



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

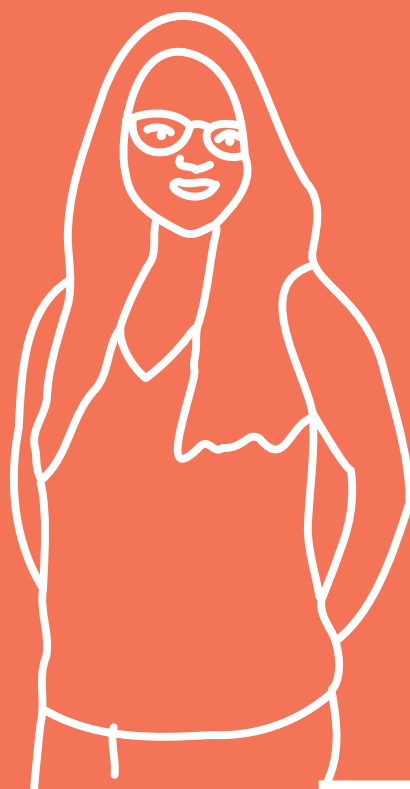


Panorama statistique sur les personnels de l'académie de Lyon 2022-2023



SIASEPP - Service statistique
de l'académie de Lyon

www.ac-lyon.fr



LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON



SOMMAIRE

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 DIO.....	28
5. Personnel IATPSS	34
II. Carrière et mobilité.....	41
1. Concours de la session 2023.....	42
2. Promotions.....	44
3. La mobilité des personnels	52
4. Fins de fonctions et départs en retraite	58
5. Rémunérations	60
III. Vie du personnel	71
1. Lieux d'exercice.....	72
2. Modalités d'affectation.....	78
3. Télétravail	86
4. Quotité de travail.....	88
5. Congés	92
6. Formation continue	98
7. Personnel en position de non-activité.....	102
IV. Actions en direction du personnel.....	105
1. Le pôle ressources humaines 2022-2023	106
2. Le service ressources humaines de proximité	110
3. Affaires médicales.....	118
4. Action sociale	124
V. Contentieux - Protection fonctionnelle	129
1. Contentieux.....	130
2. Protection fonctionnelle.....	134
SIGLES.....	139
DÉFINITIONS.....	143
SOURCES	145

En cette nouvelle rentrée, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à l'ensemble des personnels de l'Académie de Lyon pour leur engagement quotidien au service de la formation de nos élèves. Ce panorama statistique sur les personnels de l'Académie, que j'ai l'honneur de vous présenter, est non seulement un outil de transparence, mais aussi un témoignage de la richesse humaine qui fait la force de notre académie.

Plus que jamais, l'Ecole opère sa rentrée avec une ambition renouvelée : réussir ensemble. Chaque membre de l'Education nationale aura à cœur de s'engager, avec détermination et créativité, pour assurer la cohésion sociale et honorer la promesse républicaine à travers et par l'Ecole, pour tous nos élèves. Pour y parvenir, nous mettons en œuvre une politique RH ambitieuse en faveur de tous les personnels, qui vise à mieux reconnaître tous les métiers et moderniser notre administration. L'année écoulée a été marquée par de nombreux défis que vous avez relevés avec une détermination exemplaire. Que ce soit en classe, dans les établissements ou dans les services administratifs, votre dévouement a permis d'assurer la continuité pédagogique et le bon fonctionnement de nos structures, malgré les inévitables aléas rencontrés.

Ce panorama statistique est le reflet de notre ambition collective de faire de l'Académie de Lyon un lieu d'épanouissement pour tous. Il met en lumière les actions menées en faveur de la qualité de vie au travail, de la formation professionnelle, de l'accompagnement des carrières, ainsi que de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces priorités sont au cœur de notre démarche, car nous savons que le bien-être de nos personnels est indissociable de la réussite de nos élèves.

Je souhaite également saluer les initiatives prises pour renforcer le dialogue social au sein de notre académie. Le climat de confiance et de concertation que nous avons su instaurer est un atout précieux pour faire face aux défis à venir. C'est ensemble que nous pourrions continuer à innover, à adapter nos pratiques, et à offrir à chaque élève les meilleures conditions pour réussir.

Ce panorama statistique témoigne enfin de notre capacité à évoluer dans un monde en constante mutation. Il nous invite à poursuivre nos efforts pour favoriser un environnement de travail toujours plus inclusif, solidaire et respectueux de chacun. Je suis convaincu que c'est en valorisant les compétences, en soutenant les initiatives et en prenant soin des femmes et des hommes qui font vivre notre académie, que nous bâtirons une éducation de qualité pour tous.

Je vous remercie encore pour votre engagement et votre esprit de service public. Ensemble, continuons à faire de l'Académie de Lyon un modèle d'excellence et d'humanité.

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, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (IATPSS), 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 ...).

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 59 740 personnes pour l'année scolaire 2022-2023 : il est en légère baisse (-0,1 %) [Tableau I.1.1]. L'effectif du personnel titulaire est en petite baisse (-0,7 %), contrairement aux effectifs de non titulaires qui augmentent (+1,9 %).

1.1 Le personnel titulaire et les stagiaires

Les effectifs des enseignants du premier degré public sont stables (-0,1 %), de la même façon qu'en 2021-2022.

Dans le premier degré privé sous contrat, les effectifs sont en petite baisse (-0,9 %, soit 22 personnes en moins), après une légère hausse de 10 personnes en 2021-2022.

Les effectifs des enseignants du second degré public diminuent à nouveau en 2022-2023 (-1,1 %, soit -181 personnes), après une baisse de -0,4 % observée en 2021-2022. Les professeurs agrégés et de chaires supérieures sont cette année encore les seuls dont le nombre est en hausse (+1,3 %). Les effectifs des autres catégories d'enseignants, en revanche, diminuent. La diminution du nombre de professeurs certifiés et de professeurs d'EPS est plus marquée que l'année précédente (respectivement -1,6 %, soit -155 enseignants et -2,7 % soit 31 enseignants). Celle des effectifs de professeurs de lycées professionnels ralentit en revanche (-1,3 %, soit 29 personnes de moins). Les corps des adjoints et chargés d'enseignement et des professeurs d'enseignement général des collèges sont en cours de disparition.

Les effectifs du personnel enseignant du second degré privé sous contrat sont en baisse en 2022-2023 (-1,2 %, soit -60 personnes), après avoir connu une très légère hausse l'année précédente (+0,3 %).

Les effectifs des personnels de direction sont en baisse (-6), après une hausse l'année passée. A noter que ne sont pas comptabilisés ici les personnels enseignants faisant fonction de chef d'établissement.

À la rentrée 2022-2023, les effectifs des personnels d'inspection ont augmenté (+2 personnes). Les personnels d'éducation et d'orientation sont en revanche en baisse (-4 et -2 personnes respectivement).

L'ensemble des effectifs IATPSS est globalement stable (-0,3 %, soit -8 personnes). L'évolution est contrastée selon les catégories de personnels avec une hausse significative des personnels de catégorie B (+50 personnes soit +7,6 %), une baisse significative des personnels de catégorie C (-62 personnes soit -5,4 %), et une stabilité pour les personnels de catégorie A (+4 personnes soit 0,4 %). Cette évolution est, cette année encore, liée au repyramidage des postes administratifs, avec des requalifications de postes de catégorie C en catégorie B.

Tableau I.1.1 - Évolution du nombre de personnels par corps (au 15 janvier 2023)

