	2	5	4
Admis/Présents	6,1 %	17,1 %	15,4 %	24,5 %
dont femmes	5,4 %	29,4 %	21,6 %	29,6 %
dont hommes	6,9 %	8,3 %	9,4 %	18,2 %
National	16,3 %	24,6 %	30,0 %	25,3 %

1.4. Concours de recrutement de personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

[6] En 2022, les taux de réussite au concours externe d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation sont beaucoup plus élevés qu'à la session 2021. Comme pour les concours de recrutement d'enseignants, le nombre de candidats présents est en effet en nette baisse.

Au concours de CPE interne, un seul candidat a été admis, sur les 65 qui ont présenté un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Pour le concours de CPE externe, le nombre de postes ouverts au concours a sensiblement augmenté, passant de 8 à la session 2021 à 33 en 2022.

Aux concours de CPE, 72 % des candidats sont des femmes, et elles représentent 68 % des admis. Aux concours de personnels d'orientation, leur part est beaucoup plus élevée (94 % des présents) et elles représentent 100 % des admis en 2022.

[7] Le nombre de postes ouverts au concours de personnel de direction était de 38 en 2022, soit 12 de plus qu'en 2021. Le taux de réussite s'élève à 35,2 % des candidats présents, taux en hausse par rapport à la session 2021, du fait de la hausse du nombre de postes ouverts dans l'académie et du nombre de présents qui continue de baisser, avec encore une baisse de 23 % en 2022.

Les concours des personnels d'inspection portent sur des nombres de postes peu importants (3 pour les IA-IPR comme l'an passé et 10 pour les IEN, soit 3 de plus qu'en 2021). Le taux de réussite est en petite baisse pour le concours IA-IPR, le nombre de candidats présents ayant diminué de 1 personne, et en hausse pour le concours IEN, malgré un nombre de candidats présents en hausse (+6 personnes).

[6] Concours d'accès aux corps des personnels d'éducation et d'orientation - session 2022

	ÉDUCATION		ORIENTATION	
	CPE externe	CPE interne	Psy EN externe	Psy EN interne
Inscrits	179	104	31	8
dont femmes	133	72	29	8
dont hommes	46	32	2	0
Présents	104	65	14	4
dont femmes	76	45	13	4
dont hommes	28	20	1	0
Admis	33	1	7	1
dont femmes	23	0	7	1
dont hommes	10	1	0	0
Admis/Présents	31,7 %	1,5 %	50,0 %	25,0 %
dont femmes	30,3 %	0,0 %	53,8 %	25,0 %
dont hommes	35,7 %	5,0 %	0,0 %	
National	34,3 %	4,8 %	67,7 %	47,6 %

[7] Concours d'accès au corps des personnels de direction et d'inspection - session 2022

	Direction	Inspection		
		IA-IPR	IEN	Total
Inscrits	138	12	40	52
dont femmes	86	5	27	32
dont hommes	52	7	13	20
Présents	108	12	40	52
dont femmes	68	5	27	32
dont hommes	40	7	13	20
Admis	38	3	10	13
dont femmes	25	1	6	7
dont hommes	13	2	4	6
Taux d'admis	35,2 %	25,0 %	25,0 %	25,0 %
dont femmes	36,8 %	20,0 %	22,2 %	21,9 %
dont hommes	32,5 %	28,6 %	30,8 %	30,0 %
National	24,0 %	41,2 %	27,4 %	

1.5. Concours de recrutement de personnels IATSS

[8] Les concours pour les personnels IATSS concernent le recrutement en interne et en externe des personnels des filières administrative et médico-sociale, y compris les examens professionnels pour la filière administrative. Les concours communs (communs à plusieurs ministères) ont permis le recrutement de 199 personnes : 113 en tant que secrétaire administratif de classe normale (dont 47 pour le ministère de l'éducation nationale), et 86 en tant qu'adjoint principal 2ème classe (dont 40 pour l'éducation nationale). Ces concours, et plus particulièrement les concours externes, demeurent assez sélectifs avec des taux d'admission de moins de 19 %. Ceux-ci ont globalement progressé en 2022, sous l'effet d'une baisse des effectifs de candidats présents à l'examen (exception faite pour le concours d'adjoint principal 2ème classe interne).

Au niveau académique, sont organisés des concours de SAENES classe supérieure et des examens professionnels de SAENES classes supérieure et exceptionnelle. Ce sont ainsi 43 personnes qui ont été admises sur 171 candidats présents, soit un taux de réussite global de 25,1 %, taux en augmentation par rapport à la session 2021 (20,1 %) en raison de l'augmentation du nombre des postes.

Enfin, 6 assistants de service social et 11 infirmiers ont été recrutés par concours externes, effectifs plus importants qu'en 2021.

[9] En 2022, les concours ouverts ont permis le recrutement de deux assistants ingénieurs, deux ingénieurs d'étude et deux ingénieurs de recherche de la branche professionnelle E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique). Trois, quatre et six personnes se sont respectivement présentées aux épreuves.

1.6. Concours de recrutement de personnels Jeunesse et Sports

[10] Le nombre de places disponibles aux concours Jeunesse et Sports est déterminé au niveau national. Malgré la présence de plusieurs admissibles de l'académie de Lyon pour les différents concours, aucun d'entre eux n'a été admis.

[8] Concours du personnel IATSS : filières administrative et médico-sociale - session 2022

		Nombre de postes*	Nombre de postes Éducation nationale	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admissibles	Admis	Taux d'admis
Filière administrative Concours communs	SA classe normale Concours interne	63	25	638	335	224	63	18,8 %
	SA classe normale Concours externe	50	22	522	326	167	50	15,3 %
	Adjoint principal 2 ^e classe Interne	50	20	600	332	154	50	15,1 %
	Adjoint principal 2 ^e classe Externe	36	20	265	202	88	36	17,8 %
Filière administrative SAENES	Examen prof. Classe supérieure		2	131	58	7	2	3,4 %
	Examen prof. Classe exceptionnelle		2	119	46	6	2	4,3 %
	Classe supérieure concours interne		28	56	29	29	27	93,1 %
	Classe supérieure concours externe		12	42	38	21	12	31,6 %
Filière médico- sociale	ASS concours externe**		6	33	33	33	6	18,2 %
	Infirmier concours externe		11	91	50	36	11	22,0 %

* Nombre de postes au niveau national

** Épreuve d'admission uniquement

[9] Recrutements ITRF - BAP E - session 2022

	ASI	IGE	IGR
Nombre de postes	2	2	3
Inscrits	9	11	10
Présents à l'épreuve d'admission	3	4	6
Admis	2	2	2
Taux d'admis	66,7 %	50,0 %	33,3 %

[10] Concours du personnel Jeunesse et Sports - session 2022

		Nombre de postes*	Inscrits	Présents à la 1ère épreuve	Admissibles	Admis	Admis/Présents
Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse	Education à l'environnement, au développement - Externe	11	3	0	0	0	0,0 %
	Education à l'environnement, au développement - 3ème concours	2	2	1	0	0	0,0 %
	Education à l'environnement, au développement - Interne	7	2	1	1	0	0,0 %
	Sciences de l'éducation et territorialisation - Externe	11	10	1	0	0	0,0 %
	Sciences de l'éducation et territorialisation - 3ème concours	2	3	0	0	0	0,0 %
	Sciences de l'éducation et territorialisation - Interne	7	3	1	0	0	0,0 %
	Sciences économiques et juridiques, pratiques - Externe	10	5	1	1	0	0,0 %
	Sciences économiques et juridiques, pratiques - 3ème concours	2	2	0	0	0	0,0 %
	Sciences économiques et juridiques, pratiques - Interne	6	4	1	1	0	0,0 %
Conseillers technique et pédagogique supérieur	Domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative - Interne	3	1	1	0	0	0,0 %
	Domaine du sport - Interne	15	4	4	1	0	0,0 %
Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports	Externe	9	17	1	1	0	0,0 %
	3ème concours	3	1	0	0	0	0,0 %
	Interne	8	1	0	0	0	0,0 %
Professeurs de sport	Conseiller d'animation sportive - externe	36	7	2	2	0	0,0 %
	Conseiller d'animation sportive - interne	8	5	2	2	0	0,0 %
	Conseiller technique sportif, Badminton - externe	1	1	1	1	0	0,0 %
	Conseiller technique sportif, Karaté et disciplines associées - externe	1	1	0	0	0	0,0 %
	Conseiller technique sportif, Triathlon - externe	1	2	0	0	0	0,0 %
	Sportif de haut niveau	5	2	0	0	0	0,0 %

* Nombre de postes au niveau national

2. PROMOTIONS

La liste d'aptitude s'adresse aux personnels titulaires de la fonction publique remplissant certaines conditions et permet le changement de corps.

L'inscription sur les tableaux d'avancement concerne les personnels titulaires de la fonction publique et permet le changement de grade.

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce sont les lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent les orientations générales relatives aux avancements et aux promotions dans toute la fonction publique, depuis le 1er janvier 2021. Les décisions individuelles au titre de l'année 2022 sont donc prises par l'autorité compétente, sur le fondement des LDG, sur avis des collègues d'experts.

2.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] L'accès au corps de professeur des écoles pour les instituteurs résulte d'une décision de l'IA-DASEN. Le contingent est défini par le ministère pour chacun des départements. L'académie compte 37 instituteurs parmi les 17 843 enseignants du premier degré public. Ce corps est mis en extinction depuis 1990. La liste d'aptitude du personnel enseignant du premier degré public a permis le changement de corps de 3 personnes en 2021-2022, soit presque la moitié des effectifs de l'année précédente. Les promus avaient en moyenne 52,8 ans et 2 sur 3 sont des femmes.

[2] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 8ème échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeur des écoles « hors classe ». 873 personnes ont été promues au grade de professeur des écoles « hors classe » en 2021-2022 (soit 77 promotions de plus qu'en 2020-2021). 86,5 % des promus sont des femmes.

A partir de 2017, un grade supplémentaire a été créé : le grade de classe exceptionnelle. Ce nouveau grade est destiné à accueillir au maximum 10 % du corps des professeurs des écoles en 2023.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en fonction du nombre total de professeurs des écoles dans le département.

Son accès s'effectue à partir de deux viviers :

- Le premier vivier : Il faut avoir atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. 80 % des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce premier vivier ;

- Le second vivier : Il faut avoir atteint le 6ème échelon de la hors classe. 20 % des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

Il n'y a pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

316 personnes ont été promues au grade de la classe exceptionnelle pour la campagne 2021-2022, soit 40 promotions de moins qu'en 2020-2021. L'âge moyen des promus est de 52,6 ans dans le 1er vivier, et de 58,2 ans dans le 2ème vivier. La part des femmes est de 81,0 %, proportion qui continue sa progression (+5,3 points). Elle atteint 82,0 % dans le 1er vivier.

L'âge moyen des promus est à présent assez proche dans les 3 départements : 54,6 ans dans l'Ain, 54,9 dans la Loire et 54,2 dans le Rhône.

[1] Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles publiques effectives au 1^{er} septembre 2022

	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	3	2	66,7 %	52,8
Loire	0	0	0,0 %	
Rhône	0	0	0,0 %	
ACADÉMIE	3	2	66,7 %	52,8

[2] Tableaux d'avancement des enseignants du 1^{er} degré public effectifs au 1^{er} septembre 2022

			Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain		190	165	86,8 %	49,7
	Loire		203	179	88,2 %	50,0
	Rhône		480	411	85,6 %	50,0
	ACADÉMIE		873	755	86,5 %	49,9
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	1 ^{er} vivier	40	33	82,5 %	52,9
		2 ^{ème} vivier	17	12	70,6 %	58,8
		Total	57	45	78,9 %	54,6
	Loire	1 ^{er} vivier	46	34	73,9 %	53,0
		2 ^{ème} vivier	29	21	72,4 %	58,0
		Total	75	55	73,3 %	54,9
	Rhône	1 ^{er} vivier	125	106	84,8 %	52,4
		2 ^{ème} vivier	59	50	84,7 %	57,9
		Total	184	156	84,8 %	54,2
	ACADÉMIE	1 ^{er} vivier	211	173	82,0 %	52,6
		2 ^{ème} vivier	105	83	79,0 %	58,1
		TOTAL	316	256	81,0 %	54,4

2.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

[3] L'accès au corps de professeur des écoles pour les instituteurs résulte d'une décision de l'IA-DASEN. Le contingent est défini par le ministère pour chacun des départements.

L'académie ne compte plus que 2 instituteurs parmi les 2 437 enseignants du premier degré privé. Ce corps est mis en extinction depuis 1990, mais certains enseignants maîtres suppléants ont bénéficié, entre 2008 et 2012, de dispositions relatives à la transformation de leur CDD en CDI et ont ainsi obtenu un contrat définitif dans l'échelle de rémunération des instituteurs. La liste d'aptitude du personnel enseignant du premier degré privé n'a donné lieu à aucun changement de corps en 2021-2022.

[4] Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 7^{ème} échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeur des écoles « hors classe ». 98 personnes ont été promues au grade de professeur des écoles « hors classe » pour 2021-2022, soit 7 personnes de moins qu'en 2020-2021. 92,9 % des promus sont des femmes.

À partir de 2017, un grade supplémentaire a été créé : le grade de classe exceptionnelle. Ce nouveau grade est destiné à accueillir au maximum 10 % du corps des professeurs des écoles en 2023.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en fonction du nombre total de professeurs des écoles dans le département.

Son accès s'effectue à partir de deux viviers :

- Le premier vivier : Il faut avoir atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. 80 % des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce premier vivier ;
- Le second vivier : Il faut avoir atteint le 6^{ème} échelon de la hors classe. 20 % des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

Il n'y a pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

Les promus au grade de la classe exceptionnelle sont 36 pour la campagne 2021-2022, effectif du même ordre de grandeur qu'en 2020-2021. La part des femmes est en augmentation (86,1 % contre 77,1 % en 2020-2021). L'âge moyen des promus à la classe exceptionnelle est plus élevé dans le privé (56,5 ans) que dans le public (54,4 ans). Il est de 55,3 ans dans le 1^{er} vivier, et de 60,6 ans dans le 2^{ème} vivier.

[3] Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles privées effectives au 1^{er} septembre 2022

	Nombre de propositions départementales	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	0	0	0	0,0 %	
Loire	0	0	0	0,0 %	
Rhône	0	0	0	0,0 %	
ACADÉMIE	0	0	0	0,0 %	

[4] Tableaux avancement des enseignants du 1^{er} degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2022

			Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Ain		10	8	80,0 %	52,5
	Loire		33	33	100,0 %	53,1
	Rhône		55	50	90,9 %	53,6
	ACADÉMIE		98	91	92,9 %	53,3
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Ain	1 ^{er} vivier	2	2	100,0 %	***
		2 ^{ème} vivier	1	1	100,0 %	***
		Total	3	3	100,0 %	57,0
	Loire	1 ^{er} vivier	8	7	87,5 %	55,6
		2 ^{ème} vivier	3	3	100,0 %	60,7
		Total	11	10	90,9 %	57,0
	Rhône	1 ^{er} vivier	18	14	77,8 %	55,2
		2 ^{ème} vivier	4	4	100,0 %	60,5
		Total	22	18	81,8 %	56,2
	ACADÉMIE	1 ^{er} vivier	28	23	82,1 %	55,3
		2 ^{ème} vivier	8	8	100,0 %	60,6
		TOTAL	36	31	86,1 %	56,5

*** secret statistique

2.3 Les enseignants du 2nd degré public

[5] Le changement de corps des enseignants du 2d degré répond à une décision ministérielle. L'année 2021-2022 a vu la promotion de corps de 13 enseignants du second degré public (dont 9 femmes), qui ont accédé au corps des professeurs agrégés. Les effectifs sont stables par rapport à l'année passée. Comme en 2020-2021, il n'y a pas eu de promotion au titre des listes d'aptitude au corps des professeurs certifiés, ni des professeurs d'EPS.

[6] Tout comme pour les professeurs des écoles, la classe exceptionnelle a été créée dans le cadre de l'application du protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations (PPCR) au 1er septembre 2017 pour les certifiés, PLP, professeurs d'EPS et agrégés. Elle permet à la fois la reconnaissance de l'exercice de fonctions durant une certaine durée et la richesse d'un parcours professionnel. Elle constitue une promotion possible en fin de carrière.

Le recteur a compétence pour les changements de grade des corps enseignants, à l'exclusion de la hors classe des agrégés, pour laquelle il fait des propositions au ministre. Le nombre de promotions est, quant à lui fixé, par le ministre.

En 2021-2022, le nombre de promotions est en augmentation pour la classe exceptionnelle et l'échelon spécial. 718 enseignants du second degré public ont été promus au grade de la hors classe (-28 par rapport à l'année passée). 401 enseignants ont été promus au grade de la classe exceptionnelle par le biais du tableau d'avancement (+66 par rapport à l'année dernière). Ce grade culmine en « Hors échelle A » (dit échelon spécial) pour seulement 10 % des effectifs du corps. Ces promotions sont en hausse en 2021-2022, puisque 79 personnes ont été promues à cet échelon spécial, contre 52 en 2020-2021. 63,3 % des promus sont des femmes.

[5] Listes d'aptitude des enseignants du second degré public effectives au 1^{er} septembre 2022

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	62	13	9	69,2 %	51,0
Liste d'aptitude statutaire certifiés	Néant				
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	Néant				

[6] Tableaux d'avancement des enseignants du second degré public effectifs au 1^{er} septembre 2022

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
ACCÈS À LA HORS CLASSE	Agrégés	949	172	18,1 %	106	61,6 %
	Certifiés	2 122	388	18,3 %	266	68,6 %
	Professeurs EPS	309	56	18,1 %	23	41,1 %
	PLP	553	102	18,4 %	48	47,1 %
	Total	3 933	718	18,3 %	443	61,7 %

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE	Agrégés	544	86	15,8 %	46	53,5 %
	Certifiés	917	200	21,8 %	138	69,0 %
	Professeurs EPS	184	32	17,4 %	14	43,8 %
	PLP	262	83	31,7 %	43	51,8 %
	Total	1 907	401	21,0 %	241	60,1 %

	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL	Certifiés	201	54	26,9 %	37	68,5 %
	Professeurs EPS	34	9	26,5 %	4	44,4 %
	PLP	73	16	21,9 %	9	56,3 %
	Total	308	79	25,6 %	50	63,3 %

2.4 Les enseignants du 2nd degré privé

[7] Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques validées après avis de la commission consultative mixte.

Au 1er septembre 2022, les enseignants du second degré privé promus sont 5 comme pour la rentrée précédente : 2 agents accèdent au corps des professeurs agrégés, 3 au corps des professeurs certifiés. Il n'y a pas eu de liste d'aptitude statutaire, ni pour les professeurs d'EPS, ni pour les professeurs de lycée professionnel.

[8] En 2021-2022, 197 enseignants du second degré privé ont été promus à la hors classe et 95 au grade de la classe exceptionnelle par le biais du tableau d'avancement. La promotion à l'échelon spécial a concerné 4 personnes.

[7] Listes d'aptitude des enseignants du second degré privé effectives au 1^{er} septembre 2022
(campagne 2022 - 2023)

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	20	2	1	50,0 %	59,0
Liste d'aptitude statutaire certifiés	3	3	2	66,7 %	54,0
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	Néant				
Liste d'aptitude statutaire professeur de lycée professionnel	Néant				

[8] Tableaux d'avancement des enseignants du second degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2022
(campagne 2022 - 2023)

ACCÈS À LA HORS CLASSE		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Agrégés	68	19	27,9 %	10	52,6 %	53,0
	Certifiés	734	135	18,4 %	92	68,1 %	52,0
	Professeurs EPS	74	13	17,6 %	8	61,5 %	50,0
	PLP	163	30	18,4 %	17	56,7 %	52,0
	Total	1039	197	19,0 %	127	64,5 %	52,0

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Agrégés	38	8	21,1 %	6	75,0 %	58,0
	Certifiés	80	62	77,5 %	39	62,9 %	58,0
	Professeurs EPS	9	7	77,8 %	4	57,1 %	58,0
	PLP	31	18	58,1 %	13	72,2 %	57,0
	Total	158	95	60,1 %	62	65,3 %	57,8

ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL		Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
	Certifiés	13	3	23,1 %	2	66,7 %	64,0
	Professeurs EPS	1	0	0,0 %	0		
	PLP	5	1	20,0 %	0	0,0 %	***
	Total	19	4	21,1 %	2	50,0 %	64,0

*** secret statistique

2.5 Le personnel DIEO

[9] La liste d'aptitude de l'année 2021-2022 a permis l'accès de 4 personnes au corps de personnel de direction pour 12 propositions, de 1 personne au corps des IEN pour 7 propositions. Il n'y a eu aucune promotion pour le corps des IA-IPR, comme en 2020-2021.

[10] Pour le changement de grade des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), la gestion est identique à celle des enseignants du second degré : le recteur valide les changements de grade. Ainsi, ce sont 22 CPE et 14 PsyEN qui ont été promus au grade de la hors classe, 8 CPE et 3 PsyEN au grade de la classe exceptionnelle et 4 CPE et 1 PsyEN à l'échelon spécial par le biais du tableau d'avancement en 2021-2022.

En ce qui concerne les personnels de direction et d'inspection, le recteur fait des propositions mais n'a pas compétence pour les changements de grade. En 2021-2022, 43 personnels (39 personnels de direction, 4 personnels d'inspection) ont été promus au titre des tableaux d'avancement.

[9] Listes d'aptitudes du personnel de direction et d'inspection effectives au 1^{er} septembre 2022

	Nombre de propositions	Nombre de promus	Taux de promus
Accès au corps des personnels de direction	12	4	33,3 %
Accès au corps des IA-IPR	0	0	
Accès au corps des Inspecteurs de l'Éducation Nationale	7	1	14,3 %

[10] Tableaux d'avancement des personnels de DIEO au 1^{er} septembre 2022

		Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	dont femmes promues	% de femmes promues	Age moyen des promus
Direction	Personnel de direction hors classe	228	25	11,0 %	14	56,0 %	
	Personnel de direction échelon spécial	52	14	26,9 %	7	50,0 %	
	Sous-Total Direction	280	39	13,9 %	21	53,8 %	0,0
Inspection	IA-IPR hors classe	8	0	0,0 %	0		
	IA-IPR échelon spécial	12	0	0,0 %	0		
	IEN hors classe	18	3	16,7 %	1	33,3 %	56,0
	IEN échelon spécial	11	1	9,1 %	0		***
	Sous-Total Inspection	49	4	8,2 %	1	25,0 %	56,0
Education	Hors classe des CPE	124	22	17,7 %	17	77,3 %	48,7
	Classe exceptionnelle CPE	50	8	16,0 %	7	87,5 %	57,6
	Échelon spécial CPE	17	4	23,5 %	3	75,0 %	58,0
	Sous-Total Éducation	191	34	17,8 %	27	79,4 %	51,9
Orientation	Hors classe des PsyEN	74	14	18,9 %	11	78,6 %	53,0
	Classe exceptionnelle PsyEN	54	3	5,6 %	3	100,0 %	60,3
	Échelon spécial PsyEN	3	1	33,3 %	1	100,0 %	60,0
	Sous-Total Orientation	131	18	13,7 %	15	83,3 %	54,6

*** secret statistique

2.6 Le personnel IATSS

[11] Pour les personnels administratifs et techniques de catégorie A, le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de projets académiques. Il est de compétence académique pour l'ensemble des autres corps, avec un nombre de promotions fixé par l'administration centrale. Pour l'année 2021-2022, 39 changements de corps ont été effectués au titre de la liste d'aptitude, 30 pour la catégorie B et 9 pour la catégorie A. Le taux de promotion global de 8,9 % est en hausse par rapport à l'an dernier (5,3 %). Le taux de promotion des SAENES, en particulier, a doublé.

Les ATRF (ITRF de catégorie C) s'inscrivent sur les listes d'aptitude directement auprès du ministère en charge de l'éducation nationale. Ils ne font donc pas partie des demandes gérées pour l'académie.

[12] Les tableaux d'avancement ont permis le passage au grade supérieur pour 265 personnels IATSS au cours de l'année scolaire 2021-2022, pour un total de 1 706 promouvables. Le nombre de promus est supérieur aux années précédentes (+89 personnes par rapport à 2020-2021), avec un taux de promus en hausse sensible (15,5 %, contre 9,2 % année précédente). L'âge moyen des promus au changement de grade est en baisse (52,9 contre 54,2 ans en 2020-2021).

[11] Listes d'aptitude des personnels ATSS effectives au 1^{er} septembre 2022

		Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Nombre de promus	Taux de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Catégorie A	Attachés d'Administration de l'Etat (AAE)	533	85	8	9,4 %	7	87,5 %	54,0
	Ingénieurs de recherche (IGR)	24	10	0	0,0 %			
	Ingénieurs d'études (IGE)	7	3	1	33,3 %	***	***	***
	Assistants ingénieurs (ASI)	50	20	0	0,0 %			
	Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs	NC	12	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0
	Inspecteurs Jeunesse et Sports	NC	0	0	0,0 %	0		0,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	614	118	9	7,6 %	***	***	***
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	968	274	27	9,9 %	24	88,9 %	52,5
	Techniciens de recherche et de formation	186	48	3	6,3 %	2	66,7 %	48,0
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	1 154	322	30	9,3 %	26	86,7 %	52,0
TOTAL		1 768	440	39	8,9 %	26	86,7 %	52,0

NC : non communiqué

*** : secret statistique

[12] Tableaux d'avancement des personnels ATSS effectifs au 1^{er} septembre 2022

		Nombre de candidats ou promouvables	Nombre de promus	Taux de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Catégorie A	Attachés principaux (APAE)	104	5	4,8%	4	80,0 %	56,0
	Attachés hors classe	169	6	3,6%	6	100,0 %	57,0
	Médecins 1 ^{ère} classe	22	3	13,6%	3	100,0 %	55,0
	Médecins Hors Classe	12	2	16,7%	***	***	***
	Infirmiers classe supérieure	83	10	12,0%	9	90,0 %	51,4
	Infirmiers hors classe	81	11	13,6%	11	100,0 %	54,4
	Conseillers techniques supérieurs de service social	9	2	22,2%	***	***	***
	Assistants principaux de service social	75	12	16,0%	12	100,0 %	53,5
	Assistants de service social de classe supérieure	0	0				
	Ingénieurs de recherche HC	0	0				
	Ingénieurs de recherche 1 ^{ère} classe	3	1	33,3%	***	***	***
	Ingénieurs d'études HC	6	1	16,7%	***	***	***
	Ingénieurs de recherche HC échelon spécial	0	0				
	Professeurs de sports	70	6	8,6%	3	50,0 %	53,5
	Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse	9	3	33,3%	***	***	***
	Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs	9	2	22,2%	***	***	***
	Inspecteurs Jeunesse et Sports	7	0	0,0%			
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE A	564	53	9,4%	48	90,6 %	54,0
Catégorie B	SAENES classe exceptionnelle	133	14	10,5%	12	85,7 %	53,7
	SAENES classe supérieure	146	24	16,4%	20	83,3 %	52,9
	Techniciens de classe exceptionnelle	14	1	7,1%	***	***	***
	Techniciens de classe supérieure	16	2	12,5%	***	***	***
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE B	309	41	13,3%	32	78,0 %	53,2
Catégorie C	Adjoints administratifs principaux 1 ^{ère} classe	642	117	18,2%	107	91,5 %	54,4
	Adjoints administratifs principaux 2 ^{ème} classe	54	20	37,0%	19	95,0 %	45,1
	Adjoints techniques principaux de 1 ^{ère} classe	130	30	23,1%	22	73,3 %	49,5
	Adjoints techniques principaux de 2 ^{ème} classe	7	4	57,1%	***	***	***
	SOUS-TOTAL CATÉGORIE C	833	171	20,5%	148	86,5 %	52,4
TOTAL		1 706	265	15,5%	228	86,0 %	52,9

*** : secret statistique

3. LA MOBILITÉ DES PERSONNELS

3.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] La mobilité des enseignants du premier degré public comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Le solde des mutations interdépartementales pour la campagne 2021-2022 est négatif pour le département de l'Ain (-9 personnes), comme les années précédentes, et quasi équilibré dans le Rhône (-1 personne). Cette année encore, la Loire a un solde positif (+3 personnes), les départs étant moins importants que les arrivées.

[2] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 1 494 enseignants du premier degré public ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 489 dans l'Ain et 453 dans la Loire. Le nombre de personnes mutées est en baisse dans l'Ain (-15,7 %) et le Rhône (-7,7 %), plus fortement que le nombre de candidats, d'où une nouvelle baisse du taux de mutation, comme en 2020-2021. Dans la Loire, c'est l'inverse, avec une hausse du nombre de mutés (+4,9 %) et du taux de mutation.

[3] Après les résultats du mouvement interdépartemental, un mouvement complémentaire par voie d'exeat-ineat est organisé par les départements.

Les exeat-ineat permettent de résoudre des situations particulières de rapprochement de conjoints non satisfaites ou inconnues au moment de la phase informatisée, de mutation du conjoint et de situations de handicap (de l'enseignant, de son conjoint ou d'un enfant reconnu handicapé ou gravement malade). Les demandes d'exeat demeurent plus nombreuses que les demandes d'ineat dans le département de l'Ain et du Rhône. A contrario, dans la Loire les demandes d'ineat sont plus nombreuses.

Les taux de mutés pour exeat ou ineat sont en hausse dans les 3 départements, à l'exception du taux de mutés pour ineat dans le Rhône.

[1] Mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré public en 2021-2022

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	227	62	27,3 %	200	53	-9
Loire	56	21	37,5 %	19	24	3
Rhône	666	124	18,6 %	101	123	-1

[2] Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré public en 2021-2022

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	1 037	489	47,2 %
Loire	992	453	45,7 %
Rhône	2 642	1 494	56,5 %
ACADÉMIE	4 671	2 436	52,2 %

[3] Mouvement complémentaire du personnel du 1^{er} degré public en 2021-2022

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	31	6	19,4 %	53	37	69,8 %
Loire	89	33	37,1 %	15	5	33,3 %
Rhône	74	16	21,6 %	171	41	24,0 %
ACADÉMIE	194	55	28,4 %	239	83	34,7 %

3.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

[4] La mobilité des enseignants du premier degré privé comprend un mouvement interdépartemental, ainsi que des mutations internes à chaque département. Dans le cadre des mutations interdépartementales, le solde est positif pour l'Ain (3 personnes) et le Rhône (11 personnes) en 2021-2022, et négatif pour la Loire (-7 personnes). Les taux de sortie par rapport aux demandes sont en baisse par rapport à 2020-2021, dans la Loire et surtout dans l'Ain.

[5] Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 148 enseignants du premier degré privé ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 70 dans la Loire et 43 dans l'Ain. Le taux de mutation dans le Rhône est en forte hausse (+14,5 points), même si le nombre de personnes mutées a diminué, en raison d'une baisse encore plus importante du nombre de demandes. Inversement, le taux de mutation de l'Ain et de la Loire est en baisse (-3,9 et -5,5 points respectivement), alors que le nombre de personnes mutées a augmenté, du fait d'une hausse plus importante du nombre de demandes.

[4] Mouvement interdépartemental des enseignants du 1^{er} degré privé en 2021-2022

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	9	2	22,2 %	6	5	3
Loire	26	14	53,8 %	9	7	-7
Rhône	19	13	68,4 %	34	24	11

[5] Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré privé en 2021-2022

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	51	43	84,3 %
Loire	94	70	74,5 %
Rhône	159	148	93,1 %
ACADÉMIE	304	261	85,9 %

3.3 Les enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation et d'orientation du secteur public

La mobilité de cette catégorie de personnels comprend deux phases. Dans un premier temps, un mouvement inter-académique détermine les entrées et les sorties de l'académie. Dans un second temps, sont décidées les affectations dans l'académie, pour le personnel entrant comme pour le personnel souhaitant muter à l'intérieur de l'académie.

[6] Le mouvement inter-académique 2022 du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation a permis l'entrée dans l'académie de 766 personnes et le départ de 607 personnes. Les nombres d'entrants et de sortants sont en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+32 et +24 respectivement). Le solde se maintient positif en 2021-2022 et il est égal à 159 personnes, en légère augmentation par rapport à celui de l'année précédente.

[7] En plus des 766 nouveaux arrivants dans l'académie, 662 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie, soit un total de 1 428 mutations. Le taux de mutés par rapport au nombre de demandes de mutation interne de l'académie s'établit à 29,7 % en 2021-2022 et est en baisse par rapport à l'année passée (-5,0 points).

Parmi les nouvelles affectations 77,6 % sont en établissement, le reste en zones de remplacement (ZR). L'affectation sur ZR concerne 35,4 % des personnels entrants dans l'académie et 7,4 % des personnels déjà dans l'académie.

[8] Les personnels entrants dans l'académie sont plus souvent affectés dans les départements de l'Ain (24,7 %) et du Rhône (60,8 %) que les personnels déjà dans l'académie. Ceux-ci sont en effet plus souvent affectés dans la Loire que les nouveaux entrants.

Le poids des affectations en ZR est plus élevé dans l'Ain (30,8 %) et dans la Loire (22,7 %) que dans le Rhône (19,2 %). Il continue de baisser dans l'Ain et le Rhône mais repart à la hausse dans la Loire.

[9] Le taux de satisfaction des personnels mutés sur vœu de rang 1 est en légère hausse pour les titulaires (+0,7 point) et, comme les années précédentes, en hausse assez marquée (+2,1 points) pour les stagiaires.

[10] Une partie du mouvement, portant sur une cartographie de postes spécifiques, arrêtée par le recteur, donne lieu à une affectation hors barème, après examen des candidatures par les corps d'inspection et éventuellement les chefs d'établissement.

Les postes sont identifiés comme spécifiques car les services d'enseignement correspondants requièrent des compétences particulières qui ne sont pas nécessairement détenues par tous les enseignants du corps considéré, ou parce que le contexte d'enseignement suppose une adéquation forte entre le profil de l'agent et le poste.

Il existe un mouvement spécifique national qui permet d'élargir le vivier potentiel de candidats au-delà des ressources de l'académie pour pourvoir les postes en classes préparatoires, en sections internationales ou dans certaines filières artistiques. 72 affectations sur postes spécifiques ont eu lieu en 2021-2022 (14 de moins qu'en 2020-2021).

[11] Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville ont été de 211, effectif en baisse (-12 affectations) par rapport à l'année précédente. Parmi ces dernières, 157 concernent des établissements relevant de l'éducation prioritaire, soit 13 de moins qu'en 2020-2021. Pour la première fois depuis quatre ans, le nombre de stagiaires affectés en établissement de l'éducation prioritaire augmente (31 en 2021-2022 contre 19 en 2020-2021).

[6] Mouvement inter-académique du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du 2nd degré du secteur public en 2021-2022

	Entrants	Sortants	Solde
Titulaires	415	241	174
Stagiaires	351	366	-15
TOTAL	766	607	159

[7] Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2021-2022

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants	Nombre d'affectations en établissement	% affectations en établissement	Nombre d'affectations en ZR
Entrants dans l'académie	766	766	100,0 %	495	64,6 %	271
Personnel déjà dans l'académie	2 227	662	29,7 %	613	92,6 %	49
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	2 993	1 428	47,7 %	1 108	77,6 %	320

[8] Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	766	189	111	466
Personnel déjà dans l'académie	662	133	136	393
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1 428	322	247	859
Part des affectations en établissement	77,6 %	69,3 %	77,3 %	80,8 %

[9] Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2021-2022

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	1 077	345	32,0 %	123	11,4 %	200	18,6 %
Stagiaires	351	56	16,0 %	20	5,7 %	44	12,5 %
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1428	401	28,1 %	143	10,0 %	244	17,1 %

[10] Les affectations sur postes avec spécificité en 2021-2022

	Affectations sur poste spécifique
Titulaires	61
Stagiaires	11
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	72

[11] Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire en 2021-2022

	Affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire				Part des affectations sur des postes en éducation prioritaire
	REP+	REP	Politique de la ville	Ensemble	
Titulaires	62	64	36	162	14,8 %
Stagiaires	17	14	18	49	
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	79	78	54	211	

3.4 Les enseignants du 2nd degré du secteur privé

[12] et **[13]** Le mouvement inter-académique 2022 du personnel enseignant privé a permis l'entrée dans l'académie de 46 personnes.

Au sein de l'académie, 436 personnes ont changé d'affectation. Elles étaient 535 à avoir fait une demande, et le taux de mutés s'établit ainsi à 81,5 % des demandes de mobilité intra-académique.

Le taux de mutés est en progression par rapport à l'année précédente pour les personnes entrant dans l'académie (+3,9 points) et stable pour les personnes déjà dans l'académie.

[14] Le taux de satisfaction des personnels affectés sur vœu de rang 1 est de 73,9 % cette année (83,8 % pour les personnels titulaires et 61,0 % pour les personnels stagiaires). Il est globalement en hausse de plus 9 points.

[12] Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2021-2022

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants
Entrants dans l'académie	104	46	44,2%
Personnel déjà dans l'académie	535	436	81,5%
Personnel enseignant 2 nd degré privé	639	482	75,4%

[13] Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	46	8	7	31
Personnel déjà dans l'académie	436	37	75	324
Personnel enseignant 2 nd degré privé	482	45	82	355

[14] Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2021-2022

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	272	228	83,8%	22	8,1%	11	4,0%
Stagiaires	210	128	61,0%	20	9,5%	28	13,3%
Personnel enseignant 2 nd degré privé	482	356	73,9%	42	8,7%	39	8,1%

3.5 Le personnel de direction et d'inspection

[15] Pour le personnel de direction, le solde du mouvement inter-académique est négatif pour la 4ème année consécutive dans l'académie (-5 personnes). Pour le personnel d'inspection, l'académie enregistre un solde légèrement positif pour les IA-IPR (+1), et en repli pour les IEN (-2). Il n'y a pas eu de mouvement pour les Inspecteurs de la jeunesse et des sports.

3.6 Le personnel IATPSS

[16] Les données disponibles portent sur le mouvement des personnels des filières administratives, techniques en EPLE, médico-sociales ainsi que de la filière technique et pédagogique Jeunesse et Sports. Comme les années précédentes, le mouvement inter-académique a un impact relativement faible (solde de -7 au niveau global, toutes catégories confondues).

[17] La mobilité interne dans l'académie a concerné 140 personnes, dont 99 dans la filière administrative.

[15] Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection en 2021-2022

	Entrants	Sortants	Solde
Personnels de direction	19	24	-5
IA-IPR	4	3	1
IEN	7	9	-2
Inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)	0	0	0

[16] Mouvement inter-académique des personnels ATPSS en 2021-2022

		Entrants	Sortants	Solde
Filière administrative	Catégorie A	2	2	0
	Catégorie B	3	1	2
	Catégorie C	5	8	-3
Filière médico-sociale	Infirmiers	3	3	0
	Assistants sociaux	1	5	-4
Filière ITRF	ATRF	0	1	-1
	Techniciens RF (EPLE)	0	0	0
Filière technique et pédagogique	Catégorie A (PTP)	4	6	-2
	Catégorie A + (IJS)	1	0	1

[17] Mouvement intra-académique des personnels ATSS en 2021-2022

		Candidats à la mutation	Candidats mutés	% mutés / candidats
Filière administrative	Catégorie A	47	15	31,9%
	Catégorie B	88	43	48,9%
	Catégorie C	131	41	31,3%
Filière technique EPLE (ITRF)	ATRF	18	11	61,1%
	Techniciens RF (EPLE)	0	0	
Filière médico-sociale	Infirmiers	78	26	33,3%
	Assistants sociaux	8	4	50,0%
Filière technique et pédagogique	Catégorie A (PTP)	0	0	
	Catégorie A+ (IJS)	0	0	

4. FINS DE FONCTIONS ET DÉPARTS EN RETRAITE

4.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

[1] Sur la période allant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022, ont été enregistrées 329 fins de fonctions d'enseignants du premier degré pour l'académie. Ce chiffre inclut les départs en retraite, les causes diverses de fins de fonctions (démissions, radiations, décès, etc.). Le nombre de fins de fonctions est quasi stable par rapport à 2020-2021 (1 départ en moins).

Plus de la moitié des fins de fonction sont des départs en retraite. L'âge moyen de départ à la retraite progresse légèrement et se situe à 60 ans pour le personnel enseignant du premier degré public (pour 59,8 ans en 2020-2021 et 59,7 ans en 2019-2020).

Le nombre de départs en retraite en 2021-2022 est en légère baisse par rapport à l'année précédente (13 départs en moins).

Le nombre de démissions est en hausse (+39 départs). Il demeure plus faible dans la Loire (5 démissions en 2021-2022) mais a fortement progressé dans l'Ain (47 démissions, soit 24 de plus que l'année précédente) et dans une moindre mesure dans le Rhône (65 démissions, soit +12).

Après le pic enregistré en 2020-2021, le nombre de ruptures conventionnelles est en baisse : 27 ruptures ont été enregistrées dans l'académie en 2021-2022, contre 54 en 2020-2021.

4.2 Les enseignants et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du second degré public

[2] Les enseignants du second degré sont 728 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Lyon entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 octobre 2022. Il s'agit de départs en retraite dans les 3 quarts des cas.

Le nombre de départs en retraite est en hausse (533 départs, soit 58 de plus que sur la période précédente), et les cessations de fonction pour d'autres causes est en progression également (+44 départs), principalement à cause de la hausse des démissions (+38). Les ruptures conventionnelles sont stables.

Pour les enseignants du second degré public, l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,2 ans, soit plus de 2 ans de plus que pour les enseignants du premier degré. Cet écart s'explique par la possibilité, encore offerte aux professeurs des écoles ayant exercé au moins quinze ans comme instituteur, de bénéficier d'un départ anticipé au titre de l'appartenance à un corps de la catégorie active. A noter que l'âge moyen de départ en retraite des enseignants du second degré public est en diminution au cours des années récentes (62,3 ans en 2020-2021 et, 62,8 ans en 2019-2020), contrairement à celui de leurs collègues du 1^{er} degré.

Le personnel de direction comptabilise un nombre de départs à la retraite en baisse (7 départs, contre 16 en 2020-2021), avec un âge moyen de départ à la retraite de 63,7 ans, en hausse de plus d'un an par rapport à 2020-2021. Sont également partis en retraite 9 personnels d'inspection, 22 personnels d'éducation et d'orientation (respectivement 8 et 27 en 2020-2021).

4.3 Le personnel IATPSS

[3] Parmi les agents IATSS, 163 ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie de Lyon en 2020-2021. 82,8 % d'entre eux sont partis en retraite (soit 135 personnes), à un âge moyen de 63,1 ans. Dans cette catégorie de personnels, l'âge moyen de départ en retraite est plutôt sur une tendance haussière (il était de 62,6 ans en 2020-2021 et, 62,5 ans en 2019-2020).

Les cessations de fonction pour d'autres causes sont beaucoup moins nombreuses, elles concernent 28 personnes en 2021-2022, dont 16 démissions et 6 ruptures conventionnelles.

[1] Fins de fonctions du personnel enseignant du 1^{er} degré en 2021-2022

	Ain	Loire	Rhône	Académie	Âge moyen
Retraite	40	35	94	169	60,0
Cessation de fonctions pour causes diverses :	58	11	91	160	37,1
Démissions (*)	47	5	65	117	
Ruptures conventionnelles	6	3	18	27	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	3	2	5	10	
Décès	2	1	3	6	
TOTAL	98	46	185	329	48,9

*y compris abandons de poste et absences de demandes de réintégration

[2] Fins de fonction du personnel enseignant, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du 2nd degré en 2021-2022

	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	TOTAL	Âge moyen
Retraite	533	7	9	22	571	62,2
Cessation de fonctions pour causes diverses :	195	0	0	7	202	42,3
Démissions (*)	136			5	141	
Ruptures conventionnelles	30			2	32	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	9				9	
Décès	20				20	
TOTAL	728	7	9	29	773	57,0

*y compris abandons de poste et absences de demandes de réintégration

[3] Fins de fonctions définitives du personnel IATPSS en 2021-2022 (non compris Jeunesse et sports)

	Effectif	Âge moyen
Retraite	135	63,1
Cessation de fonctions pour causes diverses :	28	46,6
Démissions (*)	16	
Ruptures conventionnelles	6	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	1	
Décès	5	
TOTAL	163	60,2

*y compris abandons de postes et absences de demandes de réintégration

5. RÉMUNÉRATIONS

5.1. Les rémunérations indiciaires

Avertissement : ce chapitre sur les rémunérations prend en compte les agents titulaires et non titulaires rémunérés sur crédits d'État et ayant un indice, base de calcul de la rémunération brute. Sont ici exclus les assistants d'éducation, les AESH, les assistants étrangers, ainsi que le personnel jeunesse et sport (inspecteurs jeunesse et sport et personnels technico-pédagogiques).

La source utilisée est l'entrepôt de données BSA.

L'indice présenté ici est l'indice nouveau majoré. Un point d'indice représente une valeur brute mensuelle de 4,69 euros. Les rémunérations s'entendent hors rémunérations accessoires.

[1] Les enseignants du secteur public perçoivent une rémunération moyenne correspondant à un indice de 585 points dans le 1er degré, et de 628 points dans le 2nd degré. Dans le privé, les traitements sont, en moyenne, proches de ceux du public dans le 1er degré et inférieurs dans le 2nd degré. Cette année, les indices moyens des enseignants sont en hausse et davantage dans le public.

Les personnels d'éducation ont un indice moyen de 630 points et les PsyEN de 615 points, indices moyens en légère progression également.

Les personnels de direction et d'inspection présentent généralement les indices moyens de rémunération les plus élevés, assez proches (respectivement 894 et 882 points), et ceux-ci sont stables cette année. Les IATSS (447 points) présentent l'indice moyen le plus faible, notamment en raison du pourcentage élevé d'agents de catégorie C. L'indice moyen des IATSS est en progression en 2021-2022 pour les titulaires de catégorie A, B et C, et stable pour les non titulaires après la hausse en 2020-2021 (+9 points).

L'analyse ne peut cependant se résumer aux seules valeurs moyennes, celles-ci étant assez sensibles aux rémunérations élevées. Il est utile de les compléter par l'examen des valeurs médianes et des premiers et neuvièmes déciles (cf. définitions). Du fait des grilles indiciaires des différents corps d'enseignants, l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est plus importante dans le 2nd degré et plus particulièrement dans le secteur privé.

Parmi les personnels IATSS, 10 % ont une rémunération de moins de 343 points, mais 50 % se situent au-dessus de 404 points.

[2] En 2021-2022 dans le secteur public, 8,2 % des agents perçoivent un traitement correspondant à moins de 400 points d'indice, soit environ 1 874 euros. Contrairement à l'année précédente, cette proportion baisse en 2021-2022, puisqu'elle s'élevait à 9,7 % en 2020-2021.

A l'autre extrémité de la grille indiciaire, bien plus d'un quart des personnels (28,1 %) perçoivent l'équivalent d'au moins 700 points, soit 3 280 euros. Cette part est en augmentation de 2 points.

La tranche la plus représentée est toujours celle des 500 à 599 points, qui représente 27,9 % du personnel.

La tranche dont la part des effectifs augmente le plus est celle 600-699, car elle augmente de plus de 2 points de pourcentage.

[3] Les indices médians des trois catégories A, B et C tous corps confondus (enseignants, DIEO et IATSS), dans le secteur public, sont respectivement, de 590, 431 et 380.

Les rémunérations au sein de la catégorie A sont assez différenciées puisque l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est de 354 points. Cette amplitude n'est que de 72 points pour la catégorie C.

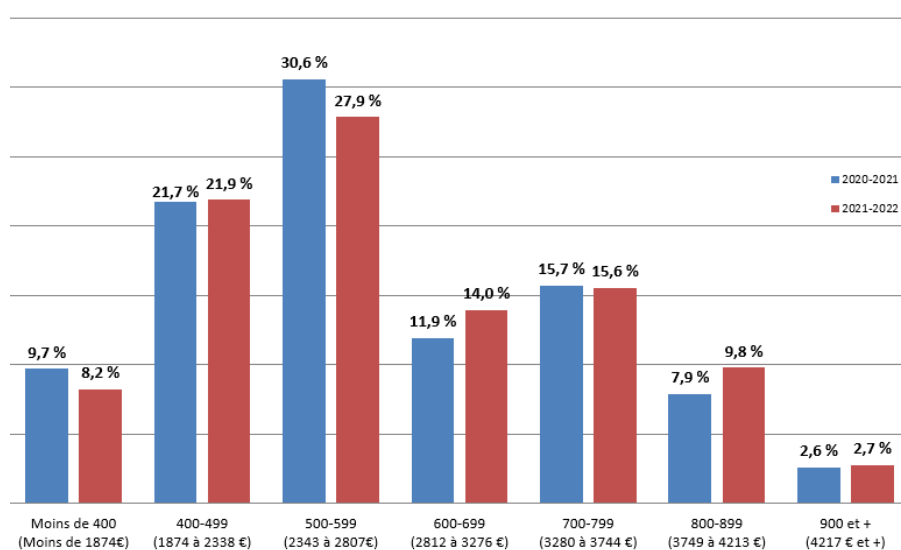
L'indice médian des non titulaires est de 365, avec un premier décile à 343 points.

[1] Situation indiciaire de l'ensemble des personnels de l'académie en 2021-2022

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2020-2021	Évolution
Enseignants du 1 ^{er} degré public	17 744	585	590	448	763	572	2,3 %
Enseignants du 2 nd degré public	17 814	628	590	441	830	620	1,4 %
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	2 435	571	557	448	727	566	0,8 %
Enseignants du 2 nd degré privé	6 987	538	519	349	763	536	0,5 %
Personnel IATSS	3 196	447	404	343	627	442	1,0 %
Catégorie A *	948	573	545	422	768	566	1,3 %
Catégorie B	660	434	431	355	534	431	0,6 %
Catégorie C	1 151	378	380	343	415	373	1,5 %
Non titulaires	437	372	343	329	392	372	0,0 %
Personnels de direction	577	894	900	717	1 102	894	0,0 %
Personnels d'inspection *	157	882	830	720	1 067	882	0,0 %
Personnels d'éducation	530	630	590	476	821	626	0,7 %
Psychologues scolaires	330	615	590	448	806	611	0,6 %

* le personnel jeunesse et sport n'est pas pris en compte pour ces catégories de personnel

[2] Répartition des personnels du secteur public (enseignants, DIEO et IATSS) selon leur tranche d'indice de rémunération



[3] Situation indiciaire des personnels du secteur public (enseignants, DIEO et IATSS) par catégorie en 2021-2022

	Nombres de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2020-2021	Evolution
Titulaires	37 760	612	590	448	806	601	1,8 %
Catégorie A *	35 912	623	590	461	815	611	1,8 %
Catégorie B	697	439	431	355	534	437	0,3 %
Catégorie C	1 151	378	380	343	415	373	1,5 %
Non titulaires	5 283	384	365	343	453	400	-4,1 %
TOTAL	43 043	584	587	380	806	589	-0,9 %

* le personnel jeunesse et sport n'est pas pris en compte pour ces catégories de personnel

[4] Les indices moyens des enseignants du secteur public s'étalent de 381 pour les non titulaires du premier degré, à 924 pour les professeurs de chaires supérieures. Les professeurs des écoles, les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel (PLP), rémunérés sur la même grille indiciaire, présentent cependant des différences importantes d'indices moyens (respectivement 586, 621 et 643). Ces différences sont essentiellement liées à la pyramide des âges, l'âge moyen des PLP dans l'académie (49,7 ans) étant supérieur à celui des certifiés (45,8 ans), lui-même plus élevé que celui des professeurs des écoles (43,3 ans).

L'indice moyen des professeurs agrégés est de 759 points. Les professeurs de chaires supérieures bénéficient en moyenne de 165 points supplémentaires par rapport aux professeurs agrégés ; cependant, l'écart est nul sur le dernier décile (même indice).

Les professeurs contractuels alternants, du fait de leur contrat, ont tous la même rémunération indiciaire.

L'indice moyen des hommes est le plus souvent supérieur à l'indice moyen des femmes, en particulier dans le 1er degré (26 points d'écart pour les professeurs des écoles). Dans le 2d degré, les différences sont moins marquées (4 points d'écart pour les professeurs certifiés), et les femmes ont même un indice moyen supérieur chez les professeurs d'EPS et dans une moindre mesure chez les agrégés et les professeurs de chaires supérieures.

Pour les professeurs des écoles du 1er degré public, corps dans lequel on compte 85,8 % de femmes, l'écart de 26 points dans l'indice moyen par sexe correspond à une différence de rémunération en défaveur des femmes de -4,3 % en 2021-2022. A noter que cet écart se réduit légèrement mais régulièrement sur les dernières années (il était de 31 points en 2018-2019, de 29 points en 2019-2020 et de 28 points en 2020-2021).

5.2. Les indemnités

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est l'outil indemnitaire de référence. Les indemnités complémentaires de la rémunération indiciaire présentées ci-contre correspondent à des montants bruts annuels par personne, hors supplément familial de traitement et hors indemnité de résidence. Les heures supplémentaires sont incluses. Le personnel jeunesse et sport (inspecteurs jeunesse et sport et personnels technico-pédagogique) est exclu de l'étude.

[5] Les montants moyens des indemnités des enseignants du secteur public sont plus élevés que dans le privé. Cette différence a déjà été observée lors de l'analyse des situations indiciaires.

Dans le 1er degré, les indemnités des enseignants ont progressé de façon sensible entre 2020-2021 et 2021-2022, et de façon plus importante dans le secteur privé que dans le public (24,5 % et 18,1 % respectivement). De ce fait, l'écart relatif entre public et privé se réduit (de 83% à 73%), même si l'écart entre les montants des indemnités moyennes s'accroît (1390 € en 2021-2022, contre 1258 € en 2020-2021).

Les indemnités moyennes des enseignants du 2nd degré public ont connu une augmentation moins forte que pour le premier degré en 2021-2022 (+9,3 %, pour le public et +13,4 % pour le privé). Les enseignants du 2nd degré ont toujours un régime indemnitaire plus favorable que leurs homologues du 1er degré.