		2021-2022	2022-2023	Évolution	
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Enseignants du premier degré public				
	Instituteurs	37	34	-3	-8,1 %
	Professeurs des écoles	17 438	17 423	-15	-0,1 %
	SOUS-TOTAL	17 475	17 457	-18	-0,1 %
	Enseignants du premier degré privé sous contrat				
	SOUS-TOTAL	2 413	2 391	-22	-0,9 %
	Enseignants du second degré public				
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	3 073	3 112	39	1,3 %
	Professeurs certifiés	9 447	9 292	-155	-1,6 %
	Professeurs d'EPS	1 168	1 137	-31	-2,7 %
	Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	7	5	-2	-28,6 %
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	2 248	2 219	-29	-1,3 %
	Adjoints et chargés d'enseignement	11	8	-3	-27,3 %
	SOUS-TOTAL	15 954	15 773	-181	-1,1 %
	Enseignants du second degré privé sous contrat				
	Professeurs agrégés et chaires supérieures	397	403	6	1,5 %
	Professeurs certifiés	3 610	3 567	-43	-1,2 %
	Professeurs d'EPS	428	424	-4	-0,9 %
	Professeurs de lycées professionnels (PLP)	763	748	-15	-2,0 %
	Adjoints et chargés d'enseignement	18	14	-4	-22,2 %
	SOUS-TOTAL	5 216	5 156	-60	-1,2 %
	Personnels de direction, inspection, d'éducation et d'orientation				
	Personnels de direction	578	572	-6	-1,0 %
	Personnels d'inspection	173	175	2	1,2 %
	Personnels d'éducation (CPE)	519	515	-4	-0,8 %
	Personnels d'orientation (PsyEN 1 ^{er} et 2 nd degré)	330	328	-2	-0,6 %
	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé				
	Personnels de catégorie A	1 124	1 128	4	0,4 %
	Personnels de catégorie B	661	711	50	7,6 %
	Personnels de catégorie C	1 154	1 092	-62	-5,4 %
	SOUS-TOTAL	2 939	2 931	-8	-0,3 %
	TOTAL TITULAIRES ET STAGIAIRES	45 597	45 298	-299	-0,7 %
NON TITULAIRES	Non titulaires en CDI				
	Maîtres auxiliaires secteur public	59	55	-4	-6,8 %
	Contractuels enseignants 2 nd degré secteur public	325	372	47	14,5 %
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	397	427	30	7,6 %
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	55	56	1	1,8 %
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	957	1 298	341	35,6 %
	SOUS-TOTAL	1 793	2 208	415	23,1 %
	Non titulaires en CDD				
	Contractuels enseignants 1 ^{er} degré secteur public	130	164	34	26,2 %
	Contractuels alternants 1 ^{er} degré secteur public	171	299	128	74,9 %
	Contractuels alternants 1 ^{er} degré secteur privé sous contrat	24	23	-1	-4,2 %
	Contractuels enseignants 2 nd degré secteur public	1 464	1 441	-23	-1,6 %
	Contractuels alternants 2 nd degré secteur public	111	200	89	80,2 %
	Maîtres auxiliaires secteur privé sous contrat	1 428	1 391	-37	-2,6 %
	Contractuels alternants 2 nd degré secteur privé sous contrat	10	3	-7	-70,0 %
	Contractuels administratifs et médico-sociaux	427	319	-108	-25,3 %
	Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	5 850	5 729	-121	-2,1 %
	SOUS-TOTAL	9 615	9 569	-46	-0,5 %
	Autres non titulaires				
	Assistants d'éducation (AED)	2 601	2 496	-105	-4,0 %
	Assistants étrangers	164	169	5	3,0 %
	TOTAL NON TITULAIRES	14 173	14 442	269	1,9 %
TOTAL ACADÉMIE		59 770	59 740	-30	-0,1 %

Champ : ensemble des personnels en position d'activité, affectés et payés par l'académie de Lyon

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

1.2 Le personnel non titulaire

Parmi les non titulaires, on distingue deux catégories : ceux qui possèdent un contrat à durée indéterminée (CDI) et ceux qui ont été recrutés en contrats à durée déterminée (CDD). Au-delà de 6 ans de services, ces derniers sont transformés en CDI.

Les effectifs de personnels non titulaires sont toujours en hausse en 2022-2023 (+1,9 % soit 269 personnes), mais dans des proportions moindres que les trois dernières années. Les effectifs en CDI augmentent de 415 personnes et ceux en CDD baissent de 46 personnes (après des hausses de +1 390 en 2020-2021 et +300 en 2021-2022).

Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) représentent une part importante de la progression des personnels non titulaires, on observe notamment une nette augmentation de ces personnels en CDI (+341 personnes soit +35,6 %) mais une baisse en CDD (-121 personnes soit -2,1 %). L'augmentation de leurs effectifs est plus élevée qu'en 2021-2022 (où elle s'élevait à +136 personnes tous contrats confondus).

La progression du nombre de personnels non titulaires en CDD s'explique aussi, en 2022-2023, par l'augmentation du nombre de contractuels alternants, nouvelle catégorie de personnels apparue l'année passée. 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. Le temps de service des professeurs alternants contractuels correspond à un tiers de l'obligation réglementaire de service.

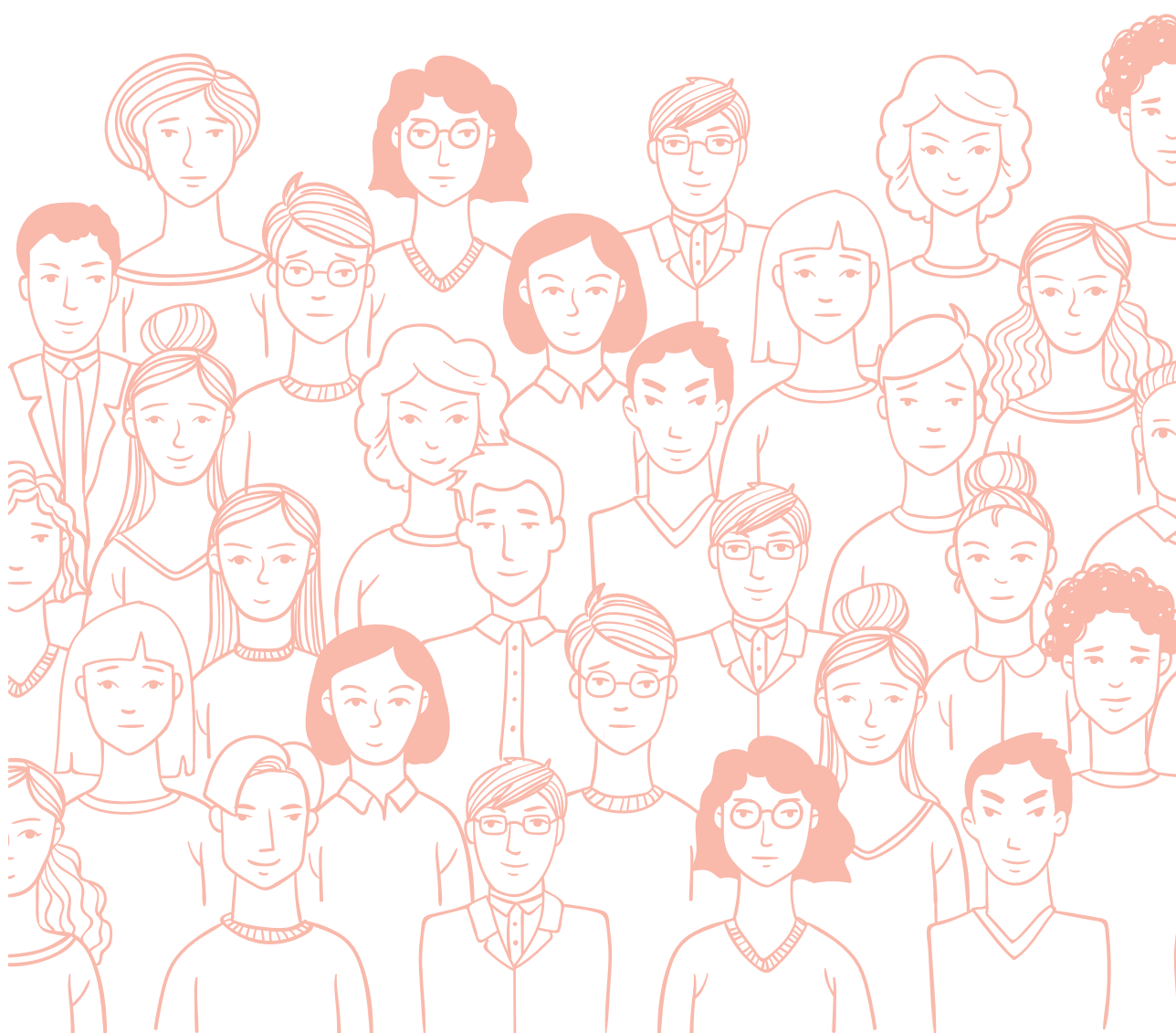
L'académie de Lyon accueille 499 contractuels alternants dans le secteur public et 26 dans le privé sous contrat en 2022-2023. Dans le secteur public, les effectifs progressent sensiblement, avec 299 contractuels alternants dans le 1er degré (+128, soit +74,9 %) et 200 dans le 2nd degré (+89, soit +80,2 %). Parmi ces derniers, il s'agit essentiellement de professeurs mais également de 21 CPE (+10 personnes, soit +90,9 %). Dans le secteur privé, les contractuels alternants restent peu nombreux, et diminuent même dans le 2nd degré (-7).

En dehors des professeurs alternants contractuels, le nombre d'enseignants non titulaires en CDD est en nette hausse dans le 1er degré public (+34 contractuels soit +26,2 %) et en baisse dans le 2d degré public (-23 contractuels, soit -1,6 %). On constate par ailleurs que parmi les enseignants contractuels du 2d degré public, les CDD diminuent au profit des CDI (+47 personnes).

Les effectifs de contractuels administratifs et médico-sociaux en CDD chutent (-108 personnes, soit -25,3 %), contrairement aux trois dernières années où les effectifs étaient croissants. Ceux en CDI sont stables.