Les IATSS de catégorie A ont vu leur rémunération complémentaire moyenne augmenter de 24,2 % en 2021-2022, et la hausse est encore plus importante pour les catégories B et C (respectivement +37,4 % et 30,6 %). Les psychologues de l'éducation nationale et les personnels d'éducation ont vu leurs indemnités augmenter respectivement de 25,4 % et 17,7 %. Le corps avec la hausse la plus modérée est celui des personnels d'inspection (+8,6 %), la hausse est un peu plus importante pour les personnels de direction (16,5 %).

[4] Situation indiciaire des enseignants du secteur public en 2021-2022

	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Indice moyen hommes	Indice moyen femmes	Dernier décile hommes	Dernier décile femmes
Enseignants dans le premier degré	585	590	452	879	608	581	865	869
Professeurs des écoles	586	590	448	763	609	583	803	763
Instituteurs	533	533	533	549	533	533	533	549
Non-titulaires	381	388	367	388	374	382	388	388
Professeurs contractuels alternants	560	560	560	560	560	560	560	560
Enseignants dans le second degré	628	590	418	878	632	626	890	890
Professeurs de chaires supérieures	924	972	800	972	924	925	972	972
Professeurs agrégés	759	757	579	972	757	761	972	972
Professeurs certifiés	621	590	461	821	623	619	821	806
Professeurs d'EPS	627	590	476	821	616	642	806	821
PLP	643	629	492	821	652	634	821	821
PEGC	755	806	665	812	811	713	818	793
AE-CE	798	806	806	806	776	806	806	806
Maitres auxiliaires	445	447	416	447	444	445	447	447
Professeurs contractuels	413	410	367	457	417	411	475	453
Professeurs contractuels alternants	560	560	560	560	560	560	560	560

[5] Indemnités brutes annuelles des personnels payés par l'académie en 2021-2022

	Indemnités moyennes	Indemnités médianes	Premier décile	Dernier décile	Rappel indemnités moyennes 2020-2021
Enseignants du 1 ^{er} degré public	3 282 €	2 316 €	1 241 €	7 030 €	2 778 €
Enseignants du 2 nd degré public	6 187 €	5 431 €	1 213 €	11 406 €	5 663 € *
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 892 €	1 625 €	1 051 €	3 098 €	1 520 € *
Enseignants du 2 nd degré privé	4 463 €	3 869 €	1 016 €	8 512 €	3 934 € *
Personnels IATSS					
Catégorie A	9 900 €	9 227 €	2 767 €	18 086 €	7 971 €
Catégorie B	6 643 €	7 059 €	3 851 €	8 445 €	4 836 €
Catégorie C	4 358 €	4 537 €	2 423 €	5 672 €	3 338 €
Non titulaires	1 048 €	713 €	100 €	2 220 €	771 €
Personnels de direction	6 992 €	6 819 €	3 734 €	10 758 €	6 001 €
Personnels d'inspection	14 188 €	15 353 €	2 377 €	19 142 €	13 070 €
Personnels d'éducation	3 195 €	2 634 €	1 204 €	5 626 €	2 715 €
Psychologues de l'EN	2 987 €	2 364 €	182 €	6 581 €	2 383 €

* Chiffres révisés par rapport à la publication du précédent bilan social

[6] Les heures supplémentaires sont toutes les heures qu'un enseignant effectue en sus des maxima de ses obligations de service. Il existe deux sortes d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires année (HSA) et les heures supplémentaires effectives (HSE). Les HSA ne peuvent être effectuées que par des agents à temps complet (cf III-4.2). Sont comptabilisées ici l'ensemble de ces heures. Le décret du 12 octobre 2021 qui permet aux personnels à temps partiel la réalisation d'heures supplémentaires années ne sera appliqué qu'à la rentrée 2022, ce décret n'a donc aucun impact sur la période couverte par cet ouvrage.

Les enseignants du 2nd degré public sont ceux qui prennent le plus souvent des heures supplémentaires (79,5 % d'entre eux, pour seulement 70,4 % de leurs homologues du secteur privé). Dans un cas comme dans l'autre, le paiement de ces heures supplémentaires représente 59,2 % du montant des indemnités moyennes perçues.

Les heures supplémentaires sont peu fréquentes dans le 1er degré, où elles ne concernent que 10,6 % des enseignants du public et 5,9 % de ceux du privé. Après la progression enregistrée en 2020-2021, cette part s'est fortement réduite en 2021-2022.

Les enseignants qui exercent dans un établissement du second degré, à l'exception de ceux assurant un service complet dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ont la possibilité d'accomplir, pour répondre à des besoins spécifiques, des missions particulières, soit au sein de leur établissement, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur. Ces missions ne relèvent pas du service d'enseignement proprement dit et peuvent donner lieu à une indemnité (IMP), de niveau académique ou établissement.

Les enseignants du 2nd degré public sont 25,7 % à exercer au moins une mission particulière donnant lieu à une indemnité, contre 12,7 % dans le 2nd degré privé. Comme l'an passé, ces parts d'enseignants du 2d degré concernés par les IMP se sont réduites en 2021-2022.

Les IMP sont très marginales chez les enseignants du 1er degré. Il s'agit essentiellement de professeurs des écoles exerçant en SEGPA. Les IMP académiques et établissement, concernent davantage les CPE, les professeurs d'EPS ainsi que les professeurs des lycées professionnels (respectivement 52,0 %, 51,8 % et 46,8 % de bénéficiaires).

[7] Les tableaux ci-contre présentent la répartition des différentes catégories de personnels dans les groupes propres à leurs corps au titre du RIFSEEP, ainsi que les montants annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) correspondante. Les attachés affectés en services académiques perçoivent en plus un complément indemnitaire annuel (CIA).

[6] Zoom sur les indemnités annuelles des enseignants

	Indemnités moyennes	Dont heures supplémentaires		Dont IMP (académiques et établissement)	
		Montant moyen pour les agents en exerçant	Part d'agents en bénéficiant	Montant moyen pour les agents exerçant une IMP	Part d'agents en bénéficiant
Enseignants du 1 ^{er} degré public	3 282 €	876 €	10,6 %	1 794 €	1,9 %
Enseignants du 2 nd degré public	6 187 €	3 665 €	79,5 %	1 149 €	25,7 %
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 892 €	627 €	5,9 %	1 974 €	1,1 %
Enseignants du 2 nd degré privé	4 463 €	2 644 €	70,4 %	1 049 €	12,7 %

Détails par corps des IMP (tous types) des enseignants du public	Nombre d'agents percevant une IMP	Part d'agents bénéficiant d'IMP	Nombre moyen d'IMP par personnel exerçant une IMP	Montant moyen
Professeurs agrégés	907	30,9 %	0,85	1 061 €
Professeurs certifiés	2580	27,3 %	0,80	1 004 €
Professeurs d'EPS	605	51,8 %	1,18	1 471 €
PLP	1052	46,8 %	1,32	1 651 €
Chargés d'enseignement EPS	6	54,5 %	1,08	1 354 €
PEGC	2	28,6 %	1,25	1 563 €
Professeurs des écoles	106	21,9 %	1,13	1 411 €
Maîtres Auxiliaires	4	6,8 %	0,94	1 172 €
Enseignants contractuels	167	10,5 %	0,92	1 153 €
Conseillers Principaux d'Éducation	270	52,0 %	0,91	1 141 €

[7] Répartition par groupe des personnels IATSS dans le cadre du rifseep (2021-2022)

Filière administrative	ATTACHÉS (y compris logés)			SAENES (y compris logés)			ADJAENES (y compris logés)		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	55	13,6 %	18 492 €	129	21,8 %	5 662 €	303	31,4 %	4 225 €
Groupe 2	134	33,3 %	13 431 €	198	33,4 %	5 451 €	661	68,6 %	3 551 €
Groupe 3	188	46,7 %	10 992 €	266	44,9 %	5 071 €			
Groupe 4	26	6,5 %	9 660 €						
Total	403	100,0 %	12 741 €	593	100,0 %	5 326 €	964	100,0 %	3 763 €

Filière technique	IGR			IGE			ASI		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	5	71,4 %	17 996 €	5	17,2 %	13 178 €	4	44,4 %	8 680 €
Groupe 2	***	***	***	9	31,0 %	9 164 €	5	55,6 %	6 552 €
Groupe 3				15	51,7 %	10 864 €			
Total *	5	71,4 %	17 996 €	29	100,0 %	10 735 €	9	100,0 %	7 498 €

	Techniciens			Adjointes Techniques		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	4	6,0 %	5 926 €	25	12,3 %	3 872 €
Groupe 2	19	28,4 %	6 523 €	179	87,7 %	2 760 €
Groupe 3	44	65,7 %	6 086 €			
Total	67	100,0 %	6 200 €	204	100,0 %	2 896 €

Filière médico-sociale	Médecins de l'EN			Médecins CT			Conseillers techniques des services sociaux		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	8	25,8 %	11 350 €	***	***	***	5	33,3 %	8 623 €
Groupe 2	23	74,2 %	10 900 €	***	***	***	10	66,7 %	6 846 €
Groupe 3				***	***	***			
Groupe 4				***	***	***			
Total	31	100,0 %	11 016 €	5	100,0 %	14 930 €	15	100,0 %	7 438 €

	Infirmiers			Assistants de service social		
	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE	Effectifs	Répartition	Montant moyen annuel IFSE
Groupe 1	4	1,2 %	7 537 €			
Groupe 2	320	98,8 %	3 802 €	139	100,0 %	5 339 €
Groupe 3						
Groupe 4						
Total	324	100,0 %	3 848 €	139	100,0 %	5 339 €

* Le total exclu les groupes avec moins de 3 effectifs pour conserver le secret statistique

*** Secret statistique effectif <3

PARTIE 3

Vie du personnel

1. LIEUX D'EXERCICE

Dans cet ouvrage, les informations sont présentées selon le corps d'appartenance des agents. Cela explique que dans cette partie, certains professeurs des écoles (corps enseignant du 1er degré) exercent dans des établissements du 2nd degré.

1.1 Enseignants du premier degré

[1] En 2021-2022, 15 002 enseignants du premier degré public, soit 84,4 % des effectifs, sont affectés sur des fonctions d'enseignement (hors remplacement) : 80,2 % dans les écoles, 2,3 % en collège ou SEGPA, 1,6 % dans les établissements médico-sociaux (principalement dans le département du Rhône) et 0,3 % en lycée, lycée professionnel, EREA, au CNED ou à la MDPH.

Au sein des écoles du premier degré, 98,2 % des enseignants exercent en écoles maternelles et primaires, 1,7 % dans les écoles d'application et 0,1 % en écoles spécialisées.

Les enseignants affectés au remplacement représentent 11,9 % des effectifs en 2021-2022. Cette proportion continue d'augmenter depuis plusieurs années, à l'exception d'une baisse en 2018-2019.

L'affectation sur des fonctions support représente 3,7 % des affectations, proportion en petite progression depuis 2 ans.

[2] Dans le secteur privé, les enseignants du 1er degré sont 96,2 % à exercer dans les écoles, les autres enseignants étant affectés dans des établissements médico-sociaux (2,4 %), et enfin dans les établissements du second degré (1,4 %). Le secteur privé, bien qu'assurant le remplacement des enseignants absents, ne dispose pas de personnels enseignants nommés uniquement sur zone de remplacement. Le nombre d'enseignants remplaçants n'est donc pas identifiable.

[1] Répartition des enseignants du 1^{er} degré public par établissement d'affectation en 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Écoles du premier degré	14 255	2 917	3 007	8 331
Remplacement	2 109	527	436	1 146
Établissements médico-sociaux	283	45	48	190
Services académiques	665	125	121	419
EREA	21	9		12
Collèges (yc SEGPA)	410	91	101	218
Lycées (yc SEP)	6	1	1	4
LP (yc SGT)	14	4	1	9
Autres types d'établissement*	13	1	3	9
TOTAL	17 776	3 720	3 718	10 338

*MDPH et CNED

Zoom sur les écoles du 1 ^{er} degré	Académie	Ain	Loire	Rhône
Écoles maternelles et primaires	13 999	2 878	2 949	8 172
Écoles d'application	239	39	58	142
Écoles spécialisées	17			17

[2] Répartition des enseignants du 1^{er} degré privé par établissement d'affectation en 2021-2022

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Écoles du 1 ^{er} degré	2 345	282	691	1 372
Établissements médico-sociaux	59	13	21	25
Collèges (yc SEGPA)	29	4	12	13
Lycées (yc SEP)	2		1	1
LP (yc SGT)	2		1	1
TOTAL	2 437	299	726	1 412

1.2. Enseignants du second degré

[3] Parmi les 17 902 enseignants dans le second degré public, 44,8 % ont leur affectation principale dans un collège public de l'académie, 35,3 % dans un lycée, 11,3 % dans un lycée professionnel et 0,5 % en EREA.

Cette répartition varie selon le corps des personnels. Ainsi, 59,9 % des certifiés sont affectés en collège et 69,5 % des professeurs agrégés sont affectés en lycée. Cependant, la part d'agrégés affectés en collège est en progression et atteint 24,1 % en 2021-2022 (après 24,0 %).

Les personnels contractuels sont plus fréquemment affectés en LP (15,9 % des cas, pour 10,7 % des titulaires).

L'affectation sur zone de remplacement progresse depuis 3 ans. Elle représente 6,0 % des effectifs d'enseignants en 2021-2022 (après 5,8 %, 5,5 % et 5,0 % sur les trois dernières années).

[4] Dans le secteur privé, près de la moitié des enseignants sont affectés en collège (45,9 %), 31,0 % en lycée général ou technologique et 15,2 % en lycée professionnel. Comme pour le premier degré, le nombre d'enseignants remplaçants n'est pas identifiable.

[3] Répartition des enseignants du 2nd degré public selon le type d'établissement d'affectation

	Collèges (y compris SEGPA)	Lycées	Lycées pro.	Erea	Zone de remplacement	Services académiques	Autres*	Tous types
Chaires supérieures		133						133
Agrégés	710	2 042	21		160	6	1	2 940
Certifiés	5 658	2 900	70	8	772	15	24	9 447
Professeurs d'EPS	785	213	88	5	69	7	1	1 168
Adjointes et chargés d'enseignement	4	2	4			1		11
PEGC	6				1			7
PLP	105	486	1 520	49	76	6	6	2 248
Total titulaires et stagiaires	7 268	5 776	1 703	62	1 078	35	32	15 954
Maîtres auxiliaires	40	8	8				3	59
Enseignants contractuels	636	513	309	19		110	202	1 789
Enseignants contractuels alternants	68	28	4				0	
Non titulaires	744	549	321	19		110	205	1 948
TOTAL GÉNÉRAL	8 012	6325	2024	81	1078	145	237	17 902

*Autres : Etab. médico-éducatifs, Greta, CNED...

	Collèges (y compris SEGPA)	Lycées	Lycées pro.	Erea	Zone de remplacement	Services académiques	Autres*	Tous types
Chaires supérieures	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
Agrégés	8,9%	32,3%	1,0%	0,0%	14,8%	0,6%	0,4%	16,4%
Certifiés	70,6%	45,8%	3,5%	9,9%	71,6%	1,4%	10,1%	52,8%
Professeurs d'EPS	9,8%	3,4%	4,3%	6,2%	6,4%	0,6%	0,4%	6,5%
Adjointes et chargés d'enseignement	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
PEGC	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
PLP	1,3%	7,7%	75,1%	60,5%	7,1%	0,6%	2,5%	12,6%
Total titulaires et stagiaires	90,7%	91,3%	84,1%	76,5%	100,0%	24,1%	13,5%	89,1%
Maîtres auxiliaires	0,5%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,3%
Non titulaires contractuels	7,9%	8,1%	15,3%	23,5%	0,0%	10,2%	85,2%	10,0%
Non titulaires	9,3%	8,7%	15,9%	23,5%	0,0%	75,9%	86,5%	10,9%
TOTAL GÉNÉRAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Autres : Etab. médico-éducatifs, Greta, CNED...

[4] Répartition des enseignants du 2nd degré privé par grade et par établissement d'affectation en 2021-2022

	Collèges et SEGPA	Lycées	Lycées professionnels	Ecoles 1er degré	Autres*	Total
Agrégés et chaires sup	58	338	1			397
Certifiés	2 207	1 354	39		10	3 610
Professeurs d'EPS	322	54	51		1	428
Adjointes et chargés d'enseignement	14	3	1			18
PLP	5	104	654			763
Maîtres auxiliaires	619	328	328	484	66	1 825
Enseignants contractuels alternants	8	2				
TOTAL	3 233	2 183	1 074	484	77	7 051

* Autres : Établissements médico-éducatif

1.3. Affectation en Éducation prioritaire

[5] Les données présentées ici portent uniquement sur les personnels affectés dans des établissements qui peuvent relever de l'éducation prioritaire (écoles et collèges).

Dans l'académie de Lyon, l'éducation prioritaire (établissements des réseaux REP et REP+) représente 17,1 % des écoles publiques du premier degré et 21,6 % de ses élèves.

3 797 enseignants (y compris titulaires remplaçants) exercent dans ces écoles, soit 26,4 % d'entre eux. Même s'il progresse, l'âge moyen de ces enseignants (40,6 ans) demeure inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (44,8 ans).

Dans le second degré, 22,2 % des collèges publics et 20,7 % des collégiens relèvent de l'éducation prioritaire. 1 874 enseignants, soit 23,8 % des enseignants qui exercent dans un collège, exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire.

En réseau d'éducation prioritaire, 69,5 % des professeurs sont des certifiés et 8,9 % des agrégés ; hors éducation prioritaire en collège, ces chiffres sont respectivement 72,4 % et 9,1 %. De même, les professeurs contractuels sont plus nombreux dans les collèges de l'éducation prioritaire, où ils représentent 10,0 % des effectifs enseignants, pour 6,9 % dans les collèges hors éducation prioritaire.

Tous corps confondus, leur âge moyen est de 40,7 ans ; comme dans le 1er degré, il est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (45,5 ans).

1.4. Personnel de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation

[6] Sur les 577 personnels de direction, 62,4 % ont leur affectation principale dans un collège, 25,8 % dans un lycée et 10,1 % dans un lycée professionnel. L'augmentation du nombre de personnels de direction en 2021-2022 a surtout été visible dans les collèges (+9), moins dans les lycées (+1) et LP (+1).

Plus de la moitié des personnels d'éducation exercent dans un collège (52,8 %), 30,8 % dans un lycée, 11,3 % dans un lycée professionnel et 4,0 % sont affectés sur zone de remplacement. A nombre de personnels d'éducation quasi constant, l'affectation en collège est plus fréquente (+7) en 2021-2022, et moins sur zone de remplacement (-8).

1.5. Personnels IATPSS

[7] Le personnel IATPSS est affecté à 58,2 % dans les établissements du second degré public, à 41,3 % dans les services académiques et 0,6 % dans les autres types d'établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS, ...).

[5] Affectation en éducation prioritaire (EP) des enseignants du secteur public par corps en 2021-2022

	EN ÉDUCATION PRIORITAIRE			HORS ÉDUCATION PRIORITAIRE		
	Effectifs	Part en EP	Âge moyen	Effectifs	Part hors EP	Âge moyen
Instituteurs	3	9,7%	56,3	28	90,3%	56,2
Professeurs des écoles	3 777	26,6%	40,7	10 417	73,4%	45,1
Professeurs contractuels	3	27,3%	34,3	8	72,7%	35,5
Professeurs contractuels alternants	14	8,2%	24,9	157	91,8%	24,6
TOTAL 1^{ER} DEGRÉ	3 797	26,4%	40,6	10 610	73,6%	44,8
Professeurs agrégés	166	23,4%	39,6	544	76,6%	45,7
Professeurs certifiés	1 303	23,0%	41,6	4 354	77,0%	46,3
Professeurs d'EPS	197	25,1%	38,8	588	74,9%	45,2
AE-CE				4	100,0%	61,0
PEGC				6	100,0%	62,2
PLP	3	25,0%	49,0	9	75,0%	51,8
Maîtres auxiliaires	8	20,5%	56,4	31	79,5%	56,1
Contractuels	187	31,0%	37,6	416	69,0%	39,2
Enseignants contractuels alternants	10	14,7%	25,6	58	85,3%	24,1
TOTAL 2ND DEGRÉ	1 874	23,8%	40,7	6 010	76,2%	45,5

[6] Répartition du personnel DIEO par type d'établissement en 2021-2022

	Collèges	Lycées	Lycées Pro.	EREA	Zone de remplacement	Services académiques	Autres types d'étab.*	Tous types
Direction	360	149	58	3		5	2	577
Inspection						172		172
Éducation	280	163	60	4	21	2		530
PsyEN			1		1	327	1	330

* Autres : Etab. médico-éducatifs, Greta, CNED...

[7] Répartition des personnels IATPSS par filière et type d'établissement en 2021-2022

	Administrative	Technique	Technico-pédagogique*	Santé-sociale	Ouvrière	TOTAL
SECOND DEGRÉ						
Collèges	645	29		235		909
Lycées professionnels	131	2		39		172
Lycées	548	238		107		893
E.R.E.A.	12			5		17
TOTAL	1 336	269	0	386	0	1 991
SERVICES ACADÉMIQUES						
Rectorat	471	123	148	11	4	757
DSDEN	290	12	19	215	1	537
IEN	68					68
Services d'information : C.I.O.	51					51
TOTAL	880	135	167	226	5	1 413
AUTRES						
Établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS)	12					12
Supérieur	5	2				7
TOTAL	17	2	0	0	0	19
ENSEMBLE	2 233	406	167	612	5	3 423

*intégration aux effectifs académiques depuis le 1er janvier 2021

2. MODALITÉS D'AFFECTATION

Les personnels titulaires du secteur public sont principalement affectés à titre définitif sur leur poste. C'est le cas de 87,6 % des enseignants du 1er degré et de 95,1 % des enseignants du 2nd degré, mais aussi de 96,7 % des IATSS. La part des enseignants du 1er degré ainsi affectés à titre définitif qui avait augmenté en 2019-2020 (+6,7 points) et en 2020-2021 (+1,7 points), baisse en 2021-2022 (-1,1 point).

2.1 Mesures de carte scolaire

Lorsqu'un poste est supprimé par mesure de carte scolaire dans un établissement, il est accordé une attention particulière au traitement de cette situation.

Ne sont comptabilisées dans cette partie que les mesures de carte scolaire ayant eu lieu pour l'année scolaire 2021-2022.

[1] Le nombre d'enseignants du 1er degré titulaires, réaffectés suite à une mesure de carte scolaire prononcée pour la rentrée 2021 est de 501, soit 2,9 % d'entre eux. Cet effectif a doublé par rapport aux 2 années précédentes, où les mesures de carte scolaire avaient fortement diminué. Cette hausse est tirée par les départements de la Loire et du Rhône (+142 et 148 enseignants réaffectés respectivement), contrairement au département de l'Ain avec un effectif de réaffectations en baisse (-32 enseignants).

[2] Dans le second degré public, 0,3 % des titulaires, soit 52 enseignants, ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire. Cette proportion est globalement stable en 2021-2022. Les mesures de carte scolaire concernent proportionnellement davantage les professeurs d'EPS cette année. La discipline de postes la plus impactée concerne les professeurs certifiés en documentation au lycée.

[3] Comme les années précédentes, aucune mesure de carte scolaire n'a affecté les personnels de direction ou d'inspection. Un personnel psychologue de l'EN est concerné en 2021-2022, ainsi qu'un nombre plus important qu'à l'accoutumée de personnels d'éducation (10).

[4] Concernant les agents titulaires IATSS, 17 agents ont été réaffectés en 2021-2022 suite à une mesure de carte scolaire (4 agents de catégorie A, 2 de catégorie B et 11 de catégorie C).

[1] Mesures de carte scolaire des enseignants titulaires du 1^{er} degré public

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Enseignants titulaires du premier degré public	17 475	3 705	3 655	10 115
Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	501	76	228	197
Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire	2,9 %	2,1 %	6,2 %	1,9 %

[2] Mesures de carte scolaire des enseignants titulaires du 2nd degré public

	Nombre d'enseignants titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Chaires supérieures	133		0,0 %
Agrégés	2 940	12	0,4 %
Professeurs d'EPS	1 168	7	0,6 %
Certifiés	9 447	25	0,3 %
P.E.G.C.	7		0,0 %
P.L.P	2 248	8	0,4 %
Chargés et adjoints d'enseignement	11		0,0 %
Total	15 954	52	0,3 %

[3] Mesures de carte scolaire des personnels de DIEO

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Personnels de direction	577		0,0 %
Personnels d'inspection	159		0,0 %
Personnels d'éducation	519	10	1,9 %
Psychologues de l'EN	330	1	0,3 %
Total	1 585	11	0,7 %

[4] Mesures de carte scolaire 2021-2022 des IATSS titulaires

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectation suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Catégorie A	959	4	0,4 %
Catégorie B	661	2	0,3 %
Catégorie C	1 154	11	1,0 %
Total	2 774	17	0,6 %

2.2 Complément de services

Le complément de service consiste à confier à un enseignant affecté à titre définitif, dont le temps de service n'atteindrait pas l'obligation réglementaire de service, un complément à effectuer dans un autre établissement et/ou dans une autre discipline. Les compléments de service peuvent ainsi permettre d'éviter certaines mesures de carte scolaire et impactent 1 768 enseignants en 2021-2022 en comptabilisant les compléments au sein d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA d'un collège. L'effectif des enseignants avec complément de service décroît légèrement en 2020-2021 (-16 postes).

Compléments de service géographiques

Ne sont pas comptabilisés dans la partie suivante les compléments de service faits dans les établissements d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA d'un collège.

[5] 496 enseignants du secteur public affectés à titre définitif dans un établissement, soit 3,4 % des effectifs, effectuent un complément de service dans un autre établissement (3,3 % en 2020-2021). Certains enseignants pouvant avoir une activité dans plus de deux établissements, on compte au total 515 compléments de service dans l'académie, dont 499 au sein du même département.

En 2021-2022, pour 483 enseignants sur 496, la discipline est identique dans son établissement principal et dans l'établissement secondaire.

Le complément de service est effectué généralement au sein d'un même département (96,9 %). Il est situé dans la même commune que l'affectation principale dans 25,8 % des cas.

[6] Le taux de compléments de service varie beaucoup selon la discipline de l'enseignant. On en dénombre assez peu dans les disciplines techniques ou professionnelles. Les compléments de service sont au contraire assez présents dans les disciplines artistiques et linguistiques, en raison de volumes horaires enseignés moins importants. En 2021-2022, la fréquence des compléments de service dans les différentes disciplines est relativement stable. On peut cependant noter, dans les disciplines où ils sont les plus fréquents, à nouveau une petite hausse pour l'allemand (+3,9 points en plus, soit 8 enseignants supplémentaires), et une baisse pour la technologie (-1,5 points, soit 4 enseignants en moins).

[5] Implantation géographique des compléments de service en 2021-2022

	Effectif	Taux	
Interne au département	Interne à la commune	133	25,8 %
	Autre commune	366	71,1 %
	Sous-total	499	96,9 %
Externe au département	16	3,1 %	
Total compléments de service	515	100,0 %	

[6] Taux de complément de service par discipline (disciplines de plus de 50 enseignants) en 2021-2022

	Nombre total d'enseignants	Nb d'enseignants avec CSR dans un autre étab.	Taux de compléments de service
ITALIEN	151	56	37,1 %
ALLEMAND	229	83	36,2 %
ARTS PLASTIQUES	243	30	12,3 %
EDUCATION MUSICALE	245	30	12,2 %
PHILOSOPHIE	169	13	7,7 %
ESPAGNOL	547	23	4,2 %
TECHNOLOGIE	301	12	4,0 %
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	732	28	3,8 %
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1289	40	3,1 %
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	97	3	3,1 %
ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	99	3	3,0 %
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	178	5	2,8 %
BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	176	5	2,8 %
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	866	23	2,7 %
HISTOIRE GEOGRAPHIE	1270	32	2,5 %
LETTRES CLASSIQUES	302	7	2,3 %
ANGLAIS	1351	23	1,7 %
LETTRES MODERNES	1509	24	1,6 %
MATHEMATIQUES	1630	26	1,6 %
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	63	1	1,6 %
ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQUES	130	2	1,5 %
LETTRES ANGLAIS	152	2	1,3 %
ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	162	2	1,2 %
SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	90	1	1,1 %
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	175	1	0,6 %
OPTION F	182	1	0,5 %
MATH.SCIENCES PHYSIQUES	249	1	0,4 %

[7] Le complément de service s'effectue en grande majorité entre établissements de même type (79,7 % des cas) : 84,6 % en collège, 81,3 % en lycée professionnel et 68,6 % en lycée. 25,7 % des enseignants de lycée ayant un complément de service exercent en collège.

Compléments de service disciplinaire

Outre les compléments de service géographique mentionnés ci-dessus, on dénombre 103 enseignants du secteur public qui effectuent un complément de service dans le même établissement (ou cité scolaire), mais dans une discipline différente.

2.3 Le remplacement

Les Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR)

[8] Le potentiel de remplacement est constitué de 2 109 TZR dans le 1er degré, soit 11,9 % du nombre total d'enseignants. Ce taux est quasi constant (+0,1 points par rapport à 2020-2021).

Dans le second degré, on compte 1 078 TZR, le potentiel de remplacement représente 6,0 % des enseignants, et est en légère progression. Il augmente chez les agrégés et surtout les certifiés, mais diminue chez les professeurs de lycée professionnel. Les remplaçants sont moins présents parmi les professeurs de lycée professionnel (3,4 %) et plus fréquents chez les professeurs certifiés (8,2 %).

[7] Lieux d'exercice des compléments de service internes au département sur 2 établissements en 2020-2021

Établissement principal	Établissement secondaire	Interne à la commune		Autre commune		Total	
Collège (y compris SEGPA)	Collège (y compris SEGPA)	33	7,1 %	226	48,9 %	259	56,1 %
	Lycée professionnel	3	0,6 %	1	0,2 %	4	0,9 %
	Lycée	22	4,8 %	21	4,5 %	43	9,3 %
EREA	Lycée professionnel	0	0,0 %	0	0,0 %		
Lycée professionnel	Collège (y compris SEGPA)	1	0,2 %	0	0,0 %	1	0,2 %
	Lycée professionnel	4	0,9 %	9	1,9 %	13	2,8 %
	Lycée	1	0,2 %	1	0,2 %	2	0,4 %
Lycée	Collège (y compris SEGPA)	19	4,1 %	17	3,7 %	36	7,8 %
	Lycée professionnel	7	1,5 %	1	0,2 %	8	1,7 %
	Lycée	33	7,1 %	63	13,6 %	96	20,8 %
Compléments de service internes au département		123	26,6 %	339	73,4 %	462	100,0 %

Note : les 37 compléments de services effectués sur plus de deux établissements ne sont pas décrits ici.

[8] Répartition des enseignants sur zone de remplacement par corps en 2021-2022

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Enseignants dans le premier degré	17 776	2 109	11,9 %
Instituteurs	37	2	5,4 %
Professeurs des écoles	17 442	1 995	11,4 %
Professeurs contractuels	126	112	88,9 %
Professeurs contractuels alternants	171		0,0 %
Enseignants dans le second degré	17 902	1 078	6,0 %
Chaires supérieures	133		0,0 %
Agrégés	2 940	160	5,4 %
Professeurs d'EPS	1 168	69	5,9 %
Certifiés	9 447	772	8,2 %
Chargés et adjoints d'enseignement	11		0,0 %
P.E.G.C.	7	1	14,3 %
P.L.P	2 248	76	3,4 %
Maîtres auxiliaires	59		0,0 %
Non-titulaires contractuels	1 889		

[9] Les disciplines générales sont globalement mieux dotées en TZR. Par exemple, 14,5 % des enseignants de philosophie et 17,8 % des enseignants d'arts plastiques sont affectés sur zone de remplacement. En histoire-géographie, en revanche, la part des remplaçants n'est que de 4,8 % et en physique-chimie de 2,3 %.

Les disciplines professionnelles sont en général moins bien dotées et la part des remplaçants est en baisse en 2021-2022 (-0,2 point de pourcentage pour les domaines de la production et des services).

[9] Répartition des enseignants sur zone de remplacement du 2nd degré par discipline de poste (disciplines de plus de 80 enseignants) en 2021-2022

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Disciplines générales	13 690	965	7,0 %
Philosophie	220	32	14,5 %
Lettres	2 752	205	7,4 %
Langues vivantes	2 818	235	8,3 %
Histoire-Géographie	1 451	69	4,8 %
Sciences économiques et sociales	220	31	14,1 %
Mathématiques	2 206	140	6,3 %
Physique-Chimie	1 053	24	2,3 %
Biologie-Géologie	848	69	8,1 %
Éducation musicale	314	26	8,3 %
Arts plastiques	332	59	17,8 %
Éducation physique et sportive	1 476	75	5,1 %
Domaines de la production	2 054	56	2,7 %
Technologie	814	21	2,6 %
Encadrement des ateliers : industrie	82	0	0,0 %
Génie industriel	195	4	2,1 %
Génie civil	88	2	2,3 %
Génie mécanique	209	13	6,2 %
Génie électrique	144	6	4,2 %
Métiers des arts appliqués	186	4	2,2 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	88	3	3,4 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	248	3	1,2 %
Domaines des services	1 145	30	2,6 %
Paramédical, social et soins personnels	169	6	3,6 %
Économie et gestion	976	24	2,5 %
Autres disciplines (non spécialisées)	725	20	2,8 %

Affectations à l'année (AFA) des TZR

[10] et **[11]** Les affectations à l'année (AFA) concernent les titulaires sur zone de remplacement ; l'effectif de TZR en AFA n'est alors plus disponible pour le remplacement de courte ou moyenne durée. On dénombre en 2021-2022, parmi les 1 078 TZR du second degré public, 491 enseignants affectés à l'année.

Les affectations à l'année représentent, en 2021-2022, un peu moins de la moitié des TZR (46 %, ce qui est stable par rapport à 2020-2021).

Dans les trois quarts des cas, il s'agit d'affectations au sein d'un seul et même établissement.

Un peu moins d'un quart des affectations à l'année concerne deux établissements ou plus, soit 121 affectations. Il s'agit alors d'une affectation au sein de la même commune dans 31,4 % des cas, d'une affectation dans deux établissements du même département à 66,1 %, et plus rarement (2,5 % des cas), d'une affectation externe au département.

Les affectations partagées au sein du département concernent majoritairement les établissements de même type (80,6 %).

Personnels suppléants

Pour pallier les absences des personnels, il peut être fait appel à des personnels suppléants qui peuvent être des TZR, mais également des enseignants contractuels recrutés au titre de la suppléance. Ainsi, dans le second degré public, ce sont 427 enseignants contractuels qui ont effectué une suppléance en 2021-2022, chiffre en nette baisse par rapport à 2020-2021 (-9,1 %).

Les enseignants suppléants interviennent également dans l'enseignement privé où le vivier de professeurs titulaires remplaçants n'existe pas. Ils sont au nombre de 293 dans le 2nd degré privé en 2021-2022 (soit 13 de moins qu'en 2020-2021).

Certains contractuels peuvent être recrutés au titre de la suppléance parmi les IATSS. Ils sont employés dans la filière administrative pour 68,7 % des cas. On recense ainsi 68 personnes pour l'année 2021-2022.

[10] Affectations à l'année (AFA) dans le second degré public en 2021-2022

	Nombre d'affectations	Taux
Affectations à l'année sur un établissement	370	75,4 %
Affectations à l'année sur deux établissements ou plus	121	24,6 %
Interne au département	Interne à la commune	38 7,7 %
	Autre commune	80 16,3 %
	Total	118 24,0 %
Externe au département	3	0,6 %
Total affectations à l'année	491	100,0 %

[11] Lieux d'exercice des affectations à l'année internes au département sur deux établissements ou plus en 2021-2022

Établissement principal	Établissement(s) secondaire(s)	Interne à la commune		Autre commune		Total	
Collège (y compris SEGPA)	Collège(s)	17	15,7 %	51	47,2 %	68	63,0 %
	Lycée(s) professionnel(s)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Lycée(s)	2	1,9 %	1	0,9 %	3	2,8 %
Lycée professionnel	Collège(s)	0	0,0 %	1	0,9 %	1	0,9 %
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,9 %	3	2,8 %	4	3,7 %
	Lycée(s)	1	0,9 %	3	2,8 %	4	3,7 %
Lycée	Collège(s)	3	2,8 %	9	8,3 %	12	11,1 %
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,9 %	0	0,0 %	1	0,9 %
	Lycée(s)	10	9,3 %	5	4,6 %	15	13,9 %
Affectations à l'année internes au département		35	32,4 %	73	67,6 %	108	100,0 %

Note : les 10 affectations à l'année effectuées sur plus de deux établissements ne sont pas décrites ici.

3. TÉLÉTRAVAIL

Le champ de l'étude porte uniquement sur les télétravailleurs réguliers dans le cadre de la charte et ayant participé à la campagne de télétravail du mois de juin 2021.

[1] En 2021-2022, trois ans après la première année de déploiement du dispositif de télétravail, l'académie de Lyon compte 534 agents inscrits dans le dispositif de télétravail régulier. Parmi les agents affectés au rectorat ou dans une des DSDEN, 41,3 % télétravaillent. Le taux de télétravailleurs a encore augmenté (+6,8 points sur un an), la plus forte hausse est enregistrée dans la DSDEN de l'Ain (+12,8 points). C'est au rectorat que le travail à distance est le plus répandu, puisqu'il y concerne 50,9 % des agents.

[2] Toutes les informations affichées dans le reste de cette sous-partie concernent uniquement les télétravailleurs au rectorat ou dans les DSDEN, les travailleurs d'autres services académiques sont exclus.

Les femmes télétravaillent plus fréquemment que les hommes (44,7 % de télétravailleuses contre 29,5 % chez les hommes) dans les catégories de personnels B et C, mais pas dans la catégorie A, où la situation est plus équilibrée.

C'est chez les agents de catégorie B que le travail à distance est le plus développé (64,6 % de télétravailleurs), suivis de près par la catégorie C (60,4 % de télétravailleurs, avec une croissance de 16 points en un an). La catégorie A a le taux de télétravailleurs le plus faible (21,8 % de télétravailleurs) et qui croît le moins (+0,9 points).

[3] Plus des trois quarts des télétravailleurs sont à temps plein, mais c'est chez les agents à temps partiel que le travail à distance est le plus fréquent (51,9 % des cas, pour seulement 39,0 % des agents à temps plein). Le travail à distance est plus fréquent chez les agents à 90%.

[4] Le taux de télétravail décroît avec l'âge. C'est dans la tranche d'âge des moins de 30 ans que le taux de télétravail est le plus élevé (48,8 %), et dans celle des plus de 60 ans qu'il est le plus faible (35,5 %).

[1] Répartition des télétravailleurs selon les services académiques en 2021-2022

SERVICES ACADÉMIQUES	Nombre d'agents télétravailleurs	Taux d'agents télétravailleurs
Rectorat	327	50,9%
DSDEN de l'Ain	38	36,2%
DSDEN de la Loire	32	23,4%
DSDEN du Rhône	81	29,7%
Total services académiques	478	41,3%
Autre	56	
Total	534	

[2] Taux d'agents télétravailleurs selon la catégorie et le sexe en 2021-2022

	catégorie A	catégorie B	catégorie C	Ensemble
Femmes	21,5%	66,8%	66,7%	44,7%
Hommes	22,4%	55,1%	27,7%	29,5%
Ensemble*	21,8%	64,6%	60,4%	41,3%

* hors agents affectés dans autres services académiques.

[3] Répartition des télétravailleurs selon la quotité de travail en 2021-2022

	Quotité de travail	Nombre d'agents	Taux d'agents télétravailleurs
Temps partiel	75% ou moins	12	37,5%
	80%	79	51,0%
	90%	16	84,2%
	Ensemble	107	51,9%
Temps plein	100%	371	39,0%
Ensemble*		478	41,3%

* hors agents affectés dans autres services académiques.

[4] Répartition des télétravailleurs selon l'âge en 2021-2022

TRANCHE D'ÂGE	Nombre d'agents	Nombre d'agents télétravailleurs
moins de 30 ans	21	48,8%
30 ans à 39 ans	86	46,7%
40 ans à 49 ans	132	43,0%
50 ans à 59 ans	179	39,3%
60 ans et plus	60	35,5%
Ensemble*	478	41,3%

* hors agents affectés dans autres services académiques.

4. QUOTITÉ DE TRAVAIL

4.1. Temps partiels et temps incomplets

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée de l'emploi à temps incomplet. L'agent non titulaire recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration, en fonction de ses besoins, qui ne concerne que les agents non titulaires.

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, qui peut décider de reprendre son activité à 100 %. Le temps partiel peut être « de droit » ou « sur autorisation » de l'administration.

L'acceptation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de droit :

- à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au titre d'un handicap, après avis du médecin de prévention ;
- pour la création ou la reprise d'une entreprise ;
- pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'exercice des fonctions à temps partiel de droit est possible aux quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Toutefois, pour les enseignants, ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

Le temps partiel sur autorisation est accordé sur demande, sous réserve des nécessités et de la continuité du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

[1] C'est parmi les IATPSS que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (17,5 %), même si elle est en diminution au cours des dernières années (elle était de 20% en 2018-2019). Chez les enseignants, elle est plus élevée parmi les enseignants du premier degré (17,3 % dans le secteur public et 13,8 % dans le secteur privé) que dans le second degré (10,1 % pour le public et 7,0 % pour le privé). En 2021-2022, la fréquence du temps partiel est en hausse pour toutes les catégories d'enseignants et parmi les personnels d'éducation et d'orientation.

Les personnels de direction et d'inspection ne comptent aucun agent à temps partiel.

La part des hommes bénéficiant d'un temps partiel est très nettement plus faible que celle des femmes. Ainsi, seulement 4,4 % des personnels IATPSS masculins sont dans cette situation, contre 20,1 % des femmes.

[2] La part des enseignants du second degré à temps partiel varie selon le corps d'appartenance des agents. La part des professeurs certifiés à temps partiel est de 12,8 %, pour 10,0 % des professeurs agrégés et 7,5 % pour les PLP. La part des enseignants à temps partiel est très inférieure à celle des enseignantes dans tous les corps.

[3] Les temps partiels sur autorisation sont plus fréquents que les temps partiels de droit. Pour les personnels d'éducation et d'orientation et les enseignants du premier degré public, la part des temps partiels de droit est plus importante que pour les autres catégories. Le personnel administratif, qui est le plus fréquemment à temps partiel, est aussi celui où la part des temps partiels de droit est une des plus faible (24,3 %).

[4] L'étude de la répartition des agents selon le taux de temps partiel complète l'analyse de ces différences. Les données présentées dans le tableau [4] portent sur l'ensemble des agents à l'exclusion de ceux qui ont un contrat de travail inférieur à 35h (par exemple les contractuels AESH).

La quotité de temps partiel la plus fréquemment observée, parmi les administratifs et les personnels d'éducation et d'orientation, est celle de 80 %. Pour les enseignants du second degré public, ce sont les quotités de plus de 80 %. Parmi les enseignants du 1er degré public, les quotités de plus de 80 % restent minoritaires. Quant aux enseignants à temps partiel du premier degré privé, ils choisissent le plus souvent le mi-temps.

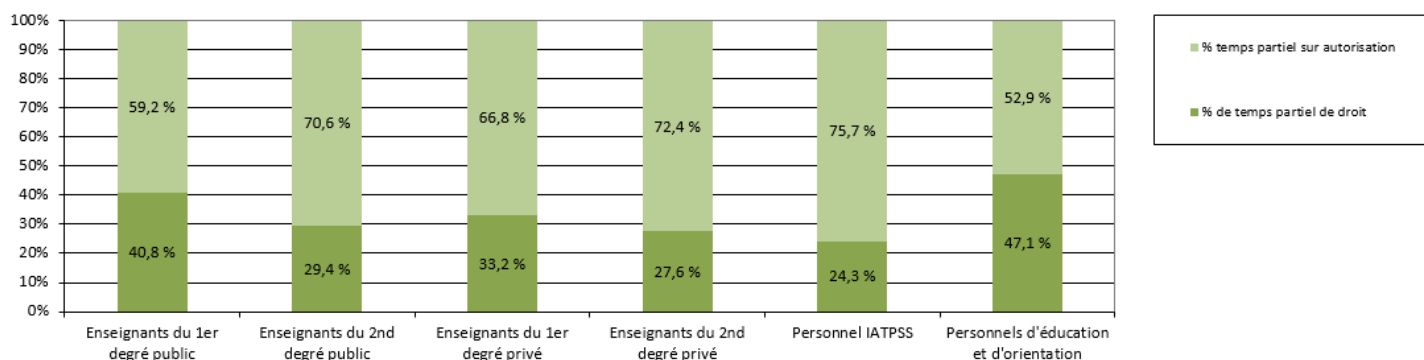
[1] Taux d'agents à temps partiel selon leur sexe en 2021-2022

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Enseignants du 1 ^{er} degré public	17,3 %	19,1 %	6,0 %
Enseignants du 2 nd degré public	10,1 %	13,4 %	5,1 %
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	13,8 %	14,7 %	2,7 %
Enseignants du 2 nd degré privé	7,0 %	8,5 %	4,2 %
Personnels IATPSS	17,5 %	20,1 %	4,4 %
Personnels de direction	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnels d'inspection	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnels d'éducation et d'orientation	7,9 %	8,7 %	4,5 %

[2] Zoom sur les enseignants du 2nd degré public en 2021-2022

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Chaires supérieures	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Agrégés	10,0 %	13,0 %	6,5 %
Professeurs certifiés	12,8 %	16,0 %	6,4 %
Professeurs d'EPS	8,6 %	13,3 %	5,0 %
PLP	7,5 %	10,9 %	4,1 %
Autres enseignants (AE, CE, MA...)	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	1,7 %	2,7 %	0,4 %

[3] Répartition selon le type de temps partiel en 2021-2022



[4] Répartition des personnels selon la quotité de temps de travail (hors agents à temps incomplet) en 2021-2022

	50%	Plus de 50 et moins de 80%	80%	Plus de 80%	Temps plein
Enseignants du 1 ^{er} degré public	3,4 %	6,7 %	6,2 %	1,0 %	82,7 %
Enseignants du 2 nd degré public	1,4 %	2,2 %	2,8 %	3,7 %	89,9 %
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	7,6 %	5,3 %	0,9 %	0,0 %	86,2 %
Enseignants du 2 nd degré privé	1,7 %	2,3 %	1,2 %	1,8 %	93,0 %
Personnels IATPSS	2,9 %	0,6 %	10,8 %	3,1 %	82,5 %
Personnels de direction	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Personnels d'inspection	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Personnels d'éducation et d'orientation	2,7 %	0,3 %	4,7 %	0,2 %	92,1 %

[5] Parmi les enseignants du premier degré public à temps partiel, 19,4 % travaillent à mi-temps et 38,6 % ont une quotité de travail de 75 %. Il s'agit dans ce cas principalement de temps partiel sur autorisation.

4.2. Les heures supplémentaires années

Les heures supplémentaires correspondent au dépassement de l'obligation de service de l'enseignant. Celle-ci est déterminée en fonction du corps d'appartenance, de la modalité de service et de la discipline de poste. On parle d'heures supplémentaires années (HSA) dans le cas où ce dépassement est régulier durant l'année scolaire. Il existe également des heures supplémentaires effectives (HSE), dues à un dépassement exceptionnel du service hebdomadaire, attribuées notamment dans le cadre de l'accompagnement éducatif (après les cours), des stages pendant les vacances ou des remplacements de courte durée pendant l'année scolaire dans le second degré. Ces heures supplémentaires effectives ne sont pas prises en compte ici.

[6] La part des enseignants du second degré public effectuant des HSA est de 79,5 % du nombre d'enseignants à temps complet, proportion en hausse de presque 2 points par rapport à 2020-2021 au global ; cette augmentation s'observe dans les différents corps. La part des enseignants effectuant au moins 2 HSA est en hausse également (+3 points).

Les HSA des enseignants sont très inégalement pratiquées selon le corps. Ainsi, lorsque 96,2 % des professeurs de chaire supérieure voient ce type d'heures accroître leur temps de service, moins de la moitié des contractuels en effectuent.

[5] Zoom sur les quotités des enseignants du 1^{er} degré public en 2021-2022

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Ensemble
Ain	Quotité =50%	11,6%	10,8%	22,5%
	Quotité=75%	10,2%	22,3%	32,5%
	Autres quotités	16,6%	28,4%	45,0%
	TOTAL	38,4%	61,6%	100,0%
Loire	Quotité =50%	10,8%	15,6%	26,4%
	Quotité=75%	8,1%	48,2%	56,3%
	Autres quotités	14,8%	2,5%	17,3%
	TOTAL	33,7%	66,3%	100,0%
Rhône	Quotité =50%	11,5%	3,8%	15,4%
	Quotité=75%	10,5%	23,0%	33,5%
	Autres quotités	22,6%	28,5%	51,1%
	TOTAL	44,6%	55,4%	100,0%
Académie	Quotité =50%	11,4%	8,0%	19,4%
	Quotité=75%	9,9%	28,8%	38,6%
	Autres quotités	19,5%	22,4%	42,0%
	TOTAL	40,8%	59,2%	100,0%

[6] Heures supplémentaires années des enseignants à temps complet dans le 2nd degré public (hors enseignants stagiaires) en 2021-2022

	% des enseignants effectuant des HSA	% des enseignants effectuant au moins 2 HSA	Nombre moyen des HSA par enseignant	Nombre moyen d'HSA par enseignant en pratiquant
Professeurs de chaire supérieure	96,2	87,1	4,4	4,6
Professeurs agrégés	88,7	58,4	2,5	2,8
Professeurs certifiés	82,2	46	1,8	2,2
Professeurs d'EPS	77,9	47,7	1,7	2,1
PLP	78,9	51,5	1,9	2,4
Instituteurs et professeurs des écoles	54,5	27,3	0,9	1,7
Maîtres auxiliaires	41,7	12,5	0,6	1,5
Professeurs contractuels	48,1	27,5	1,1	2,4
Autres	71,4	14,3	0,9	1,3
Enseignants dans le second degré	79,5	47,6	1,9	2,4

5. CONGES

Avertissement

Les données sur les absences proviennent de l'entrepôt de données BSA regroupant les données des systèmes d'information EPP, AGORA et AGAPE et concernent le personnel du secteur public uniquement, à l'exception des personnels jeunesse et sport. Les données portent sur les absences liées à la maladie, à la naissance, aux accidents du travail, comme à la formation ou aux autorisations d'absence.

La période étudiée couvre l'année scolaire 2021-2022 et la durée des congés n'est prise en compte que sur cette période. Des congés s'étalant sur 2 années scolaires peuvent être tronqués.

Avertissement : les absences peuvent ne pas être saisies exactement de la même façon selon les départements, les systèmes d'information ou les agents en charge de la saisie. Il convient donc d'être prudent dans les comparaisons historiques sur ces données.

Les congés liés à la formation du personnel ne sont pas toujours saisis dans les systèmes d'information.

[1] Le taux d'agents ayant eu un congé sur l'année (77,4 %) est en très forte hausse (+12,7 points par rapport à 2020-2021).

Comme les années précédentes, ce taux est le plus élevé chez les enseignants du premier degré, avec 84,3 % des personnes ayant pris au moins un congé sur l'année.

Le personnel DIO est toujours la population qui consomme le moins de congés (47,4 % des personnes ont pris au moins un congé).

[2] Les congés liés à la naissance (congés de maternité, paternité, adoption, etc...) interviennent majoritairement dans les populations âgées de moins de 40 ans. Pour étudier l'effet de l'âge sur les congés, il est donc nécessaire d'exclure ce type de congés dans le tableau des absences. Les congés liés aux enfants (pour garde d'enfants malades notamment) demeurent néanmoins intégrés dans ces décomptes.

C'est la raison pour laquelle les personnels âgés de 30 à 49 ans représentent la population utilisant le plus fréquemment des congés, toutes fonctions confondues. 82,6 % des effectifs de cette classe d'âge ont bénéficié d'au moins un congé (hors naissance) sur l'année, alors que ce n'est le cas que de 65,7 % des plus de 60 ans.

[3] Les personnels de 30 à 49 ans représentent 62,8 % des personnes prenant des congés (hors congés liés à la naissance) sur l'année 2021-2022, alors qu'ils représentent que 53,4 % de la population totale académique.

Les autorisations d'absences sont particulièrement fréquentes chez les 30-49 ans car elles incluent les congés liés aux enfants, notamment malades.

Les congés pour formation concernent surtout les 40-49 ans, qui représentent 38,7 % des personnes en ayant bénéficié.

Les personnels âgés de plus de 50 ans sont particulièrement surreprésentés parmi les accidents du travail et les congés longs. Cependant, cette population consomme 26,9 % des congés pris sur l'année, alors qu'elle représente 34,7 % de la population totale académique.

Concernant les congés longs (longue maladie et longue durée), on constate qu'ils concernent à présent plus souvent des 40-49 ans que des cinquantenaires.