Le nombre d'assistants d'éducation est en baisse également (-4 %, soit -105 personnes) après une hausse importante en 2019-2020 et 2020-2021, et une légère baisse en 2021-2022 (-10 personnes, soit -0,4 %). Les effectifs d'assistants étrangers restent en petite hausse (+5 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.



I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

2. Personnel enseignant du premier degré

Pour l'année scolaire 2022-2023, on dénombre 20 334 enseignants du premier degré au sein de l'académie de Lyon (secteurs public et privé sous contrat confondus). Parmi eux, 17 920 exercent dans le public (88,1 %) et 2 414 dans le privé sous contrat (11,9 %).

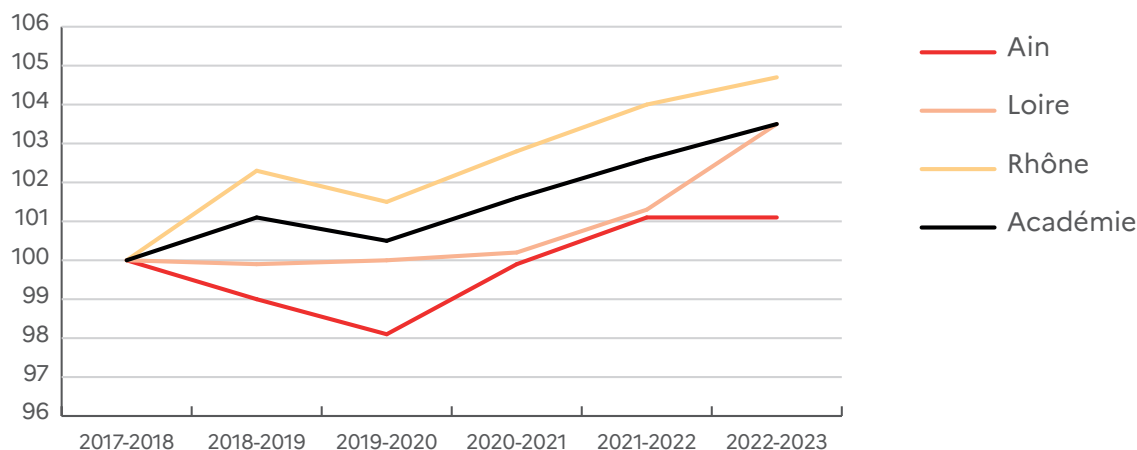
2.1 Le personnel enseignant du 1^{er} degré public (titulaires, stagiaires et non titulaires)

Depuis 2017-2018, les effectifs d'enseignants du premier degré public sont en progression au niveau académique (à l'exception de l'année 2019-2020) [Figure I.2.1]. En 2022-2023 la tendance se confirme, le nombre d'enseignants augmente de 144 (soit +0,8 %) dans l'académie [Tableau I.2.1]. Dans l'Ain, les effectifs sont stables depuis 2020-2021 (+6 personnes en 2 ans). Dans la Loire et le Rhône, les effectifs ont continué de croître (respectivement +78 personnes à la rentrée 2022, soit +2,1 %, et +66 personnes soit +0,6 %).

En cinq ans, la progression globale des effectifs d'enseignants du premier degré s'élève à 598 enseignants de plus (+3,5 %), toutes catégories confondues. L'évolution la plus importante est celle du Rhône (+4,7 %, soit 468 enseignants supplémentaires).

L'essentiel des enseignants titulaires du 1^{er} degré public sont des professeurs des écoles, les effectifs d'instituteurs continuant de décroître (-3 personnes en 2022-2023). Les effectifs d'enseignants contractuels augmentent (+34 contractuels par rapport à 2021-2022). Enfin, une nouvelle catégorie de personnels est apparue à la rentrée 2021, les professeurs contractuels alternants. Les effectifs des contractuels alternants du 1^{er} degré public sont en forte hausse en 2022-2023 (+128 alternants, soit +74,9 %).

Figure I.2.1 - Évolution du nombre d'enseignants du 1^{er} degré public



Champ : ensemble des enseignants titulaires du 1^{er} degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.2.1 - Évolution du nombre d'enseignants du 1er degré public

	Académie	Ain	Loire	Rhône
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
ANNÉE 2022-2023				
Instituteurs	34	7	4	23
Professeurs contractuels	164	28	13	123
Professeurs contractuels alternants	299	20	105	174
Professeurs des écoles	17 423	3 665	3 674	10 084
TOTAL	17 920	3 720	3 796	10 404

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré public

Source : entrepôt de données BSA

Les missions des enseignants du premier degré public se partagent essentiellement entre l'enseignement en classes élémentaires, qui concerne 7 417 personnes, soit 41,4 % des effectifs, et l'enseignement en classes maternelles pour 3 724 personnes, soit 20,8 % des enseignants du premier degré public [Tableau I.2.2].

Des fonctions de direction sont exercées par 9,6 % 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.

La mission de remplacement concerne 12,1 % des effectifs d'enseignants (titulaires et contractuels). Le nombre de remplaçants continue ainsi d'augmenter à la rentrée 2022 (+9,7 %, +205 personnes). Cette progression connaît une accélération par rapport à la rentrée précédente (+1,9 %, soit +39 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 3,2 % des effectifs sont des stagiaires Inspé, qui ont un mi-temps ou un temps complet d'enseignement. Le nombre de stagiaires est en hausse en 2022-2023. Ils sont 571 à la rentrée 2022, soit 29 de plus qu'à la rentrée précédente. S'y ajoutent 299 contractuels alternants, qui enseignent pour leur part 1/3 de temps; leur effectif est lui aussi en augmentation à la rentrée 2022 (+128 contractuels alternants).

En 2022-2023, l'âge moyen des enseignants du 1er degré public continue de progresser légèrement, et s'établit à 43,2 ans [Figure I.2.2].

Le taux de féminisation est en constante augmentation depuis plusieurs années et s'établit en 2022-2023 à 86,1 %. Les hommes, en nette minorité (13,9 % des effectifs), sont globalement un peu plus âgés (44,8 ans) que les femmes (42,9 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 (15,0 %). Le personnel de 50 ans ou plus y représente 33,7 % des effectifs, contre 30,2 % pour l'académie.

La population enseignante du département du Rhône est la plus jeune, avec un âge moyen de 42,8 ans. La part du personnel de 35 ans ou moins y est la plus importante de l'académie (27,2 %, contre 25,4 % 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.

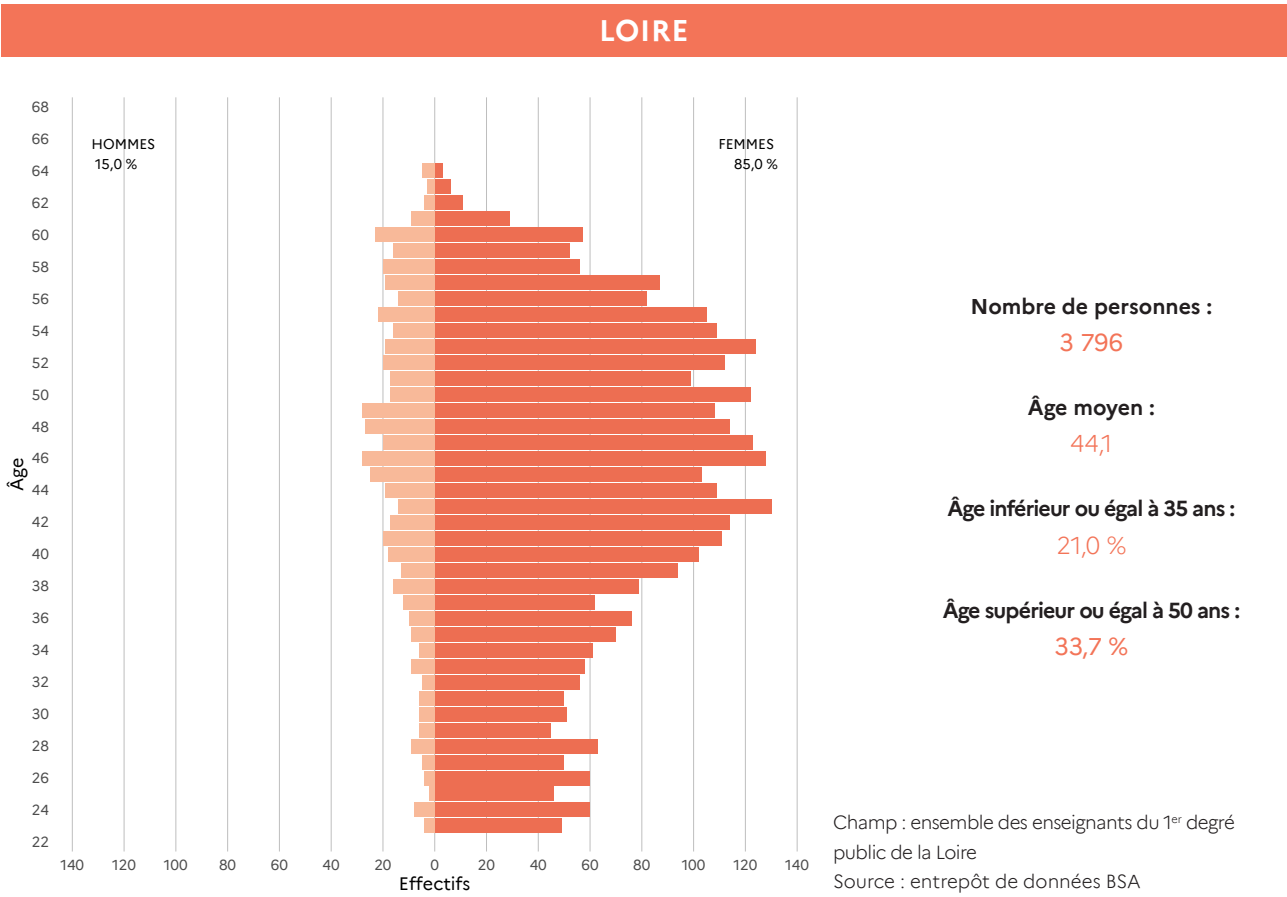
Tableau I.2.2 Les missions des enseignants du 1^{er} degré public en 2022-2023