[1] Évolution du taux d'agents avec congés (y compris ceux liés à la naissance)

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
2018-2019	77,2 %	73,2 %	54,6 %	39,3 %	53,4 %	69,6 %
2019-2020	70,2 %	64,2 %	45,5 %	34,3 %	47,8 %	61,1 %
2020-2021	72,2 %	64,6 %	60,1 %	38,1 %	51,4 %	64,7 %
2021-2022	84,3 %	78,6 %	72,2 %	47,4 %	63,5 %	77,4 %

[2] Taux d'agents ayant pris au moins un congé selon l'âge (hors congés liés à la naissance)

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
Moins de 30 ans	82,4 %	77,7 %	64,4 %	73,7 %	63,8 %	73,7 %
30 ans à 39 ans	90,6 %	84,7 %	78,5 %	68,8 %	74,6 %	85,1 %
40 ans à 49 ans	86,0 %	82,0 %	77,1 %	45,9 %	66,5 %	80,9 %
50 ans à 59 ans	77,4 %	72,8 %	68,9 %	41,5 %	58,0 %	70,9 %
60 ans et plus	73,5 %	67,9 %	66,1 %	42,7 %	57,8 %	65,7 %
TOTAL	84,0 %	78,2 %	71,7 %	47,1 %	63,1 %	77,1 %

[3] Répartition des congés selon le type de congé et l'âge (hors congés de naissance)

	Moins de 30 ans	30 ans à 39 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus	Total
Accident du travail	7,6 %	12,6 %	33,1 %	37,3 %	9,4 %	100 %
Autorisation d'absence	7,9 %	31,2 %	39,3 %	18,0 %	3,5 %	100 %
Autres	7,2 %	31,2 %	39,8 %	18,9 %	2,9 %	100 %
Congé longue durée	1,9 %	4,9 %	41,0 %	32,8 %	19,4 %	100 %
Congé longue maladie	1,8 %	9,0 %	42,4 %	37,3 %	9,6 %	100 %
Formation	9,2 %	23,7 %	38,7 %	24,9 %	3,5 %	100 %
Maladie ordinaire	14,0 %	25,5 %	28,9 %	24,4 %	7,2 %	100 %
TOTAL	10,3 %	27,6 %	35,2 %	21,8 %	5,1 %	100 %

[4] Taux d'absence annuel des personnels selon le sexe

	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Non enseignants du second degré	Personnel DIEO	IATSS	Ensemble
2018-2019	5,7 %	5,0 %	4,0 %	4,1 %	5,3 %	5,1 %
2019-2020	5,1 %	4,5 %	3,3 %	4,4 %	4,9 %	4,5 %
2020-2021	5,9 %	5,5 %	6,4 %	4,9 %	6,0 %	5,8 %
2021-2022	6,6 %	6,2 %	7,0 %	5,2 %	6,4 %	6,5 %
Hommes	4,2 %	4,5 %	3,4 %	3,6 %	4,8 %	4,3 %
Hommes hors congé de naissance	4,1 %	4,3 %	3,3 %	3,5 %	4,7 %	4,1 %
Femmes	7,0 %	7,3 %	7,6 %	5,8 %	6,8 %	7,2 %
Femmes hors congé de naissance	5,6 %	6,2 %	6,6 %	5,2 %	6,1 %	6,0 %

Le taux d'absence annuel moyen d'un groupe (enseignants du premier degré, enseignants et non enseignants du second degré, DIEO, IATSS) correspond à la somme des durées de tous les congés de l'année scolaire divisée par l'effectif du groupe et par 365.

[4] et **[5]** Représentant 75,9 % des personnels, les femmes consomment mathématiquement davantage de jours de congés que les hommes. Les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble des types de congés, à l'exception des congés longue maladie et de formation, dont presque 30 % sont pris par des hommes alors qu'ils ne représentent que 24,1 % des effectifs.

Le taux d'absence annuel moyen est calculé en intégrant la durée des congés pris. Il est en hausse cette année, en lien avec le nombre d'agents ayant bénéficié de congés. Ici encore, la comparaison entre hommes et femmes ne peut se faire qu'en excluant les congés liés à la naissance (qui n'ont pas la même durée pour les hommes et les femmes) mais les autres congés liés aux enfants demeurent pris en compte. Le taux d'absence des femmes demeure de ce fait plus important que celui des hommes, l'écart le plus important est celui des personnels non enseignants du second degré (+3,3 points entre femmes et hommes).

[6] En 2021-2022 comme l'année précédente, le taux d'absence le plus élevé est celui des personnels non enseignants du second degré, et le plus faible celui des DIO.

Quatre personnes sur cinq des catégories suivantes prennent au moins un congé sur l'année scolaire 2021-2022 : professeurs des écoles, professeurs contractuels du premier degré public, professeurs certifiés, professeurs d'EPS, professeurs de lycées professionnels et les adjoints d'enseignement. Les personnels de direction, d'inspection, ainsi que les assistants étrangers sont ceux qui consomment le moins de congés (moins d'un sur quatre d'entre eux a pris un congé dans l'année).

[5] Répartition des congés selon le sexe et le type de congés (hors congés de naissance)

	Femmes	Hommes	Total
Accidents du travail	84,9 %	15,1 %	100 %
Autorisations d'absence	78,9 %	21,1 %	100 %
Autres	84,8 %	15,2 %	100 %
Congé longue durée	82,4 %	17,6 %	100 %
Congé longue maladie	70,6 %	29,4 %	100 %
Formation	70,3 %	29,7 %	100 %
Maladie ordinaire	82,8 %	17,2 %	100 %
TOTAL	79,4 %	20,6 %	100 %

[6] Les congés selon le type de personnel

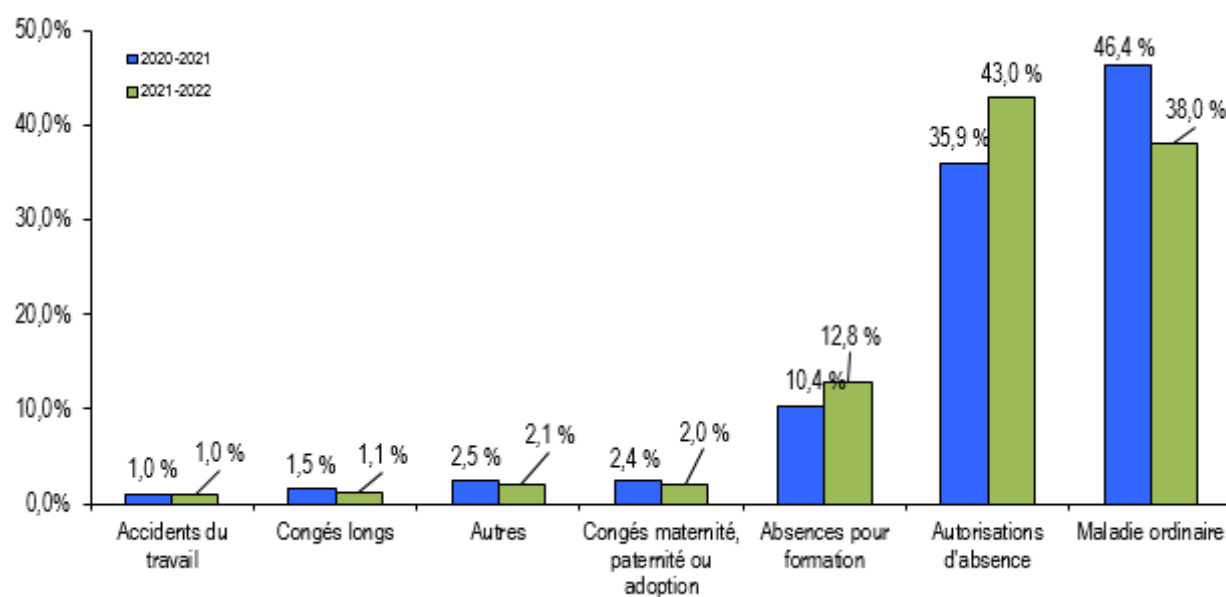
		Effectif total	Nombre de personnes avec au moins un congé	Nombre de jours de congés	Nombre de congés	Taux d'absence annuel moyen	Proportion de personnel avec au moins un congé
Enseignants du 1 ^{er} degré public	Instituteurs	37	25	894	58	6,6 %	67,6 %
	Professeurs des écoles	17 438	14 721	425 791	51 437	6,7 %	84,4 %
	Professeurs contractuels	130	121	3 362	485	7,1 %	93,1 %
	Professeurs contractuels alternants	171	120	1 417	282	2,3 %	70,2 %
	TOTAL	17 776	14 987	431 464	52 262	6,6 %	84,3 %
Enseignants du 2 nd degré public	Professeurs de chaire sup.	133	42	734	71	1,5 %	31,6 %
	Professeurs agrégés	2 940	2 117	52 858	6 805	4,9 %	72,0 %
	Professeurs certifiés	9 447	7 699	230 613	28 068	6,7 %	81,5 %
	Professeurs d'EPS	1 168	1 005	30 128	4 188	7,1 %	86,0 %
	PEGC	7	3	32	10	1,3 %	42,9 %
	PLP	2 248	1 813	56 143	7 220	6,8 %	80,6 %
	Adjointes et chargés d'ens	11	9	146	25	3,6 %	81,8 %
	Contractuels	1 789	1 277	29 270	3 876	4,5 %	71,4 %
	Contractuels alternants	100	75	956	192	2,6 %	75,0 %
	Maîtres auxiliaires	59	39	1 871	125	8,7 %	66,1 %
	TOTAL	17 902	14 079	402 751	50 580	6,2 %	78,6 %
Non enseignant 2 nd degré	Assistants éducation	2 601	1 822	40 863	5 680	4,3 %	70,0 %
	Assistants étranger	164	23	127	32	0,2 %	14,0 %
	AESH	6 807	5 062	203 312	17 777	8,2 %	74,4 %
	TOTAL	9 572	6 907	244 302	23 489	7,0 %	72,2 %
Personnel DIO	Direction	577	125	5 149	168	2,4 %	21,7 %
	Inspection	159	25	2 124	32	3,7 %	15,7 %
	Education	530	415	15 295	1 381	7,9 %	78,3 %
	PsyEN	330	191	7 499	485	6,2 %	57,9 %
	TOTAL	1 596	756	30 067	2 066	5,2 %	47,4 %
IATSS	Administrative	2 233	1 461	51 712	4 644	6,3 %	65,4 %
	Médico-sociale	612	384	16 199	1 388	7,3 %	62,7 %
	Technique	411	223	8 401	706	5,6 %	54,3 %
	TOTAL	3 256	2 068	76 312	6 738	6,4 %	63,5 %
Total personnels du public		50 102	38 797	1 184 896	135 135	6,5 %	77,4 %

[7] et **[8]** En nombre de journées d'absence, les congés de maladie ordinaire représentent le plus gros volume. Ces congés sont en croissance, mais moins fortement que l'ensemble des congés (+11 % contre +36 %). Le nombre moyen de jours de congés maladie ordinaire (10,0 jours) est en revanche en légère baisse (-0,4 jours).

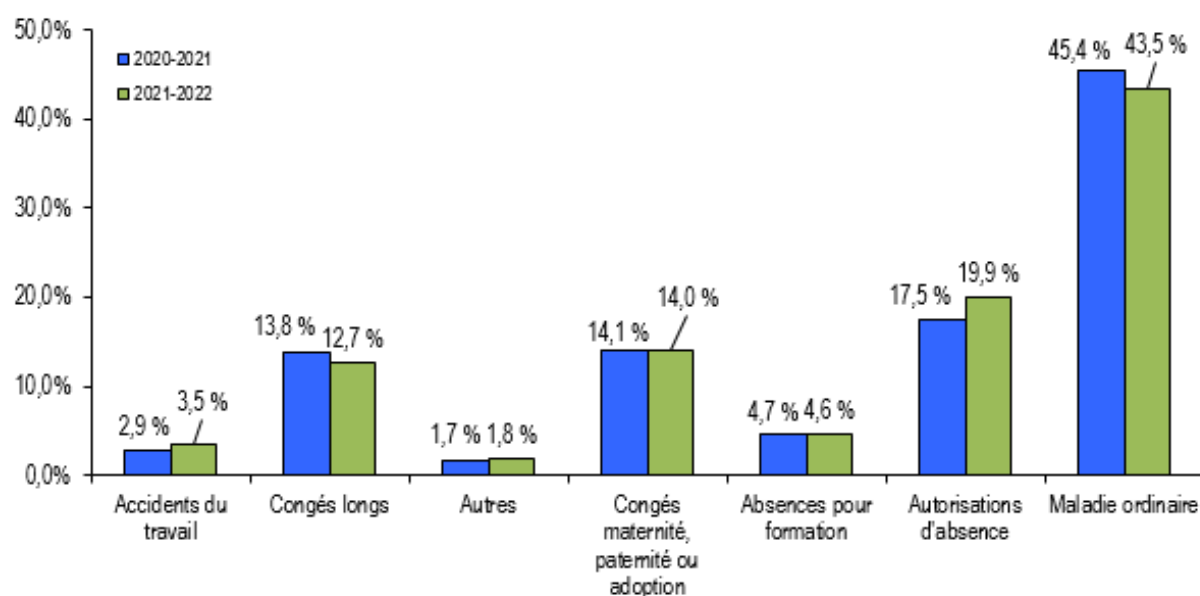
Les autorisations d'absence représentent le premier motif d'absence en 2021-2022, en forte progression (+63 %) probablement du fait des autorisations spéciales d'absence covid. Leur durée est en baisse (-1,1 jour) mais encore bien supérieur au niveau de 2019-2020 (4,1 jours contre 1,4 jours).

Le nombre de congés pour formation a fortement augmenté en 2021-2022 (+68 %). Cette hausse s'explique probablement par le rattrapage des formations qui n'ont pas eu lieu précédemment du fait du contexte sanitaire. La durée moyenne des formations qui ont eu lieu a baissé, pour atteindre 3,1 jours, pour 4,8 jours en 2020-2021.

[7] Répartition des motifs d'absence en nombre de congés



[8] Répartition des motifs d'absence en nombre de jours



6. FORMATION CONTINUE

La Délégation Formation Innovation Expérimentation (DFIE) pilote l'élaboration du plan académique de formation continue de tous les personnels (administratifs, techniques, santé, social, enseignants, éducation, encadrement), premier et second degrés, en étroite concertation avec les Directrices et Directeurs académiques (DASEN), le comité pédagogique académique (CPA) et la direction des Ressources humaines (SGA/DRH).

La formation continue des enseignants du 1er et 2nd degrés privés est gérée par des organismes qui ne relèvent pas de l'éducation nationale.

6.1. Personnel enseignant du premier degré public

[1] Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 3 353 enseignants du 1er degré de l'Ain, 2 858 de la Loire et 8 770 du Rhône se sont formés, animations pédagogiques comprises. Après deux années en baisse, le nombre de personnes formées est en hausse (+20,9 %).

[2] La classification selon les différents objets de formation diffère selon les départements et selon les années. Dans l'Ain, l'essentiel des formations concerne le développement des qualifications ou acquisitions nouvelles, dans la Loire l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers et dans le Rhône la formation professionnelle statutaire.

6.2. Personnel enseignant du second degré public, personnel d'éducation et d'orientation

[3] Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 26 843 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré public ont suivi au moins une action de formation. Comme pour le 1er degré, le nombre de personnes formées augmente fortement (+164,7 % par rapport à 2020-2021) après deux années consécutives en baisse, aussi le taux de personnes formées est-il en hausse. En effet, 49,4 % des agents ont suivi au moins une action de formation pour l'année scolaire 2021-2022.

Le taux d'assiduité, c'est-à-dire la proportion de personnes ayant assisté à au moins les deux tiers des formations auxquelles elles ont été inscrites, est de 71,0 %. Ce taux est en forte hausse par rapport à l'année scolaire précédente (+20,8 points).

Les personnels d'éducation (CPE) et les PLP constituent les deux catégories de personnels qui se sont le plus formées en 2021-2022.

[4] Le nombre de journées de formation s'élève à 31 112 en 2021-2022, soit une hausse de 88,0 % par rapport à l'année précédente.

Les formations les plus suivies sont : développement des qualifications ou acquisitions nouvelles, préparation aux examens et concours, adaptation immédiate au poste de travail et adaptation à l'évolution prévisible des métiers.

[1] Formation du personnel enseignant du 1^{er} degré public selon leur fonction

1 ^{er} degré 2021-2022	Ain			Loire			Rhône		
	Nb de personnes formées	Taux de formés	Taux d'assiduité	Nb de personnes formées	Taux de formés	Taux d'assiduité	Nb de personnes formées	Taux de formés	Taux d'assiduité
Directeurs d'école	442	96,3 %	51,6 %	446	97,4 %	40,6 %	829	96,3 %	80,3 %
Enseignants en classe maternelle	677	89,7 %	49,6 %	669	85,8 %	41,7 %	1 940	95,8 %	81,1 %
Enseignants en classe élémentaire	1 326	94,1 %	42,9 %	1 016	84,0 %	40,3 %	3 236	97,7 %	78,6 %
Personnels du secteur ASH en RASED				4	100,0 %	100,0 %			
Personnels du secteur ASH hors RASED	74	92,5 %	68,9 %	68	91,9 %	75,0 %	26	96,3 %	80,8 %
Autres personnels (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	834	84,5 %	52,9 %	655	83,8 %	41,8 %	2 739	92,9 %	76,4 %
Total	3 353	90,9 %	48,5 %	2 858	86,4 %	41,9 %	8 770	95,6 %	78,6 %

[2] Formation du personnel enseignant du 1^{er} degré public selon l'objectif de formation

1 ^{er} degré 2021-2022	Ain			Loire			Rhône		
	Nombre de stagiaires	Taux de présence	Taux d'assiduité	Nombre de stagiaires	Taux de présence	Taux d'assiduité	Nombre de stagiaires	Taux de présence	Taux d'assiduité
Formation professionnelle statutaire	502	51,4 %	92,6 %	479	78,5 %	84,6 %	20 292	88,9 %	89,6 %
Adaptation immédiate au poste de travail	45	100,0 %	100,0 %				182	100,0 %	98,9 %
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers				3 197	76,9 %	76,3 %			
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	7 060	72,6 %	79,8 %	1 458	37,8 %	89,8 %	602	65,6 %	96,0 %
Formation diplômante				1	4,5 %	100,0 %	3	100,0 %	100,0 %
Élaboration de ressources									
Développement des compétences liées aux activités de formation	66	86,8 %	83,3 %	201	61,5 %	73,1 %	703	94,7 %	93,7 %
Conception et organisation de la formation	239	96,4 %	73,6 %	22	100,0 %	81,8 %			
Total	7 912	71,5 %	80,6 %	5 358	59,5 %	80,6 %	21 782	88,3 %	90,0 %

6.3. Personnel IATPSS

Le schéma directeur National pluriannuel de la formation continue du 26 septembre 2019 propose trois grands champs d'orientation de la formation continue des personnels IATSS : se situer dans le système éducatif, se former et perfectionner ses pratiques professionnelles, être accompagné dans ses évolutions professionnelles. En 2021-2022, la délégation formation innovation expérimentation (DFIE) organise dans ce cadre une offre potentiellement inter-catégorielle et inter-institutionnelle de formation et une réponse à la demande des personnels, des services et des territoires articulée autour de 4 champs principaux d'objectifs :

- se situer dans le système éducatif (en partenariat avec l'IH2EF, réseau Canopé, la PFRH...) ;
- s'adapter à l'emploi (organisé notamment pour les personnes nouvellement nommées ou prenant de nouvelles fonctions) ;
- se préparer aux concours internes (défini dans le cadre de la promotion sociale des personnels) ;
- acquérir de nouvelles compétences pour préparer une mobilité.

[5] Parmi les personnels IATPSS, le taux de formés est en forte hausse pour les agents de catégorie A et en baisse pour les agents de catégorie B et C.

[3] Formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du 2nd degré public selon le corps

2 nd degré 2021-2022	PERSONNES INSCRITES sur au moins un module		PERSONNES FORMÉES présentes à au moins un module		PERSONNES ASSIDUES au moins 2/3 de présence par rapport à la durée de convocation	
	Nb	Taux d'inscrits	Nb	Taux de formés	Nb	Taux d'assiduité
Agrégés et chaires supérieures	4653	151,4%	1445	47,0%	1063	73,6%
Certifiés (y compris prof. D'EPS)	16830	158,5%	5149	48,5%	3639	70,7%
PLP	3552	158,0%	1286	57,2%	900	70,0%
PEGC	4	57,1%	2	28,6%	2	100,0%
AE/CE	12	109,1%	2	18,2%	2	100,0%
CPE	867	163,6%	276	52,1%	161	58,3%
PsyEN	925	280,3%	143	43,3%	128	89,5%
Total	26 843	159,6%	8 303	49,4%	5 895	71,0%

[4] Formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public selon l'objectif de formation

2 nd degré 2021-2022	journées stagiaires réalisées		Taux de présence
	nb	%	
Formation professionnelle statutaire	461	1,5 %	52,3 %
Adaptation immédiate au poste de travail	3 207	10,3 %	69,5 %
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2 761	8,9 %	76,1 %
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	17 682	56,8 %	78,4 %
Préparation aux examens et concours	3 804	12,2 %	70,5 %
Période de professionnalisation (2 nd carrière, etc)	0	0,0 %	0,0 %
Formation diplômante	208	0,7 %	70,1 %
Élaboration de ressources	921	3,0 %	83,6 %
Développement des compétences liées aux activités de formation	1 207	3,9 %	73,9 %
Conception et organisation de la formation	839	2,7 %	81,6 %
Accompagnement au bilan de carrière	22	0,1 %	76,7 %
Total	31 112	100,0 %	75,5 %

[5] Répartition par catégorie du personnel IATPSS formé

Année 2021-2022	Personnes présentes	Taux de formés	Taux d'assiduité
Catégorie A	852	63,7 %	45,4 %
Catégorie B	134	20,2 %	48,6 %
Catégorie C	139	11,1 %	45,7 %

[6] Les taux de réussite aux concours pour les inscrits aux formations préparatoires varient fortement d'une année sur l'autre, en fonction du nombre d'agents inscrits mais également du nombre de postes ouverts.

En 2021-2022, 20 postes étaient ouverts au concours interne d'ADJENES classe normale, soit un nombre proche de l'année précédente. 31 agents étaient inscrits à la formation préparatoire, soit plus du double de l'année 2020-2021. 3 ont été admis cette année encore, soit un taux d'admission de 9,7 %.

Pour les concours internes de SAENES classes normale et supérieure, le nombre d'inscrits à la préparation était également en hausse (54 agents, pour 48 en 2020-2021), mais seulement 2 de ces agents ont été admis, pour 7 l'année précédente.

Pour la préparation au concours interne d'APAE, qui est un recrutement national, 23 personnes s'étaient inscrites à la préparation (18 en 2020-2021), et 11 ont été admises sur les 23, soit un taux d'admission en baisse par rapport à l'année précédente, pour un nombre de postes ouverts en repli également.

[6] Taux de réussite aux concours après formation

Année 2021-2022		Postes ouverts au concours	Nombre d'inscrits à la préparation	Admissibles (1)		Admis (1)		Liste complémentaire
				Effectif	%	Effectif	%	
Filière administrative	Concours interne ADJAENES classe normale	20	31	15	48,4 %	3	9,7 %	4
	Concours réservé ADJAENES 1 ^{ère} classe							
	Concours réservé ADJAENES 2 ^{ème} classe							
	Concours interne SAENES classe normale	22	54	13	24,1 %	2	3,7 %	
	Concours interne SAENES classe supérieure	2		1	1,9 %	0	0,0 %	
	Examen prof. SAENES classe supérieure	28	14	5	35,7 %	5	35,7 %	
	Examen prof. SAENES classe exceptionnelle	12	5	5	100,0 %	5	100,0 %	
	Concours interne AAE (2)	180	22	3	13,6 %	1	4,5 %	
	Concours interne APAE (2)	194	23			11	47,8 %	
Filière Médico- sociale	Assistant de service social							

(1) % par rapport aux inscrits à la préparation.
(2) recrutement national.

7. PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ

Les effectifs relatifs au personnel en position de « non activité » correspondent aux situations suivantes : le congé parental, les disponibilités et les détachements. Ces personnels ne sont pas présents dans les données des chapitres précédents.

[1] Les personnels en position de non activité (hors personnels Jeunesse et Sports) représentent 2 095 agents au 15 janvier 2022, soit une hausse de 4,6 % par rapport à 2020-2021. Ils correspondent à 4,2 % du personnel public géré par le rectorat et les DSDEN.

La non activité concerne 4,6 % du personnel enseignant du premier degré public, 3,9 % des enseignants du second degré public et 4,3 % du personnel DIO. La proportion de personnel en position de non activité la plus élevée se situe chez les personnels IATSS (13,3 %).

Le détachement concerne la position du fonctionnaire qui est placé hors de son corps, cadre d'emploi ou emploi d'origine, mais qui continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'origine. Le détachement concerne 6,1 % des agents IATSS, contre seulement 1,0 % du personnel enseignant du premier degré public et 0,3 % du personnel enseignant du second degré public. Le nombre d'agents en position de détachement baisse en 2021-2022 au niveau global (-16 agents), mais augmente néanmoins chez les enseignants du premier degré (+12).

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou de s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté. Il concerne 0,8 % des enseignants du 1er degré public, 0,5 % des enseignants du 2nd degré public et 0,7 % des IATSS. Ces proportions sont stables par rapport à 2020-2021.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son établissement, cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite. On peut distinguer trois types :

- la disponibilité d'office, prononcée en cas d'incapacité physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée. La décision est prise pour un an et renouvelable deux fois ;
- la disponibilité sur demande et sous réserve des nécessités de service, par exemple en cas d'études et de recherches d'intérêt général (3 ans maximum, renouvelable une fois), ou pour convenances personnelles (3 ans maximum, renouvelable mais limitée à 10 ans pour toute la carrière) ;
- la disponibilité sur demande accordée de droit, pour donner des soins au conjoint ou à une personne à charge, élever un enfant de moins de 12 ans ou suivre son conjoint dans une résidence éloignée. Elle est accordée pour une durée maximum de trois ans avec possibilité de renouvellement.

Après une forte hausse en 2020-2021 (+15,5 %), le nombre de disponibilités connaît une augmentation plus modérée en 2020-2021 (+6,1 %). Cette hausse concerne toutes les catégories de personnels mais plus particulièrement les IATSS (+21,1 %, soit +37 personnes), qui est aussi la catégorie de personnels ayant le plus recours à la disponibilité, avec 6,5 % de ses effectifs globaux. Les autres catégories de personnels ont en proportion moins recours à cette modalité de non activité.

[2] Les causes de détachement sont assez différentes selon le type de personnel :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour enseigner à l'étranger (74,9 % des cas de détachement). Le détachement dans une autre administration ou entreprise (19,9 %), ou auprès d'une collectivité territoriale (5,3 %) constitue un motif moins utilisé par cette catégorie de personnels.
- pour les enseignants du second degré public, il s'agit uniquement de détachement dans une autre administration ou une entreprise ;
- en ce qui concerne les personnels DIO et ATSS, le détachement auprès d'une collectivité territoriale représente une grande majorité des cas (66,7 et 56,6 % respectivement).