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	1 725	9,6 %	434	448	843
Compensations de décharges de direction	395	2,2 %	63	66	266
Enseignants en classes maternelles	3 724	20,8 %	730	774	2 220
Enseignants en classes élémentaires	7 417	41,4 %	1 477	1 457	4 483
Enseignants spécialisés ou référents	820	4,6 %	170	199	451
Maîtres supplémentaires	1	0,0 %			1
Titulaires remplaçants	2 314	12,9 %	537	505	1 272
Stagiaires (INSPE)	571	3,2 %	157	79	335
Contractuels alternants	299	1,7 %	20	105	174
Enseignants ou directeur adjoint de Segpa	221	1,2 %	38	61	122
Conseillers pédagogiques	157	0,9 %	41	33	83
Animation	28	0,2 %	1	9	18
Autres	248	1,4 %	52	60	136
TOTAL	17 920	100,0 %	3 720	3 796	10 404

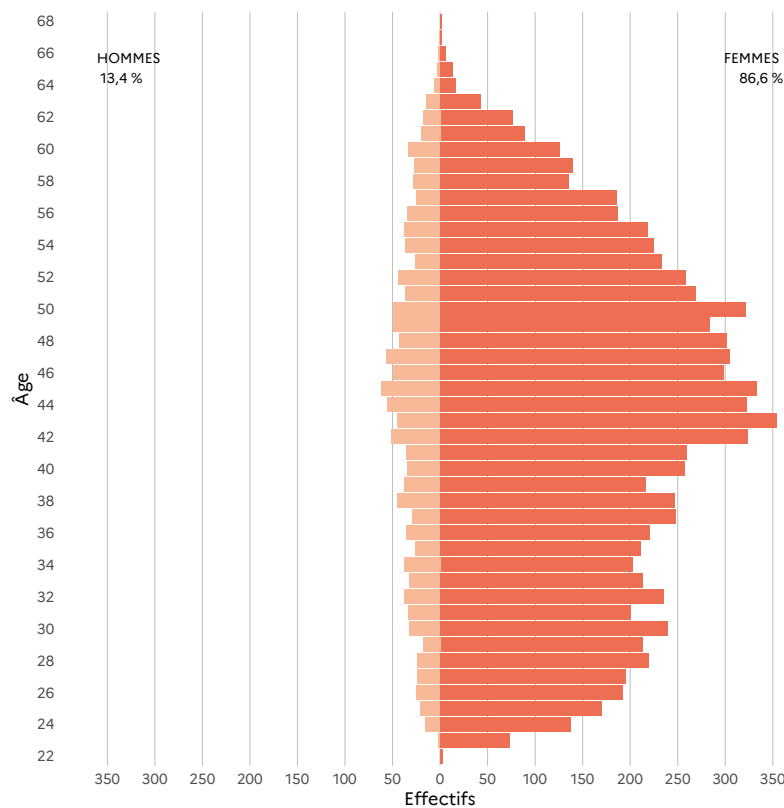
Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Figure I.2.2 - Pyramides des âges du personnel enseignant du 1^{er} degré public en 2022-2023



RHÔNE



Nombre de personnes :

10 404

Âge moyen :

42,8

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

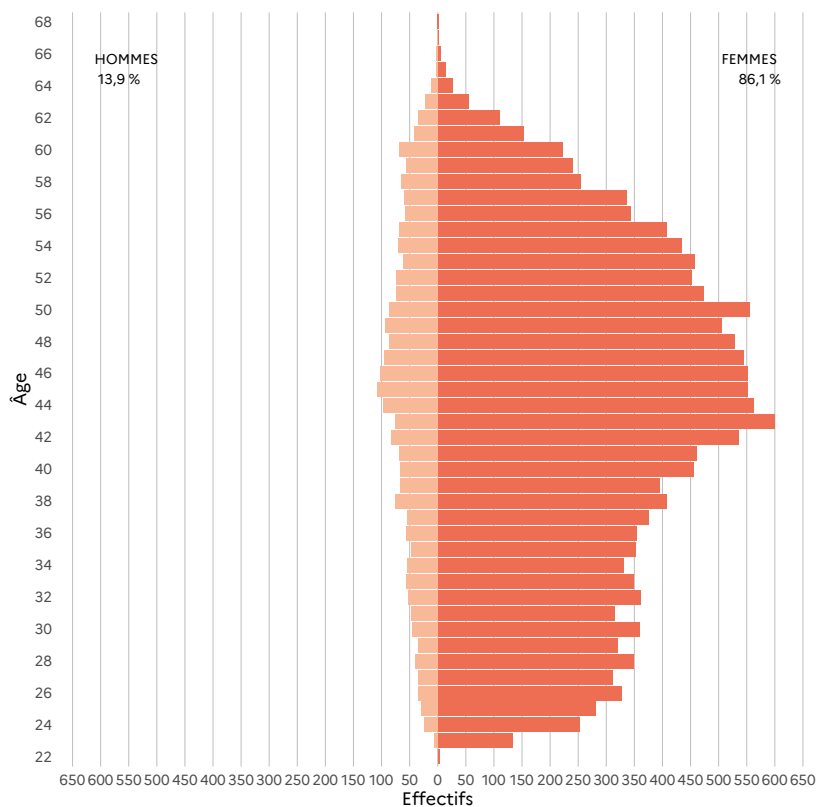
27,2 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

28,7 %

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré public du Rhône
Source : entrepôt de données BSA

ACADÉMIE



Nombre de personnes :

17 920

Âge moyen :

43,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

25,4 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

30,2 %

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré public
Source : entrepôt de données BSA

2.2 Le personnel enseignant du 1er 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 2022-2023, l'académie de Lyon compte 2 414 enseignants du premier degré privé sous contrat [Tableau I.2.3].

Les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat (titulaires, stagiaires et non titulaires) baissent à la rentrée 2022 (-23 personnes) [Figure I.2.3]. Cette baisse se retrouve dans la Loire et le Rhône (respectivement -13 et -15 enseignants), tandis qu'une légère augmentation est observée dans l'Ain (+5 enseignants). Sur les cinq dernières années, les effectifs académiques du 1er degré sous contrat se sont réduits de 2,3 %, alors que le nombre d'élèves baissait de 6,9 % dans ces établissements.

C'est dans l'Ain que les effectifs enseignants du premier degré privé sous contrat sont les moins importants, avec 12,6 % des effectifs académiques (pour 12,1 % des élèves). L'implantation du privé sous contrat dans le département de la Loire est un peu plus forte, avec 29,5 % 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 59,5 % des élèves).

Plus de 87 % des effectifs des enseignants du premier degré privé sous contrat se consacrent aux trois missions suivantes : enseignement en classes élémentaires (54,0 %), enseignement en maternelle (23,4 %) et fonctions de directions (10,4 %) [Tableau I.2.4].

Comme dans le 1er degré public, environ 3 % des effectifs sont par ailleurs des stagiaires Inspé. Les contractuels alternants sont moins présents proportionnellement (1,7 % dans le secteur public contre 1,0 % dans le privé sous contrat).

L'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat est de 46,4 ans [Tableau I.2.5]. Ces enseignants sont plus âgés que leurs homologues du premier degré public, dont l'âge moyen est de 43,2 ans.

La population enseignante du premier degré privé sous contrat de l'Ain demeure la plus jeune de l'académie (45,1 ans d'âge moyen, contre 48,0 et 46,1 pour la Loire et le Rhône respectivement) et celle avec la plus grande part d'enseignants de moins de 30 ans (9,9 %, contre 5,3 % et 8,0 % 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 (92,5 %) que dans le secteur public (86,1 %).