[1] Évolution du nombre de personnes en position de non-activité selon le motif

		2020-2021	2021-2022	Évolution
DÉTACHEMENT	Enseignants du premier degré public	159	171	7,5%
	Enseignants du second degré public	57	55	-3,5%
	Personnels DIO	61	51	-16,4%
	Personnels IATSS	214	198	-7,5%
	SOUS-TOTAL DÉTACHEMENT	491	475	-3,3%
CONGÉ PARENTAL	Enseignants du premier degré public	142	141	-0,7%
	Enseignants du second degré public	97	96	-1,0%
	Personnels DIO	2	4	100,0%
	Personnels non enseignant du 2 nd degré	43	78	81,4%
	Personnels IATSS	23	24	4,3%
	SOUS-TOTAL CONGÉ PARENTAL	307	343	11,7%
DISPONIBILITÉ	Enseignants du premier degré public	474	503	6,1%
	Enseignants du second degré public	542	548	1,1%
	Personnels DIO	13	14	7,7%
	Personnels IATSS	175	212	21,1%
	SOUS-TOTAL DISPONIBILITÉ	1 204	1 277	6,1%
ENSEMBLE DU PERSONNEL EN POSITION DE NON ACTIVITÉ	Enseignants du premier degré public	775	815	5,2%
	Enseignants du second degré public	696	699	0,4%
	Personnels DIO	76	69	-9,2%
	Personnels non enseignants du 2 nd degré	43	78	81,4%
	Personnels IATSS	412	434	5,3%
	TOTAL	2 002	2 095	4,6%

[2] Zoom sur les motifs de détachements par type de personnel en 2021-2022

	Détachement auprès d'une collectivité territoriale		Détachement à l'étranger ou dans un organisme international		Détachement dans une autre administration ou entreprise		TOTAL
Enseignants du premier degré public	9	5,3%	128	74,9%	34	19,9%	171
Enseignants du second degré public	0	0,0%	0	0,0%	55	100,0%	55
Personnels DIO	34	66,7%	0	0,0%	17	33,3%	51
Personnels IATSS	112	56,6%	1	0,5%	85	42,9%	198
TOTAL	155	32,6%	129	27,2%	191	40,2%	475

[3] Les causes de disponibilité diffèrent selon le type de personnel :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour suivre leur conjoint (45,1 % des disponibilités). La part des disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans ou soigner un enfant malade continue de progresser et s'établit à 35,0 % des enseignants du 1er degré public. La convenance personnelle concerne quant à elle 17,3 % des effectifs.
- pour les enseignants du second degré public, la convenance personnelle est le motif de disponibilité le plus utilisé (47,4 %). Suivre son conjoint représente le deuxième motif de disponibilité (33,4 %).
- le constat est similaire pour les personnels DIO et IATSS, la convenance personnelle étant le motif de disponibilité le plus utilisé (57,1 % et 59,9 % des effectifs respectivement), suivi par le fait de suivre son conjoint (28,6 % et 22,6 % des effectifs respectivement).

[3] Zoom sur les motifs de disponibilité par type de personnel en 2021-2022

	Convenance personnelle, créer une entreprise, études et recherches		Suivre son conjoint		Élever un enfant de moins de 12 ans, soins à enfant malade		Disponibilité d'office après congé longue durée, soins à ascendant		TOTAL
Enseignants du premier degré public	87	17,3%	227	45,1%	176	35,0%	13	2,6%	503
Enseignants du second degré public	260	47,4%	183	33,4%	92	16,8%	13	2,4%	548
Personnels DIEO	8	57,1%	4	28,6%	2	14,3%	0	0,0%	14
Personnels IATSS	127	59,9%	48	22,6%	23	10,8%	14	6,6%	212
TOTAL	482	37,7%	462	36,2%	293	22,9%	40	3,1%	1 277

PARTIE 4

Actions en direction du personnel

1. LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES 2021-2022

1.1. La conseillère ressources humaines et les psychologues du travail

Rattachés au pôle des ressources humaines, la conseillère ressources humaines et les psychologues du travail assurent une mission de conseil aux personnels et/ou d'appui institutionnel auprès de la directrice des ressources humaines et des chefs d'établissement.

Pour cette année scolaire, l'équipe se compose d'une Conseillère Ressources Humaines (0,9 ETP) dédiée aux personnels du 2nd degré, de trois psychologues (1,5 ETP) dédiés aux 1er et 2nd degrés (public et privé) sur l'ensemble de l'académie et d'une secrétaire (0,5 ETP) soit 5 personnes.

Le dispositif est organisé autour de trois axes :

- l'accompagnement professionnel des personnels,
- les actions collectives et appuis aux collectifs de travail,
- la prise en compte des parcours professionnels dans la gestion personnalisée des carrières.

L'activité du pôle RH est stable par rapport à l'année dernière.

1.2. L'accompagnement professionnel des personnels

L'accompagnement professionnel fonctionne à l'initiative des personnels ou à celle de l'institution dans une perspective d'écoute et de conseil.

La conseillère ressources humaines et les psychologues du travail assurent notamment :

- l'accueil des personnels,
- une aide à l'analyse des situations,
- un accompagnement psycho-professionnel des personnels (620 entretiens pour 181 personnes)
- une aide à l'élaboration et à la conduite du projet professionnel,
- un appui aux services et aux équipes.

L'action de la conseillère ressources humaines se déploie dans un cadre associant les personnels, les services académiques et les établissements scolaires, et vise la recherche de démarches d'accompagnement prenant en compte les intérêts des personnels comme ceux de l'institution.

L'accompagnement psycho-professionnel effectué par les psychologues du travail est conçu comme une aide à la compréhension des enjeux du travail, une aide à l'analyse de sa pratique professionnelle et de son environnement de travail. Il implique un travail sur son rapport au métier, sur son positionnement et ses relations professionnelles. Il peut permettre de cibler les ressources disponibles pour une transformation de la situation.

[1] Les statistiques disponibles concernent les personnels, toutes catégories confondues, ayant contacté le pôle RH ou ayant bénéficié d'au moins un entretien, soit 253 personnes.

La fréquentation globale du dispositif est légèrement inférieure à celle de 2021-2022. Par ailleurs, la part de cette fréquentation relevant d'un suivi concerne à présent plus de la moitié des bénéficiaires.

[2] Le taux de fréquentation rapporte le nombre de personnes accompagnées à la population globale concernée du secteur public (enseignants du premier et du second degré, non enseignants du second degré et IATSS).

Les taux de fréquentation et leurs évolutions doivent être interprétés avec prudence, compte tenu d'effectifs faibles dans certaines tranches.

[1] Fréquentation du pôle ressources humaines

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Fréquentation nouvelle	298	341	366	344	180	137	104
Suivi	219	202	69	93	121	134	149
Dont suivi de plus de 5 ans	50	44	30	15	0	0	0
FRÉQUENTATION TOTALE	517	543	435	437	301	271	253
Part du suivi	42,4%	37,2%	15,9%	21,3%	40,2%	49,4%	58,9%

Note de lecture : en 2021-2022, 58,9 % des personnes fréquentant le dispositif, le font dans le cadre d'un suivi.

[2] Taux de fréquentation du pôle ressources humaines selon les caractéristiques du personnel

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	(%)
Femmes	1,3%	1,4%	1,0%	0,9%	0,6%	0,6%	189	0,4%
Hommes	1,0%	0,9%	1,1%	0,9%	0,6%	0,5%	64	0,4%
TOTAL	1,2%	1,2%	1,0%	0,9%	0,6%	0,5%	253	0,4%

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	(%)
Ain	1,0%	1,1%	0,6%	0,5%	0,2%	0,4%	23	0,2%
Loire	0,9%	1,0%	0,7%	0,7%	0,4%	0,3%	39	0,3%
Rhône	1,3%	1,4%	1,2%	1,1%	0,8%	0,7%	180	0,5%

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	(%)
Moins de 30 ans	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	10	0,1%
30 ans à 39 ans	0,9%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%	33	0,3%
40 ans à 49 ans	1,5%	1,8%	1,3%	0,9%	0,6%	0,5%	67	0,4%
50 ans à 59 ans	1,5%	1,5%	1,5%	1,3%	0,9%	0,6%	85	0,5%
60 ans et plus	0,6%	0,6%	0,4%	0,7%	0,5%	0,3%	33	0,7%

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	(%)
Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	1,2%	1,2%	1,2%	0,2%	0,3%	0,1%	49	0,3%
Personnel du 2 nd degré public	1,0%	1,6%	1,0%	1,3%	0,7%	0,6%	172	0,6%
Personnel IATSS	1,8%	1,7%	0,5%	1,7%	0,6%	0,7%	32	0,9%

On constate :

- Un taux de fréquentation globalement identique entre les femmes et les hommes.
- Des personnels du Rhône qui sollicitent toujours plus le pôle RH que ceux de la Loire et de l'Ain ; néanmoins, l'écart est moins important que les années précédentes. Cela peut s'expliquer par une pratique qui change, avec l'augmentation des entretiens en distanciel.
- Une augmentation de la fréquentation des agents de plus de 60 ans (usure et allongement du temps de travail).

[3] La part des situations suivies à l'initiative médico-sociale a augmenté en lien avec l'effectif renforcé des médecins de prévention et avec le partenariat développé entre les deux services. Un équilibre s'installe entre les demandes à l'initiative de l'intéressé et à l'initiative institutionnelle, de par la réorganisation du travail de la conseillère qui se destine de plus en plus au travail institutionnel.

[3] Personnes à l'initiative de la demande

	2015-2016 (%)	2016-2017 (%)	2017-2018 (%)	2018-2019 (%)	2019-2020 (%)	2020-2021 (%)	2020-2021	(%)
Initiative intéressé	65,2%	37,0%	68,4%	77,8%	60,8%	44,7%	92	40,2%
Initiative institutionnelle *	19,7%	46,8%	31,2%	20,4%	35,8%	37,2%	89	38,9%
Initiative médico-sociale *	15,1%	16,2%	0,4%	1,8%	3,4%	18,1%	48	21,0%

* Direction des ressources humaines, chefs d'établissement, corps d'inspection, services de gestion

1.3. Les actions collectives et appuis aux collectifs de travail

Le pôle ressources humaines intervient auprès des équipes en établissement scolaire. Ces actions sont menées en concertation avec les services gestionnaires de personnel et/ou les corps d'inspection et/ou le médecin de prévention. Il a pu s'agir de mettre en place des espaces d'élaboration de situations de travail difficiles ; ou d'échanges ou d'audit en lien avec une ambiance de travail difficile.

L'action du pôle ressources humaines se situe également au niveau des chefs d'établissement ou de service, sous la forme d'entretiens-conseils, souvent téléphoniques, ayant pour objectif l'information administrative et RH ou bien le conseil sur la gestion de situations collectives ou individuelles.

1.4. La prise en compte des parcours professionnels pour une gestion personnalisée des carrières

La prise en charge des situations individuelles constitue une activité importante notamment de la conseillère ressources humaines. En fonction de la situation, plusieurs dispositifs institutionnels sont déployés :

- Les contrats individuels d'accompagnement pédagogique (CIAP) ont pour objet de remédier à des difficultés professionnelles, de favoriser l'adaptation à l'emploi ou de mettre en œuvre un changement de discipline. 118 contrats ont été finalisés en 2021/2022.
- Les reclassements : 27 agents accompagnés par la CRH, les autres étant suivis par la RH de proximité.
- 5 bilans de carrière (en binôme CRH / psychologue du travail).
- 10 stages d'observation en entreprise.



2. LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

2.1. Éléments de contexte

L'académie de Lyon a étendu le service de ressources humaines de proximité (RHP) à l'ensemble de ses personnels, à la rentrée scolaire 2019. Cette offre s'inscrit dans une démarche de gestion humaine des ressources en proposant un accompagnement personnalisé des agents qui en expriment le besoin en termes d'évolution professionnelle et de suivi du parcours professionnel (valorisation des compétences, projet de mobilité, formation, etc...)

[1] Ainsi, une agence RH de proximité a été installée dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône) en tenant compte des contextes locaux.

L'un des objectifs principaux est de faire bénéficier dans un délai assez rapide, à chaque personnel qui le demande, d'un rendez-vous dans un lieu neutre et proche du domicile ou de l'affectation professionnelle de l'agent. A cette fin, une vingtaine de lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire académique sont proposés. Le contenu des échanges est confidentiel.

Afin de faciliter la mise en relation entre les conseillers et les agents, l'académie de Lyon fait régulièrement évoluer la plateforme ProxiRH. Les agents peuvent ainsi sélectionner un créneau et/ou un lieu de RDV à leur convenance ou entrer en contact par messagerie avec un conseiller.

2.2. Profil des nouveaux demandeurs

En 2021-2022, 2 113 nouvelles demandes ont été saisies sur ProxiRH, soit 3,5 % des effectifs académiques. Pour mémoire, le nombre de nouvelles demandes était de 1 911 en 2019-2020, et de 1 492 en 2020-2021, pendant la crise sanitaire.

[2] Parmi les nouvelles demandes, la part des femmes (79,3 %) reste significativement plus élevée que ce qu'elle représente parmi les effectifs des agents de l'académie (75,5 % de femmes et 24,5 % d'hommes).

La tranche d'âge qui sollicite le plus le service RHP demeure celle des 40-49 ans (elle représente 37 % des nouvelles demandes en 2021-2022), en partie du fait de son poids dans les effectifs académiques, mais également par un taux de recours important (4,1%).

Il en est de même des personnels de 50-59 ans, qui représentent 33 % des nouvelles demandes et dont 4,2 % ont eu recours au service RH de proximité en 2021-2022. Souvent ces agents se questionnent sur le fait de continuer leur métier jusqu'à la retraite, et cherchent des pistes d'évolution en vue d'une réorientation professionnelle.

Viennent ensuite les 30-39 ans (20 %), qui s'interrogent principalement sur les possibilités de mobilité fonctionnelle. Leur taux de recours est plus faible (3,3 %).

Les agents de moins de 30 ans sollicitent peu le service (3 % des nouvelles demandes). Si quelques saisines concernent un problème de gestion (autorisation d'absence, paie, ...) ou d'affectation, les thématiques abordées par ces agents relèvent principalement :

- des renseignements sur les perspectives d'évolution au sein ou en dehors de l'éducation nationale ;
- d'une erreur de choix professionnel qui génère de la souffrance au travail et une volonté de quitter l'enseignement rapidement.

Les agents en fin de carrière (plus de 60 ans) représentent 7 % des nouvelles demandes, avec un taux de recours à 3,4 %. Si pour plus de 50 % des demandes, les sollicitations sont similaires aux autres dossiers (mobilité géographique ou fonctionnelle, formation, médiation, problèmes de gestion), 2 thématiques se distinguent particulièrement pour cette population :

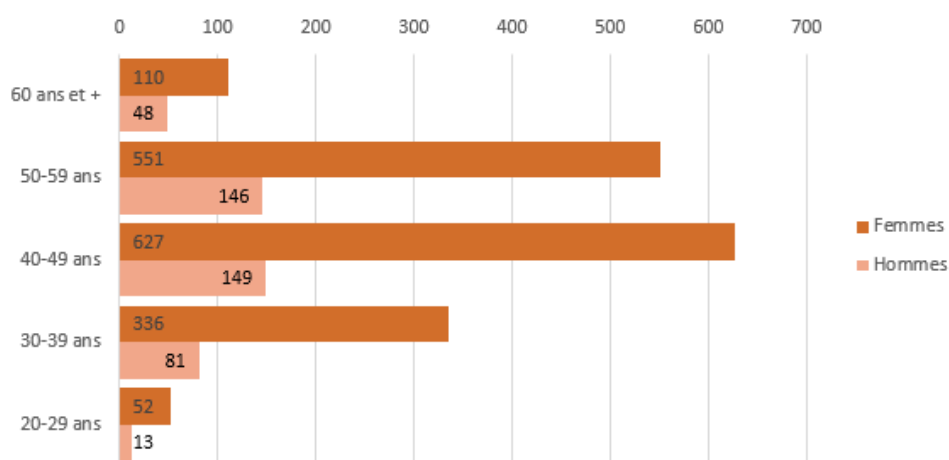
- des interrogations liées à leur départ à la retraite avec une réorientation systématique vers les services compétents ;
- des problématiques liées à leur état de santé, leur situation de handicap ou des demandes d'aménagement de leur travail pour la fin de carrière.

[1] Configuration de chaque agence départementale

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Agence départementale de l'Ain	1 directrice (jusqu'au printemps 2020) 1 conseillère hybride (sans prise de fonction RHP) = 0,8 ETP	Directeur du Rhône par intérim 1 conseillère 100% 1 conseillère hybride = 1,25 ETP	1 directeur 1 conseillère 100% 1 conseillère hybride = 2,25 ETP
Agence départementale de la Loire	1 directeur 1 conseillère hybride = 1,2 ETP	1 directeur 1 conseillère hybride = 1,25 ETP	1 directeur 1 conseillère 100 % = 2 ETP
Agence départementale du Rhône	1 directeur 2 conseillers 100 % 3 conseillers hybrides, dont 1 sans prise de fonction RHP = 3,5 ETP	1 directeur 3 conseillers 100 % 2 conseillers hybrides, avec 1 en abandon de fonction RHP en décembre 2020 = 4,4 ETP	1 directeur 4 conseillers 100 % 1 conseiller hybride = 5,25 ETP
Service académique	1 assistante administrative, implantée à l'agence départementale du Rhône = 1 ETP	1 assistante administrative, implantée à l'agence départementale du Rhône = 1 ETP	1 assistante administrative, implantée à l'agence départementale du Rhône (nomination en janvier à 80%) = 0,5 ETP
TOTAL ETP	6,5 ETP	7,85 ETP	10 ETP

NB : les conseillers hybrides sont des adjoints gestionnaires d'établissement qui assurent des missions de RHP, en principe à hauteur de 50% de leur temps de travail, mais qui ne peuvent en pratique ne dégager qu'environ entre 20 et 40% de leur temps de travail pour les RHP.

[2] Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2021-2022 selon l'âge et le sexe



[3] En 2021-2022, 81,6 % des nouveaux demandeurs étaient des enseignants :

- 41,7 % des demandeurs exerçaient dans le 1er degré (public et privé confondus)
- 39,9 % des demandeurs exerçaient dans le 2nd degré (public et privé confondus)
- 8,0 % des demandeurs exerçaient dans l'enseignement privé

En 2021-2022, la répartition des personnels non enseignants parmi les nouveaux demandeurs était la suivante :

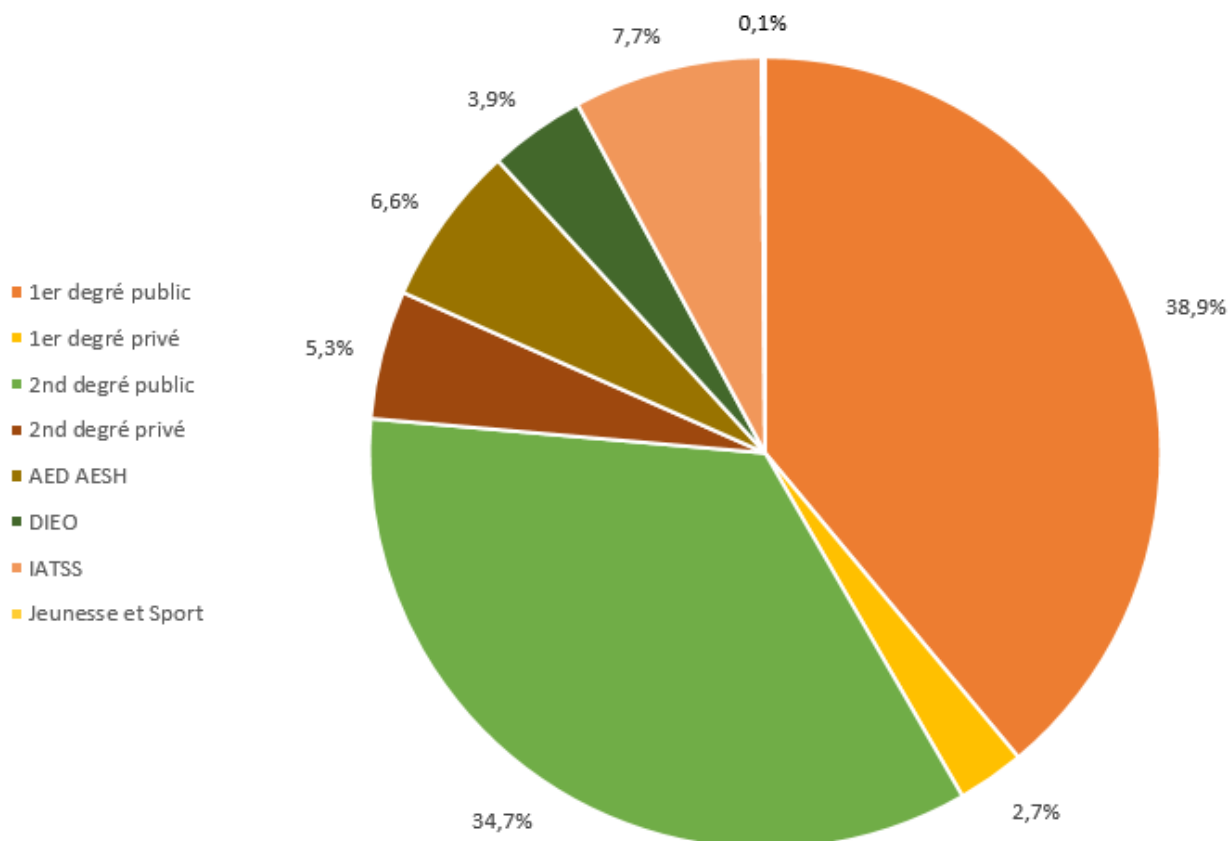
- AED et AESH : 6,6 %
- Personnels DIEO : 3,9 %
- Personnels IATSS : 7,7 %
- Personnels JES : 0,1 %

➔ Soit 18,4 % des nouveaux demandeurs

Les personnels enseignants se saisissent proportionnellement donc plus de la plateforme que les personnels non enseignants, puisque dans l'académie, les enseignants représentent 75,6 % des effectifs académiques, et les personnels non enseignants 24,4 %.

[4] Le taux de saisine est de 3,5 % pour l'Ain, 2,9 % pour la Loire et de 3,5 % pour le Rhône. Les agents sans affectation se saisissent du service pour anticiper le retour à leurs fonctions, ou au contraire pour préparer leur départ définitif de l'éducation nationale.

[3] Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2021-2022 selon le type de personnels



[4] Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2021-2022 selon le département

Saisines ProxiRH 2021-2022		
	Nombre	%
Ain	380	17,98 %
Loire	384	18,17 %
Rhône	1237	58,54 %
Sans affectation (disponibilité, détachement extérieur, longue maladie,...)	112	5,30 %
Académie	2 113	100 %

2.3. L'activité du service

[5] 2 113 nouveaux dossiers ont été pris en charge par le service RHP au cours de l'année 2021-2022. Cette prise en charge est complétée par le suivi des dossiers des années scolaires précédentes.

Au cours de l'année 2021- 2022 :

- 2 035 rendez-vous ont été assurés (2 259 créneaux étaient disponibles, et 38 rendez-vous n'ont pas été honorés par les agents)
- 5 649 messages ont été déposés par les agents (sans compter le message initial lors de la saisine de la plateforme)
- 7 026 messages ont été envoyés par les conseillers RHP

Ces données d'activité concernent aussi bien des nouvelles saisines 2021-2022, que les accompagnements sur la durée de saisines antérieures. En effet, les conseillers RHP assurent, pour les agents qui le souhaitent, un accompagnement qui va au-delà de l'année scolaire stricto sensu. Par ailleurs, il arrive que des agents – à qui une réponse satisfaisante avait été apportée au cours des années précédentes – sollicitent à nouveau le service pour une autre démarche.

Lorsqu'ils saisissent leur demande sur ProxiRH, les agents sont invités à qualifier celle-ci selon les thématiques suivantes :

- Diagnostic des besoins en formation
- Accompagnement CPF
- Conseil et soutien dans la pratique professionnelle
- Médiation en situation de travail
- Conseil en évolution professionnelle

Il faut toutefois noter que les agents n'hésitent pas à revenir sur la plateforme ProxiRH plusieurs mois (voire plusieurs années) après la création de leur dossier, avec parfois une nouvelle thématique. Ces statistiques concernent donc le premier motif de saisine de la plateforme ProxiRH des demandes 2021-2022.

Les thématiques saisies par les agents ne recouvrent pas systématiquement l'ensemble des éléments abordés lors de l'accompagnement de l'agent.

En effet, il arrive régulièrement que les agents sollicitent le service RHP pour plusieurs questions : mobilité fonctionnelle, évolution professionnelle, aide à l'identification des compétences, formation.

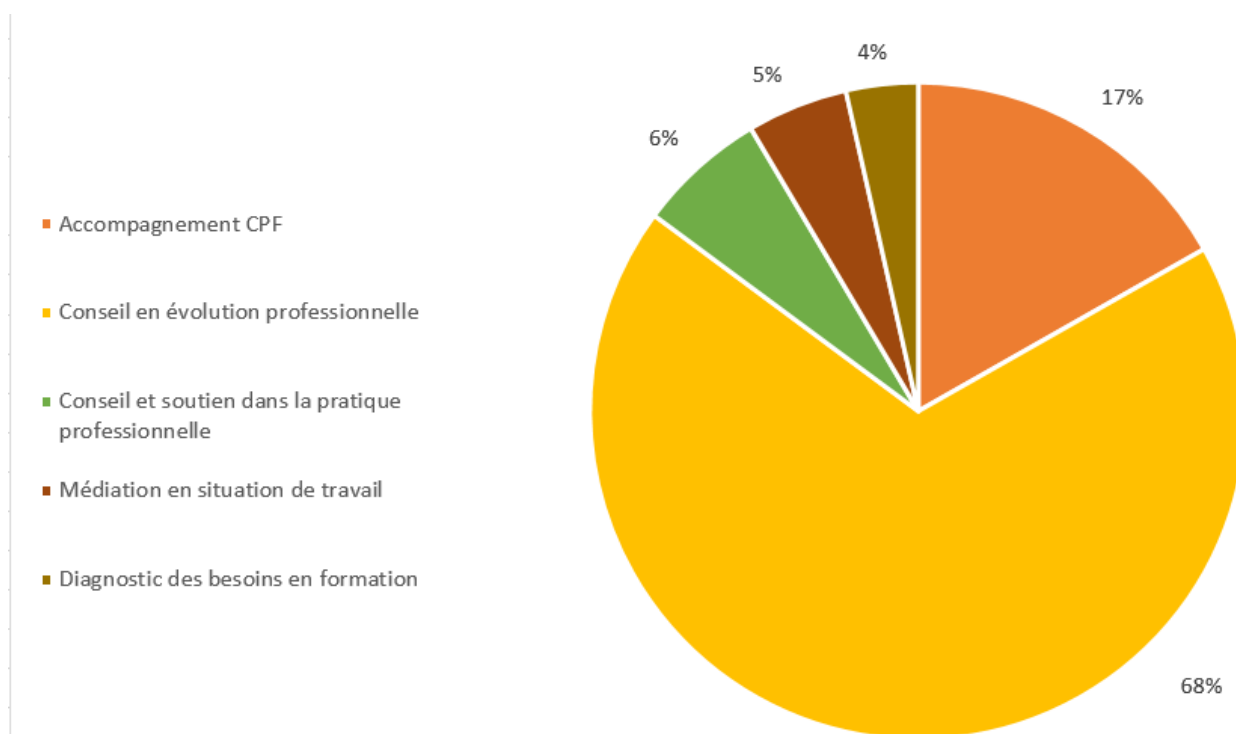
De plus, il arrive que les agents peinent à qualifier leur demande, et saisissent donc aléatoirement la thématique.

L'accompagnement des agents en matière d'évolution professionnelle continue d'être l'activité majeure du service de ressources humaines de proximité, en cohérence avec sa mission principale.