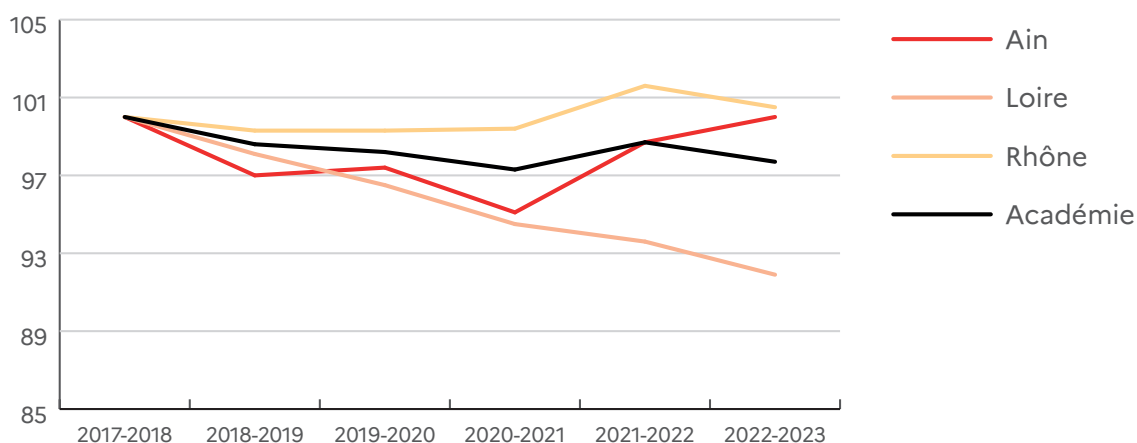
Tableau I.2.3 - Évolution du nombre d'enseignants du 1^{er} degré privé

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Ain	304	295	296	289	299	304
Loire	776	761	749	733	726	713
Rhône	1 390	1 380	1 380	1 381	1 412	1 397
ACADÉMIE	2 470	2 436	2 425	2 403	2 437	2 414

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Figure I.2.3 - Évolution du nombre d'enseignants du 1^{er} degré privé (base 100 en 2017-2018)



Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.2.4 Les missions des enseignants du 1^{er} degré privé en 2022-2023

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Directeurs d'école	251	10,4 %	30	96	125
Enseignants en classes maternelles	564	23,4 %	59	168	337
Enseignants en classes élémentaires	1 303	54,0 %	165	362	776
Enseignants spécialisés ou référents	88	3,6 %	21	27	40
Stagiaires (INSPE)	72	3,0 %	13	16	43
Contractuels alternants	23	1,0 %	4	4	15
Animation	2	0,1 %		1	1
Autres	111	4,6 %	12	39	60
TOTAL	2 414	100,0 %	304	713	1 397

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.2.5 - Caractéristiques des enseignants du 1^{er} degré privé en 2022-2023

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Effectifs	2 414	304	713	1 397
Âge moyen	46,4	45,1	48,0	46,1
Part des femmes	92,5 %	91,1 %	92,0 %	93,1 %
Part du temps partiel	17,2 %	19,7 %	12,1 %	19,3 %
Part des - 30 ans	7,5 %	9,9 %	5,3 %	8,0 %

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré privé

Source : entrepôt de données BSA

3. Personnels enseignant du second degré

Pour l'année scolaire 2022-2023, le nombre des personnels enseignants exerçant dans le second degré (public et privé sous contrat) est de 24 797 personnes. 17 820 personnes (soit 71,9 %) exercent dans le secteur public et 6 977 personnes (soit 28,1 %) dans le secteur privé sous contrat.

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

Les effectifs globaux des enseignants du second degré public baissent pour la première fois depuis 3 ans (-82 personnes) [Tableau I.3.1]. Sur les 5 dernières années, les effectifs ont néanmoins augmenté de 213 personnes et ils s'élèvent à 17 820 personnes en 2022-2023.

En 2022-2023, parmi les titulaires, seuls les effectifs de professeurs agrégés progressent (+1,3 %, soit +38 agrégés). Le nombre de professeurs certifiés se met à baisser significativement à la rentrée 2023 (-1,6%, soit -155 enseignants). Le nombre de PLP continue de diminuer (-29 personnes, soit -1,3 % à la rentrée 2022). Le nombre de professeurs d'EPS baisse pour la deuxième année consécutive en 2022-2023 (-31 enseignants, soit -2,7%).

La part d'enseignants non titulaires (professeurs contractuels ou maîtres auxiliaires en CDI) représente 10,5 % de l'effectif total des enseignants du second degré public, soit une petite progression par rapport à 2021-2022. S'y ajoutent 179 enseignants contractuels alternants (+79 par rapport à l'année précédente), représentant 1 % 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.

Les personnels enseignants du second degré public sont répartis comme suit sur l'académie : 20,5 % dans le département de l'Ain, 22,1 % dans la Loire et 57,4 % dans le Rhône pour respectivement 22,9 %, 22,3 % et 54,8 % des élèves [Tableau I.3.2].

Le corps enseignant est essentiellement composé de professeurs certifiés (52,1 %), de professeurs agrégés (16,7 %) et de professeurs de lycée professionnel (12,5 %). 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, 6,4 % des effectifs.

L'enseignement est la fonction la plus assurée par les enseignants du second degré public (97,6 %) [Tableau I.3.3]. 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.

Tableau I.3.1 - Evolution du nombre d'enseignants dans le 2nd degré public depuis 2017-2018

	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022-2023
Professeurs agrégés	2 787	2 804	2 852	2 897	2 940	2 978
Professeurs de chaires supérieures	130	127	127	135	133	134
Professeurs certifiés	9 357	9 387	9 406	9 468	9 447	9 292
Professeurs d'EPS	1 181	1 186	1 165	1 176	1 168	1 137
P.E.G.C	35	26	17	13	7	5
P.L.P	2 398	2 393	2 355	2 322	2 248	2 219
Chargés et Adjoints d'enseignement	27	24	21	15	11	8
Maîtres auxiliaires	74	69	64	60	59	55
Enseignants contractuels	1 618	1 688	1 671	1 786	1 789	1 813
Contractuels alternants					100	179
TOTAL	17 607	17 704	17 678	17 872	17 902	17 820

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.3.2 - Répartition par corps et par département des enseignants dans le 2nd degré public en 2022-2023

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Professeurs agrégés	2 978	16,7 %	561	519	1 898
Professeurs de chaires supérieures	134	0,8 %	1	16	117
Professeurs certifiés	9 292	52,1 %	2 094	2 240	4 958
Professeurs d'EPS	1 137	6,4 %	263	256	618
Chargés et Adjoints d'enseignement	8	0,0 %	2		6
P.E.G.C	5	0,0 %	1	2	2
P.L.P	2 219	12,5 %	362	583	1 274
Maîtres auxiliaires	55	0,3 %	13	16	26
Enseignants contractuels	1 813	10,2 %	338	270	1 205
Contractuels alternants	179	1,0 %	13	41	125
TOTAL	17 820	100,0 %	3648	3943	10229

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.3.3 - Répartition des enseignants du 2nd degré public selon leur fonction en 2022-2023

	Académie		Ain	Loire	Rhône
Enseignement	17 400	97,6 %	3 578	3 862	9 960
<i>dont documentation</i>	387	2,2 %	81	89	217
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	95	0,5 %	13	24	58
Psychologue de l'Education Nationale	91	0,5 %	19	17	55
Conseiller en formation continue	45	0,3 %	8	8	29
Formation insertion jeunes devant élèves	41	0,2 %	9	9	23
Administration	32	0,2 %	1	2	29
Education	71	0,4 %	13	15	43
Apprentissage	6	0,0 %	0	0	6
Formation continue des adultes	5	0,0 %	1	1	3
Autres fonctions	34	0,2 %	6	5	23
TOTAL	17 820	100,0 %	3 648	3 943	10 229

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

13 678 enseignants du second degré public exercent dans une discipline d'enseignement général, ce qui correspond à 76,8 % des effectifs globaux [Tableau I.3.4]. Cette proportion est en lente progression sur les dernières années.

Les langues vivantes et les lettres regroupent les contingents d'enseignants les plus importants et représentent 40,8 % des effectifs de ce domaine de formation. Les effectifs d'enseignants de mathématiques forment le troisième contingent le plus important (16,3%). A la rentrée 2022, dans le domaine général, les augmentations d'effectifs sont faibles. Les disciplines qui progressent le plus sont : mathématiques (+20 enseignants) et langues vivantes (+14). Hormis les effectifs en philosophie qui sont stables (+0,1 %), l'ensemble des effectifs des autres disciplines sont à la baisse.