En fonction des demandes, plusieurs réponses peuvent être apportées :

- Une réorientation vers les services compétents lorsque les thématiques abordées ne sont pas du ressort du service RHP : retraite, mouvement, paye, santé, ...
- Une réponse écrite lorsque l'agent souhaite avoir des précisions sur un dispositif particulier : transmission de circulaires, rappel de calendrier, informations diverses, ...
- Un rendez-vous présentiel ou téléphonique d'information de premier niveau lorsque l'agent envisage une évolution ou une reconversion professionnelle sans projet précis. Ce champ des possibles n'est parfois suivi d'aucune action

[5] L'activité du service en 2021-2022 selon la thématique de la première saisine



immédiate, les agents ayant souvent besoin d'un temps de réflexion avant d'engager, le cas échéant, une évolution professionnelle ;

- Un accompagnement sur le long terme combinant rendez-vous, échanges écrits et conversations téléphoniques lorsque la situation de l'agent le demande : identification des compétences ; aide à la réflexion sur les freins et leviers pour une reconversion effective ; conseils pour la rédaction de dossiers, CV, lettre de motivation, ...

La plupart des agents méconnaissent les possibilités qui leur sont offertes. L'objectif est de leur apporter une réponse individualisée, en fonction de leur statut, de leur situation professionnelle et personnelle, et des dispositifs mis en place au sein de l'éducation nationale, de la fonction publique ou hors administration. La qualité des réponses dépend en partie d'une veille régulière des dispositifs et des statuts par les conseillers RHP, ainsi que d'une collaboration avec les services de gestion de personnels pour mieux appréhender les différents statuts, et les éventuelles particularités territoriales.

Les informations apportées lors des entretiens permettent aux agents de découvrir les diverses opportunités qui s'offrent à eux, et d'acquérir des ressources permettant une réflexion éclairée. Les entretiens permettent aussi de mettre en lumière l'investissement et les efforts que demande un projet de reconversion professionnelle, ainsi que les freins éventuels. Cet éclairage décourage parfois certains agents. Parallèlement, la présentation d'autres métiers et de leurs conditions d'exercice permet aux agents de relativiser leur situation personnelle et de mieux analyser leur pratique professionnelle et les éventuels aménagements à concéder pour continuer leur métier actuel (ex : temps de travail à domicile des enseignants, autonomie d'organisation...).

Cependant, les possibilités « clé en main » n'existant pas, certains agents – épuisés ou désireux d'une alternative rapide – regrettent de ne pas pouvoir changer plus facilement de métier. Chaque agent doit être acteur de son parcours. Les situations individuelles ne trouvent pas toutes des réponses, mais une réflexion est engagée sur les possibilités de chacun, avec parfois la construction d'une mobilité professionnelle réussie.

S'il n'est pas rare que des griefs contre l'institution puissent être formulés, il ne s'agit pas de la majorité des cas. Dans l'ensemble, les agents expriment leur satisfaction de pouvoir rencontrer, échanger avec un représentant de leur employeur, et connaître les opportunités qui s'offrent à eux en termes de carrière. De plus la proximité géographique est soulignée, et le délai raisonnable pour obtenir un rendez-vous est apprécié.

Actuellement, il n'existe pas de suivi pour connaître à long terme la direction que prend la carrière des agents accompagnés. Il faut préciser que les agents n'ont aucune obligation d'informer le service RHP des suites données aux informations délivrées.

Au-delà de l'activité répertoriée sur la plateforme ProxiRH (et qui concerne principalement l'accompagnement des agents dans la construction de leur projet professionnel), il convient de noter que les membres du service RHP ont d'autres missions :

- Accompagnement des agents en Période Préparatoire au Reclassement (recherche d'un établissement d'accueil ; évaluations ; échanges avec agent, tuteur, chef de service) ; l'année 2021-2022 a été marquée par un accroissement important de cette activité. Désormais le service RH de proximité prend en charge l'intégralité des nouveaux dossiers de reclassement (1er et 2nd degrés), et assure le suivi de la quasi-totalité des anciens dossiers de reclassement. Pour l'année 2021-2022, cela a représenté la prise en charge et/ou l'accompagnement de 132 agents (dont 27 étaient accompagnés par la conseillère RH).
- Echanges avec les services de gestion de personnels, les services médico-sociaux, l'EAFc.
- Intervention auprès de diverses instances : conseils d'IEN, réunions de bassins, ...
- Participation à des commandes ministérielles (enquêtes, statistiques, ...)
- Formation : comme stagiaire (professionnalisation des conseillers ressources humaines de proximité, CRHP) ou formateur ; l'année 2021-2022 a été novatrice avec la création dans le cadre de l'EAFc d'un parcours « mobilité professionnelle » de 28 heures proposé aux agents souhaitant entamer une réflexion approfondie sur un projet d'évolution professionnelle. La cohorte « test » a donné satisfaction, et cette offre devrait être déployée à terme dans les 3 départements.
- Veille réglementaire et institutionnelle.

- Participation à la commission de mobilisation du compte personnel de formation.
- Elaboration de documents (procédure période préparatoire au reclassement (PPR), interventions, ...)
- Mise en place d'un réseau hors EN : participation aux réunions PFRH, collaboration avec l'université de Saint-Etienne pour l'accueil d'agent en PPR, ...
- Participation à des jurys de concours ; l'année 2021-2022 a été particulièrement impactée par la participation des DRHP et des CRHP aux jurys de concours de recrutement des professeurs des écoles ou des professeurs du second degré. L'offre du service RH de proximité au cours des mois de mai et juin a été adaptée en conséquence.

Elément novateur de la politique ministérielle, le service Ressources Humaines de Proximité s'installe progressivement dans le paysage académique, même s'il est encore en phase d'évolution en s'adaptant aux consignes ministérielles et académiques. Les CRHP renforcent régulièrement leur professionnalité afin d'offrir une qualité de réponse satisfaisante, malgré la multiplicité des demandes, des dispositifs, des statuts.

Le service RHP a bien conscience qu'il ne doit pas fonctionner en parallèle des autres services académiques ni se déconnecter de la réalité du terrain et des contraintes de gestion. La coopération avec les services académiques et départementaux continue de se développer.

Enfin, le déploiement d'un réseau hors éducation nationale doit être favorisé dans le double objectif de permettre aux agents de partir vers d'autres structures et d'attirer de nouveaux profils au sein de notre administration.

3. AFFAIRES MÉDICALES

3.1. Congés longs

Le décret n°86-442 du 14 mars 1986, relatif à la désignation des médecins agréés à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, rappelle que les comités médicaux départementaux sont notamment chargés de donner un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent s'élever à propos de l'admission des candidats aux emplois publics, de la prolongation des congés maladie au-delà de 6 mois consécutifs, de l'octroi et du renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée et de la réintégration à l'issue de ces congés.

[1] Pour l'année scolaire 2021-2022, le pôle affaires médicales a transmis 1 218 saisines aux comités médicaux départementaux (CMD), nombre en forte baisse par rapport aux années précédentes (- 826 saisines par rapport à 2020-2021).

L'arrêté du 14 mars 1986 fixe la liste des maladies ouvrant droit à l'octroi d'un congé longue maladie (3 ans) et congé longue durée (5 ans).

Le congé de longue maladie est octroyé pour toutes les affections liées aux organes vitaux (maladies cardiaques, vasculaires, système nerveux, appareil digestif, etc.). Le congé longue durée est octroyé pour 4 pathologies : tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, poliomyélite.

En 2021-2022, le taux global de refus par les CMD s'établit à 8,1 %, en forte hausse. Après une décroissance sur les deux dernières années, le taux de refus retrouve ainsi son niveau de 2018-2019. La hausse est tirée par les refus liés aux demandes de CLM et CLD, mais surtout par les demandes de réintégration, à temps partiel thérapeutique comme à temps complet.

Les refus d'octroi de congé de longue maladie/durée ne sont jamais motivés, pour des raisons de confidentialité des dossiers médicaux. Si l'avis du CMD est contesté, l'agent peut saisir le comité médical supérieur, instance qui se prononcera alors sur les pièces figurant dans le dossier médical transmis par le CMD. Pour l'année scolaire 2021-2022, 9 recours ont été transmis au comité médical supérieur.

3.2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés et assimilés (travailleurs handicapés, titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, etc.) fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6 % de l'effectif total concerné. Si ce taux d'emploi n'est pas atteint, tout employeur public s'acquitte d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

[2] En 2021-2022, le taux de BOE s'établit à 2,5 % pour l'ensemble des personnels enseignants des secteurs public et privé et IATPSS. Les taux sont restés relativement stables par rapport à 2020-2021 pour les enseignants, mais on note une hausse significative chez les personnels IATPSS. C'est chez ces derniers que le taux est plus élevé (11,1 %) ; à titre de comparaison, il s'établit à 2 % environ chez les personnels enseignants.

Les proportions de BOE sont proches chez les femmes et les hommes pour les enseignants, mais pas pour les IATPSS, pour lesquels le taux chez les hommes est presque le double de celui des femmes.

[3] Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle, pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Éducation nationale, a été rendu possible par le décret n°95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, relative à certaines modalités de recrutement de personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans la fonction publique.

Le recrutement par la voie contractuelle existe pour les personnels enseignants du 1er degré, du 2nd degré et IATPSS. Les conditions de niveau de diplôme et de formation initiale préalable à la titularisation sont les mêmes que celles des concours externes. Le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé au moment du recrutement. La durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier du corps concerné. À l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet un avis d'aptitude professionnelle en vue de la titularisation.

21 personnes ont été recrutées par la voie contractuelle en 2021-2022, effectif relativement stable par rapport à celui de 2020-2021 (22 personnes).

[1] Répartition des saisines de congés longs et taux de refus en 2021-2022

Type de demande	Nombre de saisines	%	Demandes refusées (CMD)	Taux de refus
Congé longue maladie (CLM)	571	46,9 %	75	13,1 %
Congé longue durée (CLD)	301	24,7 %	13	4,3 %
Congé grave maladie (non titulaires)	36	3,0 %	0	0,0 %
Prolongation de CMO au-delà de 180 jours	65	5,3 %	0	0,0 %
Réintégration à temps partiel thérapeutique (et prolongation)	176	14,4 %	4	2,3 %
Réintégration à temps complet	69	5,7 %	7	10,1 %
TOTAL SAISINES	1 218	100,0 %	99	8,1 %

Nombre de recours transmis au comité médical supérieur :

9

[2] Recensement des BOE au 31 août 2022

	BOE			Effectif total			Taux de BOE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	51	358	409	2 511	15 265	17 776	2,0 %	2,3 %	2,3 %
	12,5 %	87,5 %	100,0 %	14,1 %	85,9 %	100,0 %			
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	1	21	22	185	2 252	2 437	0,5 %	0,9 %	0,9 %
	4,5 %	95,5 %	100,0 %	7,6 %	92,4 %	100,0 %			
Personnels enseignants du 2 nd degré, CPE, PsyEN, AESH, Assistants d'éducation et de langue (public et privé)	213	492	705	11 064	24 321	35 385	1,9 %	2,0 %	2,0 %
	30,2 %	69,8 %	100,0 %	31,3 %	68,7 %	100,0 %			
Personnels IATPSS	102	261	363	546	2 710	3 256	18,7 %	9,6 %	11,1 %
	28,1 %	71,9 %	100,0 %	16,8 %	83,2 %	100,0 %			
TOTAL	367	1132	1499	14 306	44 548	58 854	0,6 %	1,9 %	2,5 %

[3] Le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle

	Année 2016-2017	Année 2017-2018	Année 2018-2019	Année 2019-2020	Année 2020-2021	Année 2021-2022
Enseignants 1 ^{er} degré public et privé	2	5	5	3	6	4
Personnels 2 nd degré (enseignants, DIO et assistants...)	6	11	11	8	10	10
Personnels IATPSS *	6	5	5	6	6	7
TOTAL	14	21	21	17	22	21

* : corps incluant depuis le 1^{er} janvier 2021 les personnels Jeunesse et Sport

3.3. Le dispositif des postes adaptés

[4] et **[5]** Le décret n°2007-632 du 27 avril 2007, relatif à l'adaptation du poste de travail des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, prévoit une affectation sur un poste adapté de courte (PACD) ou de longue durée (PALD) pour les personnels confrontés à des difficultés importantes de santé. L'objectif est d'aider à les maintenir en activité ou de les accompagner à un retour à l'emploi.

L'entrée dans ce dispositif se fait sur critères médicaux. Toute affectation doit nécessairement s'accompagner de la formulation d'un projet professionnel réaliste. Le nombre d'affectations sur poste adapté est en hausse en 2021-2022 (88 affectations, +8 postes).

Le taux de refus de poste adapté pour les enseignants du 1er et 2nd degré (30,4 %) est en forte baisse en 2021-2022.

[6] La possibilité d'un allègement de service est expressément prévue à l'article 7 du décret n°2007-632 du 27 avril 2007, relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation, et d'orientation.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement. Un allègement de service peut par exemple être accordé à la demande d'un professeur qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle, alors même qu'il devrait suivre un traitement médical augmentant sa fatigabilité.

L'allègement de service porte, au maximum, sur le tiers des obligations réglementaires de service. Il est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive, afin que l'agent concerné revienne progressivement vers un service complet.

En 2021-2022, 110 enseignants ont bénéficié d'un allègement de service, soit environ la moitié des effectifs des années précédentes. Cette baisse concerne aussi bien le 1er degré (-77 enseignants par rapport à 2020-2021) que le 2nd degré (-90 enseignants).

Dans le 2nd degré, 56,4 % des enseignants bénéficiaires d'un allègement sont des BOE alors que dans le 1er degré, les BOE représentent moins de 30 % des bénéficiaires.

3.4. Le dispositif de reclassement suite aux inaptitudes

Reclassement suite à une inaptitude définitive aux fonctions

L'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État précise que pour les fonctionnaires reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

[7] Au 31 août 2022, sont recensés 127 agents à reclasser suite à une inaptitude prononcée par les comités médicaux départementaux, soit 34 agents de plus qu'en 2020-2021 (période qui avait aussi connu une forte hausse : +29).

Commission de réforme

[8] Lorsque le comité médical départemental déclare un agent inapte définitivement à toutes fonctions (même en reclassement), la commission de réforme est obligatoirement consultée pour une mise en retraite pour invalidité des agents justifiant de moins de 27 ans de service (pour les autres, l'avis du CMD suffit dans la majorité des cas).

Le nombre de dossiers présentés est en baisse en 2021-2022 (-10 dossiers). Le nombre de dossiers de demande de retraite pour invalidité à la demande de l'agent est en baisse (-6) après avoir connu une forte hausse (+18 demandes par rapport à 2019-2020).

Ces chiffres peuvent encore évoluer en raison du nombre croissant de dossiers d'inaptitude à toutes fonctions, d'allocations d'invalidité temporaire, et d'une demande croissante du ministère pour avoir des expertises complémentaires à des avis déjà existants et nécessitant un nouveau passage devant la commission de réforme.

[4] Les postes adaptés en 2021-2022

	PACD (3 ans)	PALD (4 ans) Budget académique	PALD (*) Budget CNED + réemplois
Enseignants du 1 ^{er} degré public	30	3	12
Enseignants du 2 nd degré public	13	9	21

(*) postes financés hors budget académique au titre du dispositif du réemploi mis en extinction en 2007.

[5] Les refus de postes adaptés pour les enseignants du 1^{er} et 2nd degré en 2021-2022

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de demandes de poste adapté	43	39	44	104	115
Nombre de refus	17	7	19	43	35
Taux de refus	39,5 %	17,9 %	43,2 %	41,3 %	30,4 %

[6] Les allègements de service en 2021-2022

	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en journées)	Dont nombre de BOE (personnes physiques)	Dont total quotités d'allègement pour BOE (en journées)
Enseignants du 1 ^{er} degré	49	45,25	14	12,5
dont Ain	5	1,25	2	0,5
dont Loire	0	0	0	0
dont Rhône	44	44	12	12

	Nombre d'enseignants	Total quotités d'allègement (en ETP)	Nombre de BOE (personnes physiques)	Total quotités d'allègement pour BOE (en ETP)
Enseignants du 2 nd degré	62	13,4	35	7,81

[7] Inaptitudes aux fonctions - situation au 31 août 2022

	Inaptitudes aux fonctions	Inaptitudes temporaire aux fonctions	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public	58	0	58
Enseignants 2 nd degré public	19	28	47
Personnels IATPSS	9	13	22
TOTAL	86	41	127

[8] Nombre de dossiers présentés à la commission de réforme

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Retraite pour invalidité à la demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	29	33	32	50	44
Retraite pour invalidité sans demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	23	19	12	9	9
Allocation d'invalidité temporaire, pour les personnes placées en disponibilité d'office	12	10	13	8	10
Pension d'invalidité temporaire, pour les stagiaires	7	7	7	7	6
Majoration d'une tierce personne	2	5	6	6	2
Orphelin invalide atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie	2	2	1	0	1
Procédure simplifiée (agents ayant +27 ans de service)	9	10	7	8	6
TOTAL	84	86	78	88	78

NB : retraite invalidité : retraite pour invalidité à la demande de l'agent + retraite pour invalidité sans demande de l'agent + procédure simplifiée

3.5. Accidents du travail

Les données sur les accidents du travail de cette sous-partie concernent les personnels enseignants des secteurs publics et privés, les personnels DIEO et les personnels IATPSS.

[9] Le nombre d'accidents liés au travail (qu'il s'agisse d'accidents au travail, d'accidents de mission ou de trajet) est à nouveau en hausse pour l'année scolaire 2021-2022 : 143 accidents de plus ont été recensés en 2021-2022. Cette hausse concerne plus fortement les accidents avec arrêt de travail, qui sont la majorité des accidents (62,0 %).

[10] Le nombre d'accidents de travail déclarés est en hausse pour l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des personnels IATPSS.

[11] Les femmes, alors qu'elles représentent 75,5 % de l'ensemble des personnels, sont surreprésentées parmi les victimes d'accidents du travail (82,4 %).

De même, les personnes de plus de 50 ans sont un peu plus exposées, puisque 40,0 % des accidents les concernent alors qu'elles ne représentent que 35,7 % de l'ensemble du personnel.

[9] Accidents du travail donnant lieu à arrêt

	Nombre d'accidents sans arrêt de travail	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	Nombre total d'accidents
Tous agents	371	606	977
	38,0 %	62,0 %	100,0 %

[10] Accidents liés au travail selon les catégories de personnel

	Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	Personnel enseignant 1 ^{er} degré privé	Personnel enseignant 2 nd degré public	Personnel enseignant 2 nd degré privé*	Personnel de direction et d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	Personnel IATPSS	Personnel DRAJES	TOTAL
Accidents du travail	276	32	215	53	17	11	38	2	644
Accidents de mission	8		9	1		1			19
Accidents de trajet	104	7	119	38	4	6	35	1	314
TOTAL	388	39	343	92	21	18	73	3	977

(*) Seuls les accidents des enseignants titulaires du privé sont gérés par le rectorat. Les non titulaires sont gérés (et donc comptabilisés) par la sécurité sociale.

[11] Accidents liés au travail selon l'âge et le sexe

		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	TOTAL
Accidents du travail	Hommes	4	71	42	117
	Femmes	44	252	231	527
Accidents de mission	Hommes		4	2	6
	Femmes	1	7	5	13
Accidents de trajet	Hommes	4	29	16	49
	Femmes	28	142	95	265
TOTAL		81	505	391	977
		8,3 %	51,7 %	40,0 %	100,0 %

4. ACTION SOCIALE

Les données présentées dans cette partie concernent l'année civile 2022.

4.1 Les composantes de l'action sociale

Dans le cadre de l'action sociale coexistent des prestations ministérielles ou interministérielles déclinées au niveau académique.

Font partie des prestations interministérielles (PIM) : les gardes et séjours d'enfants, les subventions pour la restauration, les allocations aux parents d'enfants handicapés.

Les prestations ministérielles sont : les aides exceptionnelles (secours), les prêts sociaux, les Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA) et l'aide à l'installation dans le cadre du Comité Interministériel de la Ville (CIV).

Les crédits destinés à l'insertion des personnes handicapées permettent également de réaliser des aménagements de postes de travail en faveur des agents handicapés.

Des prêts à court terme et sans intérêt peuvent être accordés aux agents qui ne relèvent pas de l'attribution d'un secours. Ces crédits sont gérés par la MGEN sur un fonds de roulement alimenté par les remboursements des bénéficiaires.

4.2 Les bénéficiaires

Les personnels de l'Éducation nationale relevant des catégories suivantes peuvent bénéficier de l'action sociale : les personnels titulaires, stagiaires ou retraités, les personnels en congé de formation, les contractuels bénéficiant de contrats d'une durée comprise entre 6 et 10 mois (pour les ASIA, les secours et les prêts), les contractuels dont le contrat est d'une durée supérieure à 10 mois, les maîtres auxiliaires et les assistants d'éducation recrutés par les services académiques (rectorat et DSDEN), les assistants d'éducation recrutés par les EPLE (pour les ASIA, l'aide à l'installation « CIV », les secours et les prêts), les veuves ou veufs de fonctionnaires (pour les ASIA, les allocations aux parents d'enfants handicapés, les secours et les prêts), ainsi que les orphelins mineurs (ASIA, secours et prêts).

4.3 Les procédures

Le bureau de l'action sociale en faveur des personnels (DPATSS 3) est chargé du contrôle, de la décision administrative, de la liquidation et du paiement des prestations d'action sociale.

En ce qui concerne les prestations interministérielles de séjours d'enfants, les DSDEN instruisent les dossiers puis les transmettent au rectorat pour contrôle, décision et validation financière.

Les ASIA, les secours, les prêts sociaux, font l'objet d'une analyse préalable du service social des personnels. Les demandes d'aide sont soumises à l'avis de la commission départementale d'action sociale, en DSDEN, avant transmission à la DPATSS 3 pour traitement. Ces catégories d'aide ne sont attribuées qu'en cas de nécessité, aux personnels confrontés à de graves difficultés financières. L'appréciation de l'urgence et de la gravité de chaque situation est fondée sur l'examen des ressources et des charges, ainsi que sur le caractère exceptionnel de l'événement invoqué.

Certaines prestations interministérielles (AIP, CESU, chèques vacances) ne sont pas gérées au niveau académique et relèvent d'autres prestataires.

4.4 Bilan général

[1] Le budget global 2022 dédié à l'action sociale s'élève à 1 204 864 d'euros. 99 % des crédits, soit 1 190 452 d'euros ont été consommés, ce qui représente une baisse de -4 % par rapport à 2021. Les crédits sont répartis en deux catégories :

- le titre 2 comprend les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales et les prestations sociales et allocations diverses versées aux agents. Cette catégorie représente 65 % des crédits utilisés.

- le « hors titre 2 » comprend les crédits versés à des organismes dans le cadre de l'action sociale. Cette catégorie correspond à 35 % des crédits utilisés.

[1] Bilan de l'action sociale 2022

		Crédits affectés	Crédits utilisés	Part des actions	Nombre de bénéficiaires
Titre 2	PIM				
	• dont gardes d'enfants				
	• dont séjours				
	• dont allocation aux parents d'enfants handicapés				
	Secours	148 460 €	148 463 €	19,1%	183
	ASIA individuelles	108 900 €	105 170 €	13,5%	140
	ASIA - aide à l'installation (PAYS DE GEX)	10 500 €	10 500 €	1,4%	14
	ASIA - aide à l'installation (CAUTION)	6 021 €	6 021 €	0,8%	18
	ASIA - aide à l'installation (CIV)	1 300 €	1 300 €	0,2%	2
	Formations des personnels handicapés (FIPHFP)			0,0%	
	SOUS-TOTAL TITRE 2	770 958 €	777 303 €	100,0%	627
Hors Titre 2	Aide à la restauration PIM (nombre de repas)	23 506 €	23 506 €	5,7%	1 082
	ASIA collectives	8 105 €	9 680 €	2,3%	
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (FIPHFP)	258 943 €	236 610 €	57,3%	171
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (employeur)	143 352 €	143 352 €	34,7%	
	SOUS-TOTAL HORS TITRE 2	433 906 €	413 148 €	100,0%	1 253
TOTAL GLOBAL 2021		1 204 864 €	1 190 452 €	100,0%	1 880

Tous titres confondus, les crédits affectés à l'action sociale ont baissé de 4 % en 2022. Les crédits d'insertion des personnes handicapées font l'objet d'une convention entre le ministère et le fonds pour l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La délégation du FIPHFP, sur le programme 214 hors titre 2, connaît une forte augmentation depuis plusieurs années. Elle s'élève à 258 943 euros en 2022, en progression de presque 17 %.

Après 2 ans de forte diminution, en lien avec la crise sanitaire, l'aide à la restauration PIM a augmenté en 2022 (9 500 euros de plus).

La part la plus importante des crédits est consacrée aux prestations interministérielles (PIM). Le montant des crédits consacrés aux allocations pour enfants handicapés, notamment, est important et poursuit sa progression (hausse de 3 % en 2022). Il représente 65 % des dépenses globales du titre 2.

Au titre des secours, 148 463 euros ont été consommés pour 183 demandes en 2022. L'année précédente, les dépenses s'élevaient à 187 367 euros pour 241 dossiers instruits. On note ainsi une hausse du montant moyen des secours (811 €, soit une hausse de 4 %).

4.5 L'action sociale d'initiative académique (ASIA)

[2] Les ASIA sont mises en place au niveau académique dans le cadre de priorités définies par le ministère. La circulaire n°2007-121 du 23 juillet 2007 a énuméré les différents champs de l'action sociale d'initiative académique : accueil/information/conseil, aide à l'enfance et aux études, vacances/culture/loisirs, environnement privé et professionnel, aide au logement, restauration.

Le recteur dispose d'une large autonomie pour définir une action sociale qui tient compte des spécificités académiques. Les actions sociales d'initiative académique peuvent être individuelles ou collectives. Les crédits consommés sur la ligne des ASIA individuelles ont baissé de 48 849 euros par rapport à 2021 (-29 %), et le nombre de bénéficiaires de -25 %.

L'ASIA pour les études supérieures des enfants demeure le principal poste de dépenses pour l'académie et s'est élevée à 55 300 euros en 2022, soit 45 % des dépenses totales des ASIA individuelles. La dépense totale a connu une baisse (-4%) moins importante que pour les autres ASIA, et le nombre des bénéficiaires est resté quasi stable (102 bénéficiaires). Le montant de la dépense par bénéficiaire, 542 euros, a baissé de 18 euros.

La prestation ASIA Caution, qui contribue à la prise en charge partielle du dépôt de garantie dans le cas d'une location a bénéficié à 18 agents en 2022 (-17 personnes).

L'ASIA Pays de Gex est une prestation à destination des agents (titulaires/stagiaires) nouvellement affectés dans cette zone géographique (aide au logement locatif). 14 agents ont été concernés en 2022.

L'ASIA CIV quant à elle est destinée aux agents intégrant un poste dans les zones REP/REP+, soit 2 agents en 2022.

Les dépenses au titre des ASIA collectives s'élèvent à 7 745 euros et ont concerné 7 conventions.

[2] Bilan des actions sociales d'initiative académique (ASIA) 2022

		Nombre de bénéficiaires ou conventions	Montant dépenses
ASIA individuelles	Aides aux handicaps et aux malades	2	4 300 €
	Sphère de la vie privée		
	• Aides aux orphelins mineurs	15	20 700 €
	• Retraités	1	1 200 €
	• Études supérieures des enfants	102	55 300 €
	• Aide à l'installation (CAUTION)	18	6 021 €
	• Aide à l'installation (CIV)	2	1 300 €
	• Aide vacances aux enfants		0 €
	Environnement professionnel		
	• Pertes de revenus liées à la maladie	18	20 870 €
		2	2 800 €
	• Aides aux contractuels	14	10 500 €
	• Aides à l'installation Pays de Gex		
	TOTAL ASIA INDIVIDUELLES	174	122 991 €
ASIA Collectives	Conventions	7	7 745 €
	TOTAL ASIA COLLECTIVES		7 745 €

5. LE SERVICE SOCIAL EN FAVEUR DES PERSONNELS

Le service social en faveur des personnels est un service social spécialisé du travail, distinct des services sociaux de proximité des communes, de la métropole ou des départements. Il s'inscrit dans la prévention et le soutien face aux difficultés rencontrées par les personnels.

Son intervention se structure autour de deux axes :

- Accueil, conseil et accompagnement des personnels de manière individuelle ou collective
- Conseil, expertise auprès de l'administration, participation à la politique sociale de l'institution

Les assistants de service social sont diplômés d'État, et soumis au secret professionnel (art.L. 441-3 du code de la famille et de l'aide sociale, et article 226-13 du Code Pénal). Ils/elles exercent dans le respect des règles déontologiques à la profession, en garantissant la confidentialité des informations reçues, dans l'intérêt des personnels.

5.1 Public accueilli

Le service social en faveur des personnels s'adresse à l'ensemble des personnels du Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, que ceux-ci soient :

- du secteur public ou privé sous contrat
- en activité, en arrêt maladie, ou à la retraite
- titulaires ou stagiaires
- auxiliaires ou contractuels avec contrat en cours de validité
- ayants droit des personnels décédés

Les rendez-vous se déroulent en DSDEN ou en permanence déconcentrée, avec quelques visites à domicile très exceptionnelles (3 à 4 par an).

Ils ont pour origine une demande de l'intéressé dans 90 % des cas, une demande de l'administration ou d'un collègue de travail dans 10 % des cas.

5.2 Accueil, conseil et accompagnement des personnels de manière individuelle ou collective

L'objectif est d'accompagner les agents autour des thématiques personnelles (santé, budget, logement, famille, maintien à domicile, handicap, addictions, accident de la vie...) et/ou professionnelles (aménagement de poste, congés maladie, retraite pour invalidité, souffrance au travail, événements graves...), tout en contribuant à l'accès au droit commun.

En complément des entretiens individuels et actions sociales d'intérêt collectif menés auprès des personnels, le service social participe à la mise en œuvre de la politique sociale et d'action sociale de l'académie en instruisant les demandes d'aide financière exceptionnelle auprès des commissions départementales d'action sociale.

5.3 Conseil, expertise auprès de l'administration - participation à la politique sociale de l'institution

Le service social en faveur des personnels contribue également à la politique globale des ressources humaines du département. Son rôle d'accompagnement et de conseil, situé à l'interface de la vie privée et de la sphère professionnelle, lui confère une position d'observateur privilégié.

L'assistant de service social contribue au développement des facteurs de bien-être au travail et à la politique de prévention des risques professionnels. Lorsqu'il repère des signes de souffrance au travail (épuisement professionnel, harcèlement, discrimination, violences internes ou externes, ...), il propose l'accompagnement vers un service ou un dispositif de prise en charge (service de médecine de prévention, dispositifs d'écoute, dispositifs d'accompagnement professionnel, conseiller RH de proximité, correspondant handicap...). En accord avec le personnel concerné et dans le respect du secret professionnel, il peut alerter la direction des ressources humaines et éclairer l'administration, sur une situation particulière socialement grave.

L'institution peut ainsi envisager des pistes de solutions favorables tant à la personne qu'à l'exercice du métier.

En complément, le service social en faveur des personnels participe à plusieurs instances académiques dont l'objectif est d'accompagner les personnels en s'appuyant sur les dispositifs existants. Son expertise sociale est appréciée pour la plus-value apportée dans l'analyse des problématiques abordées.

5.4 Organisation du service social en faveur des personnels au niveau de l'académie de Lyon

Le service social en faveur des personnels est animé et coordonné au niveau académique par la conseillère technique de service social auprès de Monsieur le Recteur. Il est présent dans chacun des trois départements.

[1] Sept assistantes de service social et une conseillère technique de service social assurent les missions d'accompagnement des personnels.

- Dans l'Ain, le service dispose de 2 assistantes sociales (2 Equivalent Temps Plein -ETP) et les personnels sont reçus dans les bureaux du service social, situés dans les locaux de la direction départementale du territoire (DDT) à Bourg en Bresse. Des permanences mensuelles sont assurées dans des établissements scolaires. 218 personnels ont pu être accompagnés en 2021-2022, ce qui représente 2 % des agents affectés dans ce département. Ce chiffre en légère baisse par rapport à l'année précédente s'explique par l'absence d'une des assistantes de service social et la difficulté d'assurer l'ensemble des permanences.

- Dans la Loire, l'équipe (1,8 ETP) est stable depuis 2019-2020. Les assistantes de service social ont reçu 335 personnes en 2021-2022, soit 2,5 % des agents affectés dans ce département, et une progression par rapport à 2020-2021. Toutefois, les conditions de travail (bureau partagé entre les assistantes de service social et bureau d'entretien sur un autre étage) impactent fortement l'organisation et ont une incidence sur les délais de rendez-vous.

- Dans le Rhône, le service social des personnels dispose de 3 ETP d'assistantes de service social et 1 ETP de conseillère technique. La conseillère technique, outre sa participation en qualité d'expert à différentes instances départementales et sa mission de responsable du service sur le département, assure au même titre que les assistantes de service social, l'accompagnement des agents. En 2021-2022, 862 personnels ont été accompagnés, soit 2,4 % des agents affectés dans ce département. Le chiffre est en légère hausse et peut s'expliquer par la stabilité de l'équipe depuis septembre 2021.

Au niveau académique, une augmentation constante du nombre de personnels accompagnés est observée depuis 2018-2019.

[2] et [3] Les femmes sont surreprésentées parmi les agents accompagnés par le service social, avec un taux de suivi de 2,7 %. Ce sont les moins de 35 ans qui sollicitent le moins le service social (13,2 % des agents reçus) alors que cette tranche d'âge correspond à 21,0 % des agents en activité dans l'académie. Inversement, les 45-55 ans représentent 35,8 % des personnes ayant été reçues par le service social, alors qu'ils représentent 17,5 % des agents de l'académie.

[4] En lien avec leurs effectifs très importants, les enseignants du premier degré constituent une grosse part des personnels suivis par le service social (38,6 % des personnels suivis). Les enseignants du second degré représentent 26,6 % des personnels suivis, alors qu'ils représentent 41,7 % des agents, ils sont les personnels qui sollicitent le moins le service social (avec un taux de suivi de 1,5 %).

[5] Les problématiques rencontrées par les agents peuvent être liées à la santé, au travail, au domaine social, économique ou conjuguer plusieurs de ces problématiques en même temps. A l'échelle académique, le motif de sollicitation des services sociaux demeure majoritairement le travail et le domaine social (respectivement 29,6 % et 30,9 % des cas). Viennent ensuite les domaines santé et économique (23,9 % et 15,6 %). Cependant, les motifs diffèrent d'un département à l'autre. Le domaine social et le travail sont les problématiques les plus importantes dans le département du Rhône, alors que le travail est le motif le plus fréquent dans la Loire et la santé dans l'Ain.

[6] La majorité des demandes proviennent du personnel lui-même (87,6 %).

Viennent ensuite des demandes issues de l'administration (7,7 %) qui oriente l'agent, de tiers (4,0 %), et enfin du médecin du travail (0,7 %). Il est à noter que les agents s'adressent au service social souvent en concomitance avec le médecin du travail.

[1] Évolution du nombre de personnels reçus par les assistantes sociales en 2021-2022 par département

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
						effectifs	Taux de suivi
Ain	260	278	279	254	225	218	2,0%
Loire	144	215	115	307	289	335	2,5%
Rhône	561	263	302	657	782	862	2,4%
TOTAL	965	756	696	1218	1296	1415	2,4%

Note de lecture : 2,0 % des personnels du département de l'Ain ont été suivi par le service social. Cela représente 218 personnes.

[2] Répartition par sexe des agents reçus par le service social en 2021-2022

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Femmes	1194	84,4%	2,7%
Hommes	221	15,6%	1,5%
TOTAL	1415	100,0%	2,4%

[3] Répartition par âge des agents reçus par le service social en 2021-2022

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Moins de 35 ans	187	13,2%	1,5%
35 ans à 44 ans	363	25,7%	1,8%
45 ans à 55 ans	507	35,8%	4,8%
Plus de 55 ans	358	25,3%	2,2%
TOTAL	1 415	100,0%	2,4%

[4] Répartition par corps des agents reçus par le service social en 2021-2022

	Effectifs	Répartition	Taux de suivi
Enseignants 1 ^{er} degré	546	38,6%	2,7%
Enseignants du 2 nd degré	376	26,6%	1,5%
Autres corps de personnels	493	34,8%	3,4%
TOTAL	1415	100,0%	2,4%

[5] Les problématiques rencontrées par les agents en 2021-2022

	Ain	Loire	Rhône	Global
Santé	33,0%	26,1%	20,6%	23,9%
Social	27,1%	28,3%	33,0%	30,9%
Économique	8,8%	15,8%	17,5%	15,6%
Travail	31,1%	29,9%	28,9%	29,6%

[6] Demandes selon l'origine en 2021-2022

	Agents	Administration	Médecin	Tiers	Totaux
DSDEN 42	499	21	2	23	545
DSDEN 01	314	22	8	14	358
DSDEN 69	1157	130	6	54	1347
Académie	1970	173	16	91	2250



PARTIE 5

Contentieux et protection fonctionnelle

1. CONTENTIEUX

Note : contrairement aux chapitres précédents, les personnels de l'académie sont classés ici selon leur fonction et non selon leur corps.

Les données relatives au contentieux portent sur l'année civile 2021.

[1] L'académie de Lyon recense, au titre de l'année civile 2021, 183 recours formés contre des décisions du recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, du recteur de l'académie de Lyon, des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale de l'Ain, de la Loire et du Rhône, et des chefs d'établissement agissant en qualité de représentant de l'État (contre 176 en 2020) :

- 181 recours contentieux relevant du tribunal administratif : 153 recours pour excès de pouvoir (REP), 5 recours de plein contentieux (RPC) et 23 référés (dont 16 référés suspension, 3 référés mesures utiles, 3 référés liberté et un référé instruction).
- 2 recours relevant de la cour administrative d'appel.

Sur l'ensemble de ces recours, 153 concernent l'enseignement scolaire et 30 l'enseignement supérieur. Les auteurs de ces recours se répartissent comme suit : 66 enseignants de l'enseignement public, 26 personnels non enseignants (public), 3 enseignants de l'enseignement privé, 84 usagers (57 parents d'élèves et élèves, 27 étudiants) et 4 autres (associations).

Les thématiques prédominantes de l'année 2021 concernent l'affectation (39 soit 25 pour les élèves et 14 pour les personnels), les bourses (26 dont 19 de l'enseignement supérieur et 7 du second degré), la santé (21), la rémunération (21), les épreuves du baccalauréat/CAP/BTS (11), le reclassement, l'avancement ou l'appréciation de la valeur professionnelle (10), les sanctions disciplinaires (13 soit 7 pour les élèves et 6 pour les personnels).

Personnels :

Parmi les recours concernant l'ensemble des personnels, 21 sont liés à la santé (allègement de service - imputabilité au service d'un accident - retraite pour invalidité), 21 concernent la rémunération (diverses indemnités, contestation d'un titre de perception, retenue sur salaire, suspension de rémunération), 14 sont liés à l'affectation, 6 à la suspension de fonctions. Les autres recours sont relatifs aux domaines suivants : temps partiel sur autorisation, retraite, communication de documents, réparation des préjudices subis, candidature pour un emploi de vacataire, retrait de pièces du dossier administratif, congé pour formation professionnelle, demande de mise en disponibilité pour convenances personnelles, placement en mise en disponibilité d'office, contestation de la décision du jury plénier au Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur ou de Professeur des Écoles Maître Formateur (CAFIPEMF).

Usagers :

57 recours ont été formulés par les parents d'élèves et élèves des 1er et 2nd degrés (dont 9 candidats).

26 concernent des demandes d'affectation (dérogation à la carte scolaire), 9 des demandes relatives aux examens (aménagement des épreuves du baccalauréat, contestation des notes obtenues au baccalauréat ou au CAP), 8 des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves (avertissement, exclusion définitive), 7 concernent des demandes de bourse du 2nd degré, 4 le port du masque anti-Covid à l'école, 2 concernent la vie scolaire (accompagnement d'un enfant en situation de handicap), 1 demande de suspension d'un chef d'établissement.

Sur les 27 recours formés par les étudiants et candidats de l'enseignement supérieur, 19 concernent les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux, 6 la poursuite d'études en master et 2 l'examen du BTS (refus d'inscription aux oraux, demande d'organisation de l'enseignement du russe pour passer au BTS).

Autres requérants :

Sur les 4 recours restants (associations), trois contestent des arrêtés du recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, dont deux portant sur la capacité d'accueil en 2ème année des filières de médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie pour les étudiants issus des Parcours d'Accès Spécifique Santé (PASS) et Licence Accès Santé (LAS) inscrits à la rentrée 2020/2021, un portant sur la désignation et le classement par ordre de tirage au sort des représentants des collèges enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, des autres personnels et des usagers du conseil d'administration de la Communauté d'Universités et Établissements (ComUE) de l'université de Lyon. Le 4ème recours conteste une mise en demeure suite à un contrôle inopiné d'une école privée.

[1] Recours introduits (Tribunal administratif et Cour administrative d'appel)

		Année civile 2017	Année civile 2018	Année civile 2019	Année civile 2020	Année civile 2021	
						Nombre de recours	Répartition
Recours introduits par les personnels de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Enseignants du 1 ^{er} degré public	13	27	32	21	38	20,8%
	Enseignants du 2 nd degré public	27	20	9	24	28	15,3%
	Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	1	3	2	0	0,0%
	Enseignants du 2 nd degré privé	4	8	7	13	3	1,6%
	Enseignants du supérieur	1	0	0	0	0	0,0%
	Personnels IATSS	7	12	7	10	7	3,8%
	Personnels DIO	0	1	2	4	5	2,7%
	Agents non titulaires non enseignants	3	9	0	6	14	7,7%
SOUS-TOTAL PERSONNELS DE L'EN		55	78	60	80	95	51,9%
Recours introduits par les usagers	Orientation, scolarisation et affectation des élèves (1)	13	8	30	14	28	15,3%
	Examens et concours (2)	12	11	11	27	11	6,0%
	Bourses (2 nd degré et enseignement supérieur)	44	31	64	40	26	14,2%
	Autres (3)	17	10	14	12	19	10,4%
	SOUS-TOTAL USAGERS	86	60	119	93	84	45,9%
Recours introduits par d'autres requérants	Divers (syndicat, commune, association ...)	0	2	0	3	4	2,2%
TOTAL GLOBAL		141	140	179	176	183	100,0%

(1) dont Parcoursup

(2) dont sanctions prononcées par la commission de discipline du baccalauréat

(3) dont sanctions prononcées après avis de la commission d'appel des conseils de discipline, accident scolaire, poursuite d'études en master, communication de documents administratifs, port du masque à l'école...

[2] Durant l'année civile 2021, 138 décisions ont été prononcées :

- 130 par le tribunal administratif de Lyon (soit 97 pour l'enseignement scolaire et 33 pour l'enseignement supérieur). Ces décisions concernent 105 recours pour excès de pouvoir (REP), 3 recours de plein contentieux (RPC) et 22 référés.
- 8 par la cour administrative d'appel de Lyon.

Ces 138 décisions se répartissent comme suit : 43 enseignants de l'enseignement public (25 du premier degré et 18 du second degré), 9 enseignants de l'enseignement privé (7 du second degré et 2 du 1er degré), 11 personnels non enseignants (3 IATSS, 1 personnel de direction, 1 CPE, 2 AED, 2 AESH, 1 médecin, 1 agent non titulaire), 41 parents d'élève et élèves, 29 étudiants, 1 candidate. Enfin, 4 décisions concernent des associations.

Elles ont donné lieu à : 81 rejets, 37 désistements, 12 annulations, 6 non-lieux à statuer et 2 suspensions.

Il convient de préciser que, sur les 22 requêtes en référé, le juge des référés en a rejeté 17. Les autres recours ont abouti à 3 désistements et 2 suspensions.

Personnels :

Concernant les 63 personnels enseignants et non-enseignants, 12 décisions sont liées à l'affectation (mouvement intra-académique, mutation sur un poste spécifique, mutation d'office), 13 à la rémunération (indemnité de départ volontaire, indemnité de suivi et d'orientation des élèves et avantage spécifique d'ancienneté, contestation d'un titre de perception, non-paiement de congés non pris, suspension de rémunération), 11 à la santé (accident de service, invalidité temporaire, allègement de service), 7 à des fins de contrat (non-renouvellement ou licenciement, rupture conventionnelle), 5 aux sanctions disciplinaires (exclusion temporaire des fonctions, suspension de fonctions) et 3 à la communication de documents administratifs. Les autres décisions sont relatives aux domaines suivants : reclassement, avancement, protection fonctionnelle, prolongation d'activité au-delà de l'âge limite, contestation de l'appréciation sur la valeur professionnelle, reprise du travail à temps complet, congés de formation professionnelle, demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel, contestation de la décision de la commission consultative mixte académique (fixation des heures d'enseignement), candidature pour un emploi de vacataire, condamnation de l'Etat à verser la différence entre le plein traitement et le temps partiel, demande de réparation des préjudices subis.

Usagers :

Concernant les 41 parents et élèves des premier et second degrés, 17 décisions sont en rapport avec la scolarisation, l'affectation ou l'orientation scolaire (dérogation à la carte scolaire, instruction à domicile, inscription en 1ère générale, demande d'un AESH), 9 avec les dossiers de bourse de 2nd degré, 7 avec les examens (contestation des notes obtenues au baccalauréat ou au CAP, contestation de l'ajournement au baccalauréat, demande de révision de la mention au baccalauréat suite à la correction d'une note, erreur administrative sur le relevé de notes du baccalauréat, dysfonctionnement lors de l'épreuve d'anglais), et 4 au port du masque anti-Covid à l'école. Enfin, 4 décisions sont relatives aux domaines suivants : sanction disciplinaire élèves (exclusion définitive de l'EPL), autorité parentale, refus d'invalider les élections des représentants de parents d'élèves et demande de réparation du préjudice subi par une élève lors du visionnage d'un film d'horreur en classe.

Concernant les 29 étudiants, 21 décisions sont en rapport avec les demandes de bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux, 3 avec les épreuves du BTS et 5 avec l'inscription en master (3 requêtes pour le même étudiant).

Une décision concerne une candidate demandant un renouvellement d'accompagnement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience pour obtenir le BTS « assistant de gestion des petites et moyennes entreprises et petites et moyennes industries ».

Autres requérants :

Enfin, les 4 dernières décisions concernent des associations contestant des arrêtés du recteur de la région académique (capacité d'accueil en 2ème année des filières de médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie pour les étudiants issus des parcours PASS et LAS inscrits à la rentrée 2020/2021, désignation d'un administrateur provisoire à la COMUE, désignation et classement par ordre de tirage au sort des représentants des collèges enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, des autres personnels et des usagers du conseil d'administration de la COMUE de l'université de Lyon).

[2] Les décisions juridictionnelles en 2021

		Nombre	Répartition
Jugements REP/RPC* (tribunal administratif)	annulation	10	7,2%
	condamnation	0	0,0%
	désistement et non-lieu à statuer	39	28,3%
	rejet	59	42,8%
	SOUS-TOTAL JUGEMENTS	108	78,3%
Ordonnances du juge des référés (tribunal administratif)	suspension	2	1,4%
	expertise		0,0%
	désistement et non-lieu à statuer	3	2,2%
	indemnisation		0,0%
	rejet	17	12,3%
	SOUS-TOTAL ORDONNANCES DU JUGE DES RÉFÉRÉS	22	15,9%
Arrêts de la Cour d'appel	rejet	5	3,6%
	désistement	1	0,7%
	annulation	2	1,4%
	SOUS-TOTAL ARRÊTS DE LA COUR ADM. D'APPEL	8	5,8%
TOTAL		138	100%

* Recours pour excès de pouvoir / recours de plein contentieux

2. PROTECTION FONCTIONNELLE - ANALYSE DES DONNÉES 2021-2022

Note : contrairement aux chapitres précédents, les personnels de l'académie sont classés ici selon leur fonction et non selon leur corps.

Selon les articles L134-1 et suivants du code général de la fonction publique l'administration a l'obligation légale de protéger son agent contre les atteintes dont il fait l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou contre les mises en causes de sa responsabilité civile et pénale devant le juge pénal à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Pour rejeter une demande sollicitant le bénéfice de la protection fonctionnelle, l'administration peut exciper de l'absence de lien avec les fonctions, de l'insuffisante gravité de l'atteinte, voire de son inexistence, et du caractère personnel de la faute au titre de laquelle la protection est demandée.

[1] Le nombre de demandes de protection fonctionnelle reste important en 2021-2022 (199 demandes) et constant par rapport à 2020-2021 (202 demandes).

Le plus grand nombre des demandes proviennent comme les années précédentes des personnels du Rhône 129 (soit 64,8 %), puis des personnels de la Loire 43 (soit 21,6 %) et des personnels de l'Ain 27 (13,6 %).

[2] et **[3]** Les demandes de protection fonctionnelle sont essentiellement formulées par des personnels de l'enseignement public (97 %) et par des personnels féminins (plus de 65 %). Cependant, les femmes étant plus nombreuses que les hommes au sein de l'académie de Lyon, ce sont les hommes qui font proportionnellement plus de demandes de protection fonctionnelle que les femmes (0,47 % contre 0,29 %).

[4] et **[5]** : Les demandes proviennent principalement des personnels des écoles et des collèges (respectivement 36 % et 41 %). Le nombre de demandes des enseignants du 1er degré (72), et des enseignants du 2nd degré (82) reste relativement stable par rapport à 2020-2021, mais élevé par rapport aux années précédentes. Les demandes des personnels de direction dans le 2nd degré restent élevées en 2021-2022, même si en légère baisse (19 demandes, pour 13 en 2019-2020, 25 en 2020-2021). Les demandes des personnels d'éducation et d'orientation sont en augmentation par rapport aux années précédentes (8 en 2019-2020, 5 en 2020-2021, 11 en 2021-2022).

[1] Évolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle selon le département

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Ain	11	4	8	17	31	27
Loire	18	16	32	28	36	43
Rhône	68	68	91	73	135	129
TOTAL ACADEMIE	97	88	131	118	202	199

[2] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le secteur

Secteur	Nombre de demandes	Répartition en %
Public	193	97,0 %
Privé	6	3,0 %
Total	199	100,0 %

[3] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le sexe

Sexe	Nombre de demandes	Part sur le nombre total de demande de protection fonctionnelle	Part des demandes dans chaque type de population en %
Hommes	69	34,7%	0,47 %
Femmes	130	65,3%	0,29 %
Total	199	100,0%	0,33 %

[4] Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le type d'établissement

Type d'établissement	Nombre de demandes	Répartition en %
École	73	36,7 %
Collège	71	35,7 %
Lycée	52	26,1 %
Autre	3	1,5 %
Total	199	100,0 %

[5] Répartition des demandes de protection fonctionnelle par type de personnel

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
Enseignants 1 ^{er} degré	37	31	56	35	77	72	36,2 %
Enseignants 2 nd degré	38	39	45	52	79	82	41,2 %
Personnels de direction	10	6	12	13	25	19	9,5 %
Personnels d'inspection	1	0	1	2	5	1	0,5 %
Personnels d'éducation ou d'orientation	0	3	6	8	5	11	5,5 %
Personnels administratifs	4	3	5	2	4	2	1,0 %
Assistants sociaux, infirmiers et médecins	0	2	1	5	4	2	1,0 %
Autres types de personnels	7	4	5	1	3	10	5,0 %
TOTAL	97	88	131	118	202	199	100,0 %

[6] Les demandes pour agressions verbales hors réseaux sociaux (insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) ou physiques constituent la majeure partie de l'ensemble des demandes et restent stables par rapport aux années précédentes (57,3 %). Viennent ensuite les demandes issues d'un dépôt de plainte à l'encontre de l'agent (13,1 %), liée à des atteintes diverses via les réseaux sociaux (9,5 %) ou à des dénonciations calomnieuses et accusations (6,5 %), les demandes liées à un comportement harcelant (environ 6 %) et les problèmes relationnels et de souffrance au travail (3,5 %).

Il est à préciser que cette dernière situation ne constitue pas une atteinte au sens des articles L 134-1 et suivant précités et ne peut donner droit au bénéfice de la protection fonctionnelle.

[7] En 2021-2022, les atteintes pour lesquelles une demande de protection fonctionnelle est effectuée, émanent des parents ou de membres de la famille d'un élève (43 %), des élèves (26 %), de personnes non identifiées ou extérieures à l'éducation nationale pour 15 % et enfin de collègues ou des personnels de direction (16 %).

On constate une relative stabilité des chiffres dans ce domaine par rapport à l'année 2020-2021.

[8] Les agents ont bénéficié au cours de cette année d'un accord et d'un soutien du recteur dans 85,4 % des cas. Un courrier a été adressé par le recteur au procureur de République pour soutenir la plainte de l'agent dans 18 % des cas.

Le bénéfice de la protection fonctionnelle a été refusé pour 14,6 % des demandes.

[6] Les motifs des demandes de protection fonctionnelle

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
Agressions verbales hors réseaux sociaux (Insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) et /ou agressions physiques	77	55	91	68	120	114	57,3 %
Atteintes diverses via Internet et réseaux sociaux (divulgarion de données personnelles, usurpation d'identité , atteinte à la vie privée, injures, diffamation...)	4	4	6	16	23	19	9,5 %
Dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...)		10	2	2	10	13	6,5 %
Harcèlement (moral, sexuel ou autre)	5	10	7	5	11	12	6,0 %
Dépôt de plainte à l'encontre de l'agent	9	8	12	9	28	26	13,1 %
Poursuites pénales	1	1	1	0	0	0	0,0 %
Dégradation de véhicule	1	0	1	0	1	0	0,0 %
Problèmes relationnels / souffrance au travail		11	11	7	2	7	3,5 %
Divers	0	0	0	11	7	8	4,0 %
TOTAL	97	99	131	118	202	199	100,0 %

[7] Personnes impliquées étant à l'origine des demandes de protection fonctionnelle (rapport avec l'intéressé)

Personne impliquée - Rapport avec l'agressé	Nombre	Taux
Élève ou ancien élève	51	25,6 %
Parent ou autre membre de la famille d'un élève	85	42,7 %
Autre personnel (enseignant ou non-enseignant)	20	10,1 %
Autre personnel (Personnel de direction 2nd degré)	11	5,5 %
Autre (personne non identifiée ou personne extérieure à l'éducation nationale)	30	15,1 %
TOTAL	199	100,0 %

[8] Réponses apportées aux demandes de protection fonctionnelle pour l'année 2021-2022

	Nombre	Taux
Accord et soutien (recteur - DASEN)	170	85,4 %
Refus	29	14,6 %
TOTAL	199	100,0 %