Les disciplines du domaine de la production représentent 12,1 % des enseignants, leurs effectifs baissent de 54 à la rentrée 2022. 36,0 % d'entre eux exercent dans la discipline technologie, 15,4 % dans la biotechnologie et 9,4 % dans le génie mécanique. Le nombre d'enseignants de technologie a continué de diminuer (-40 personnes). On compte également 9 enseignants de moins en génie industriel (-5 %), 7 enseignants de moins en génie mécanique (-3 %) et 4 enseignants de moins en sciences techniques industrielles (-14 %). A l'inverse, il y a une augmentation des enseignants en encadrement des ateliers (+4 %) et en génie civil (+5 %).

Les disciplines du domaine de services regroupent 7,1 % des enseignants. La plupart exercent en économie et gestion, matière qui regroupe 75,5 % des effectifs de ce domaine. Le nombre d'enseignants en numérique-informatique-télématique demeure faible mais il augmente de 4 personnes en 2022-2023. De même, on note une progression de 2 enseignants dans la discipline industries graphiques. On compte 4 enseignants de moins dans la discipline paramédical, social et soins personnels.

Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines de l'enseignement général (62,7 %) et plus encore dans le domaine des services (64,9 %). Les femmes sont toujours peu présentes dans le domaine de la production (31,9 %).

Les enseignants les plus jeunes sont ceux des disciplines de l'enseignement général (20,2 % ont 35 ans et moins, et seulement 36,7 % ont 50 ans ou plus, alors que cette part est supérieure à 50 % dans les domaines de la production et des services).

Au global, la proportion de femmes atteint 60,0 % parmi les enseignants du second degré public [Figure I.3.1].

Elles sont sur-représentées chez les professeurs certifiés (67,3 % des effectifs) et dans une moindre mesure chez les agrégés (55,4 %), 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 2022-2023 et s'établit à 45,9 (après 45,6 en 2021-2022). La part des enseignants de 35 ans et moins est en légère baisse : 18,3 % (après 18,6 %).

La part des enseignants de 50 ans ou plus augmente également : 40,0 % des effectifs, contre 38,7 % en 2021-2022.

Les professeurs de lycée professionnel ont en moyenne 50,0 ans et sont les plus âgés. C'est dans ce corps que les enseignants de 50 ans et plus sont les plus présents (56,7 % des effectifs, une proportion en hausse de 1,7 points par rapport à 2021-2022 et de 10,5 points par rapport à la rentrée 2018).

Les professeurs d'EPS sont les plus jeunes, avec 44,3 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 (24,2 %).

Tableau I.3.4 - Répartition des enseignants du 2nd degré public selon leur discipline de poste en 2022-2023

	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			35	1	220	37,3 %	25,0 %	45,9 %
Lettres	1 366	687	437	11	248	6	2 755	79,3 %	19,2 %	37,2 %
Langues vivantes	1 543	995	3	4	282	5	2 832	82,5 %	19,8 %	37,5 %
Histoire-Géographie	846	526		1	70	3	1 446	49,5 %	22,7 %	37,7 %
Sciences économiques et sociales		182	1		31		214	49,5 %	25,7 %	51,4 %
Mathématiques	1 031	732	222	7	231	3	2 226	47,2 %	20,0 %	34,9 %
Physique-Chimie	406	594	1		35	1	1 037	47,3 %	12,5 %	39,5 %
Biologie-Géologie	456	316			72		844	70,1 %	15,6 %	30,6 %
Education musicale	275	9			27		311	57,9 %	19,0 %	47,9 %
Arts plastiques	250	16			61		327	68,2 %	15,3 %	42,2 %
Education physique et sportive	972	302	113	5	69	5	1 466	42,2 %	28,2 %	30,8 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	7 145	4 543	777	28	1 161	24	13 678	62,7 %	20,2 %	36,7 %
Domaine de la production										
Technologie	391	339	1	1	38	4	774	19,9 %	8,8 %	56,7 %
Encadrement des ateliers : industrie		43	39	3			85	35,3 %		74,1 %
Génie industriel	15	27	133	2	9		186	25,3 %	3,8 %	53,2 %
Génie chimique			4				4	25,0 %		25,0 %
Génie civil	26	6	49	5	6		92	12,0 %	4,3 %	70,7 %
Génie thermique	4	10	32	2	3		51		7,8 %	56,9 %
Sciences techniques industrielles		25					25	24,0 %		32,0 %
Génie mécanique		59	128	2	13		202	3,0 %	7,9 %	51,0 %
Génie électrique		57	80	2	7	1	147	4,8 %	5,4 %	57,8 %
Métiers des arts appliqués		100	76	3	8		187	70,1 %	13,4 %	42,8 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	8	60	4	7	6		85	74,1 %	11,8 %	51,8 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	42	49	134	14	6		245	87,8 %	19,6 %	44,5 %
Hôtellerie : techniques culinaires		32	31		2		65	23,1 %	10,8 %	50,8 %
TOTAL DOMAINE DE LA PRODUCTION	486	807	711	41	98	5	2 148	31,9 %	9,2 %	53,9 %
Domaine des services										
Encadrement des ateliers : services		10	10		1		21	71,4 %		85,7 %
Numérique-Informatique-Télématique		6			6		12	25,0 %	66,7 %	25,0 %
Industries graphiques		4	8		1		13	53,8 %	7,7 %	38,5 %
Transports et activités connexes			33		2		35	5,7 %	2,9 %	65,7 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques		3	9	3	1		16	50,0 %	18,8 %	31,3 %
Paramédical, social et soins personnels		69	84		12		165	91,5 %	13,9 %	36,4 %
Economie et gestion	28	614	279	6	32	2	961	63,6 %	13,1 %	54,1 %
Hôtellerie : services tourisme		25	24		1		50	58,0 %	16,0 %	44,0 %
TOTAL DOMAINE DES SERVICES	28	731	447	9	56	2	1 273	64,9 %	13,4 %	51,5 %
Autres disciplines (non spécialisées)*	296	145	73	5	36	166	721	84,5 %	19,3 %	41,2 %
ENSEMBLE	7 955	6 226	2 008	83	1 351	197	17 820	60,0 %	18,3 %	40,0 %

* documentation, éducation, orientation, langue des signes

** services académiques, CNED, GRETA et établissements médico-sociaux

Attention les contractuels sur zone de remplacement ont été retirés de cette catégorie en 2022-2023, ils sont désormais comptabilisés en zone de remplacement comme les titulaires

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Figure I.3.1- Pyramide des âges du personnel enseignant du 2nd degré public en 2022-2023

Professeurs d'EPS

Nombre de personnes :

1 137

Âge moyen :

44,3

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

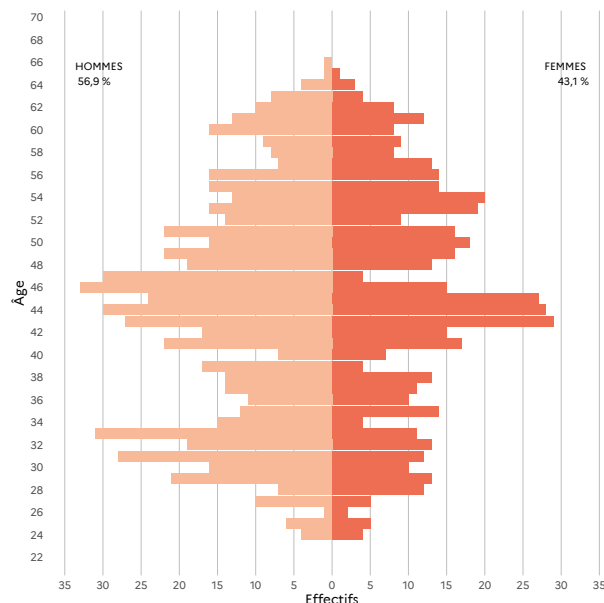
24,2 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

32,2 %

Champ : ensemble des professeurs d'EPS du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA



Certifiés

Nombre de personnes :

9 292

Âge moyen :

46,3

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

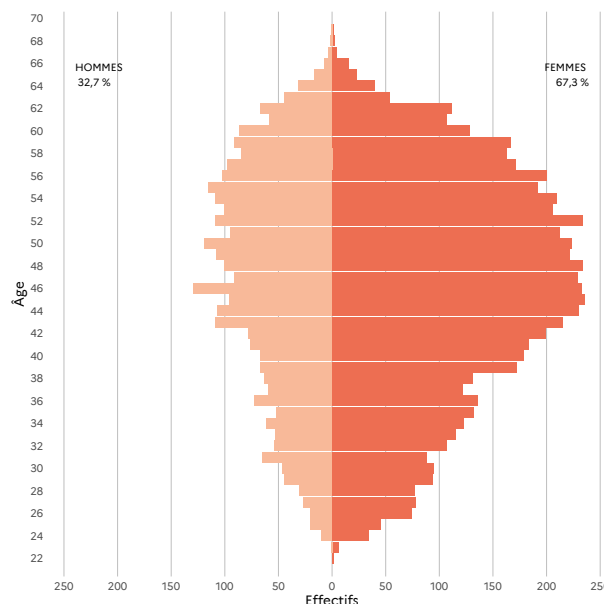
16,7 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

40,9 %

Champ : ensemble des certifiés du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA



Agrégés

Nombre de personnes :

2 978

Âge moyen :

46,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

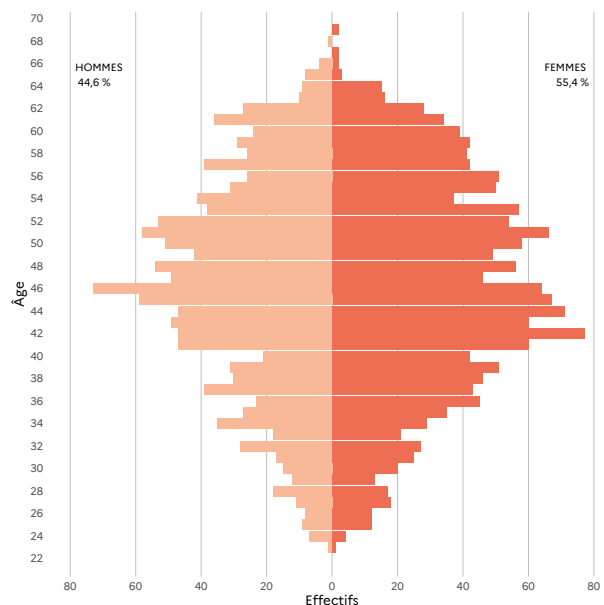
14,8 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

38,6 %

Champ : ensemble des agrégées du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA



P.L.P

Nombre de personnes :

2 219

Âge moyen :

50,0

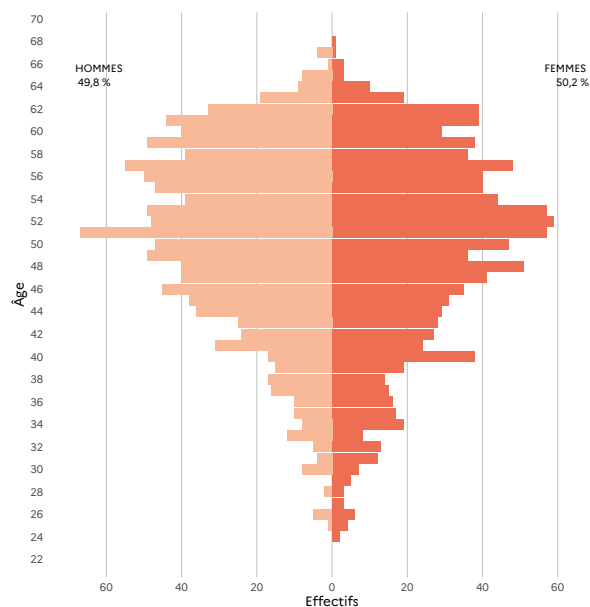
Âge inférieur ou égal à 35 ans :

6,9 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

56,7 %

Champ : ensemble des PLP du 2nd degré public
Source : entrepôt de données BSA



Total

Nombre de personnes :

17 820

Âge moyen :

45,9

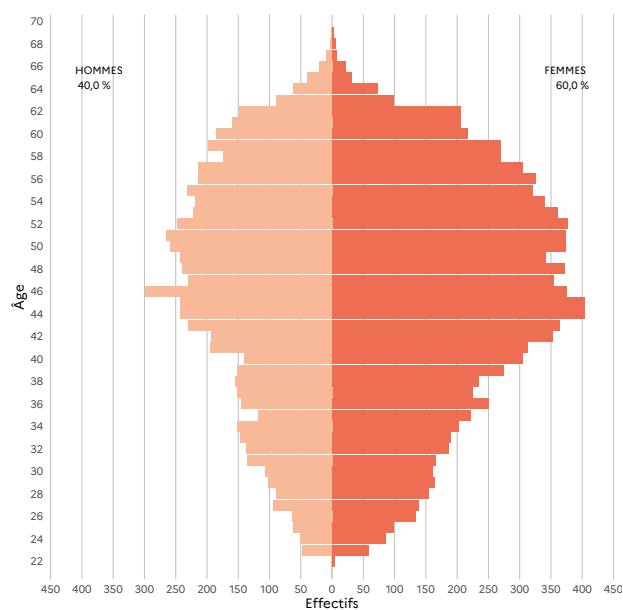
Âge inférieur ou égal à 35 ans :

18,3 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

40,0 %

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public
Source : entrepôt de données BSA



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

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 2022-2023, on dénombre 6 977 personnes [Tableau I.3.5].

Pour la deuxième année consécutive, les effectifs d'enseignants baissent (-1,0 %, soit -74 personnes), davantage que les effectifs d'élèves (-0,4% à la rentrée 2022) [Figure I.3.2]. Seuls les effectifs de professeurs agrégés et chaires supérieures sont en hausse (+6 personnes, soit +1,5 %). Tous les autres effectifs sont en baisse, principalement les professeurs certifiés (-43 personnes soit -1,2 %) et les professeurs de lycées professionnels (-15 soit -2,0 %) en 2022-2023.

Le nombre d'enseignants du second degré privé sous contrat est en baisse dans les trois départements (-2,1 % dans l'Ain, -1,1 % dans la Loire et -0,9 % dans le Rhône) [Tableau I.3.6]. Le Rhône, qui représente 66,3 % des élèves du secteur privé sous contrat, regroupe 65,0 % des enseignants.

L'âge moyen (46,0 ans) du personnel enseignant du second degré privé augmente, mais reste à peine supérieur à l'âge moyen des enseignants des établissements publics qui croît dans les mêmes proportions à 45,9 ans [Tableau I.3.7 et Figure I.3.3].

Les enseignants ayant 50 ans ou plus représentent 42,0 % des effectifs. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans le département de l'Ain (39,1 % des effectifs). C'est dans le Rhône qu'on trouve la plus grande proportion d'enseignants ayant 35 ans ou moins (21,2 % des effectifs).

Les effectifs des enseignants du second degré privé sont féminisés à 66,2 %, davantage que dans le secteur public (60,0 %).

72,5 % des enseignants du second degré privé exercent dans une discipline de l'enseignement général [Tableau I.3.8]. Les disciplines du domaine de la production ne regroupent que 8,6 % des enseignants (12,1 % dans le secteur public), celles des services 9,2 % (7,1 % dans le secteur public). 9,7 % des enseignants du 2nd degré privé sont affectés dans une discipline non spécialisée ; ceux qui sont affectés dans une autre type d'établissement sont dans plus de 85 % des maîtres auxiliaires du privé, affectés dans le 1^{er} degré.

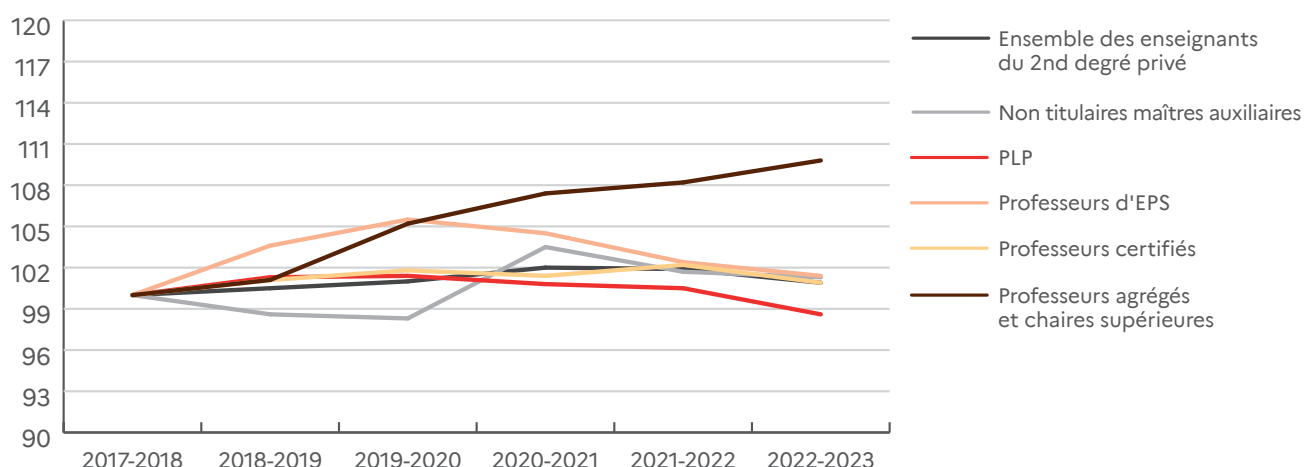
Tableau I.3.5 - Évolution par corps du nombre d'enseignants du second degré privé depuis 2017-2018

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Professeurs agrégés et chaires sup	367	371	386	394	397	403
Professeurs certifiés	3 534	3 573	3 599	3 582	3 610	3 567
Professeurs d'EPS	418	433	441	437	428	424
Chargés et Adjoints d'enseignement	44	36	25	21	18	14
PEGC	1	1	1	0	0	0
PLP	759	769	770	765	763	748
Maîtres auxiliaires	1 794	1 769	1 763	1 856	1 825	1 818
Enseignants contractuels alternants					10	3
TOTAL	6 917	6 952	6 985	7 055	7 051	6 977

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Figure I.3.2 - Évolution par corps du nombre d'enseignants du 2nd degré privé en 5 ans (base 100 en 2017-2018)



Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.3.6 - Évolution par département du nombre d'enseignants du second degré privé depuis 2017-2018

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Ain	749	751	755	778	780	764
Loire	1 697	1 700	1 702	1 712	1 696	1 678
Rhône	4 471	4 501	4 528	4 565	4 575	4 535
ACADÉMIE	6 917	6 952	6 985	7 055	7 051	6 977

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Tableau I.3.7 - Les caractéristiques des enseignants du 2nd degré privé en 2022-2023

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Part des femmes	66,2 %	71,7%	65,9%	65,4%
Âge moyen	46,0	45,8	46,5	45,8
% 35 ans ou moins	20,3 %	18,3 %	18,5 %	21,2 %
% 50 ans et plus	42,0 %	39,1 %	43,9 %	41,7 %
% Temps partiel	7,5 %	7,3 %	7,3 %	7,7 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré privé
Source : entrepôt de données BSA

Figure I.3.3- Pyramide des âges du personnel enseignant du 2nd degré privé en 2022-2023

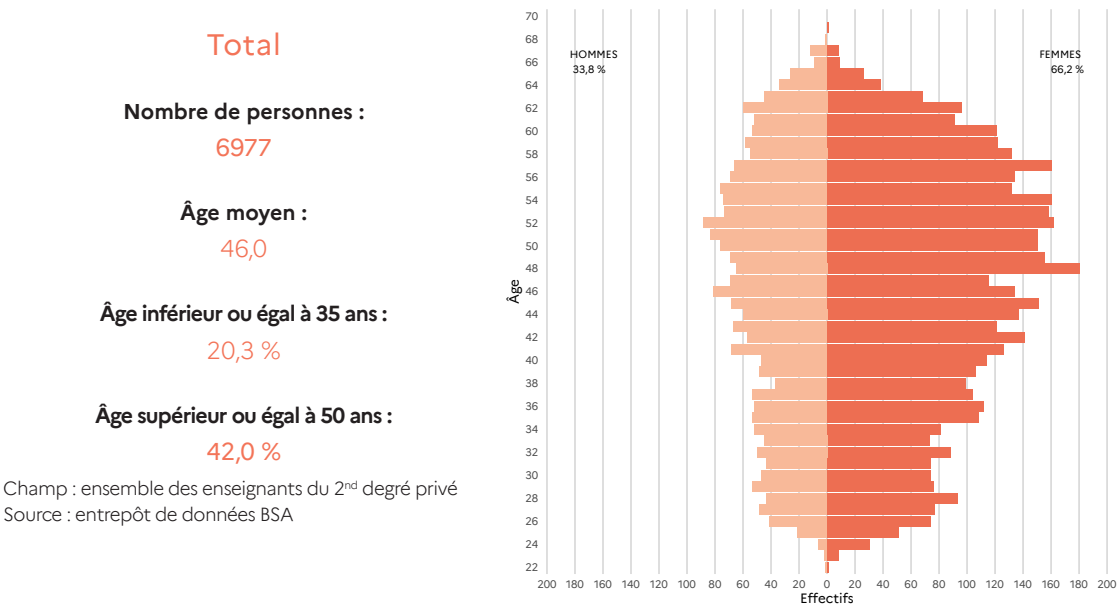


Tableau I.3.8 - Répartition des enseignants du 2nd degré privé selon leur discipline de poste en 2022-2023

	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		86	1		87	44,8 %	27,6 %	41,4 %
Lettres	557	207	240	1	1 005	80,8 %	19,3 %	40,0 %
Langues vivantes	679	404	3	4	1 090	85,7 %	19,8 %	42,2 %
Histoire-Géographie	340	190		4	534	52,4 %	22,8 %	41,2 %
Sciences économiques et sociales		94			94	50,0 %	24,5 %	44,7 %
Mathématiques	421	271	108	2	802	56,1 %	17,6 %	44,5 %
Physique-Chimie	152	240	1		393	48,9 %	18,6 %	42,5 %
Biologie-Géologie	199	118		1	318	70,8 %	25,5 %	35,8 %
Education musicale	112	1			113	50,4 %	13,3 %	51,3 %
Arts plastiques	113	7	1	1	122	73,0 %	17,2 %	45,9 %
Education physique et sportive	380	64	58	1	503	40,6 %	30,4 %	28,8 %
TOTAL DISCIPLINES GÉNÉRALES	2 953	1 682	412	14	5 061	65,8 %	21,0 %	40,6 %
Domaine de la production								
Technologie	164	67	2	1	234	21,4 %	7,7 %	62,4 %
Encadrement des ateliers : industrie		2	20		22	50,0 %	4,5 %	72,7 %
Génie industriel			37		37	21,6 %	18,9 %	43,2 %
Génie chimique		1			1	***	***	***
Génie civil	1		8		9	11,1 %	11,1 %	22,2 %
Génie thermique			17		17	5,9 %	11,8 %	41,2 %
Sciences techniques industrielles		16			16	25,0 %		81,3 %
Génie mécanique			37		37	8,1 %	13,5 %	40,5 %
Génie électrique			50		50	12,0 %	6,0 %	48,0 %
Métiers des arts appliqués		3	49		52	73,1 %	5,8 %	63,5 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie		18	1		19	78,9 %	5,3 %	57,9 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	4	27	55	1	87	90,8 %	13,8 %	48,3 %
Hôtellerie : techniques culinaires		14	3		17	23,5 %		64,7 %
TOTAL DOMAINES DE LA PRODUCTION	169	148	279	2	598	36,8 %	8,9 %	56,2 %
Domaine des services								
Encadrement des ateliers : services		5	3		8	62,5 %		50,0 %
Numérique-Informatique- Télématique		1			1	***	***	***
Industries graphiques			5		5	40,0 %		60,0 %
Métiers d'art, de l'artisanat et spécifiques			16		16	81,3 %	6,3 %	50,0 %
Paramédical, social et soins personnels		38	91		129	89,9 %	17,8 %	34,1 %
Economie et gestion		229	230		459	67,1 %	8,9 %	61,0 %
Hôtellerie : services, tourisme		21	3		24	45,8 %	16,7 %	54,2 %
TOTAL DOMAINES DES SERVICES		294	348		642	70,9 %	10,7 %	54,8 %
Autres disciplines (non spécialisées)*	103	53	36	484	676	91,0 %	33,7 %	26,9 %
ENSEMBLE	3 225	2 177	1 075	500	6 977	66,2 %	20,3 %	42,0 %

* documentation, éducation, orientation, langue des signes

** 1^{er} degré ordinaire, établissements médico-éducatifs et médico-sociaux

*** Secret statistique (effectif <3)

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré privé

Source : entrepôt de données BSA

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 572 agents dans l'académie (effectifs n'intégrant pas les personnels faisant fonction) [Tableau I.4.1]. Après être repartis à la hausse l'année passée (+1,8 % soit +10 personnes), ces effectifs sont de nouveau en petite baisse à la rentrée 2022 (-1,0 % soit -6 personnes) [Figure I.4.1].

La part des femmes des personnels de direction est en hausse (59,1 % après 57,4 % en 2021-2022) pendant que l'âge moyen, qui s'établit à 52,2 ans, est stable [Tableau I.4.2 et Figure I.4.2].

4.2 Le personnel d'inspection

Les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont désormais comptabilisés dans le corps des inspecteurs (12 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.

Le personnel 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 du ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Les effectifs globaux augmentent légèrement en 2022-2023 (+2 inspecteurs), avec 175 inspecteurs au total [Tableau I.4.1]. Hors inspecteurs jeunesse et sports, les effectifs repartent à la hausse après une diminution sur les 2 dernières années [Figure I.4.1].

L'âge moyen des effectifs des corps d'inspection est de 53,4 ans [Tableau I.4.2 et Figure I.4.2]. La part des femmes dans les corps d'inspection continue de progresser, elles représentent 57,1 % des effectifs en 2022-2023.

Tableau I.4.1 - Évolution des effectifs du personnel DIEO depuis 2017-2018

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Direction	569	589	578	568	578	572
Inspection **	153	156	166	174	173	175
Education	535	534	537	529	530	536
Orientation / Psychologue EN *	355	351	335	330	330	328

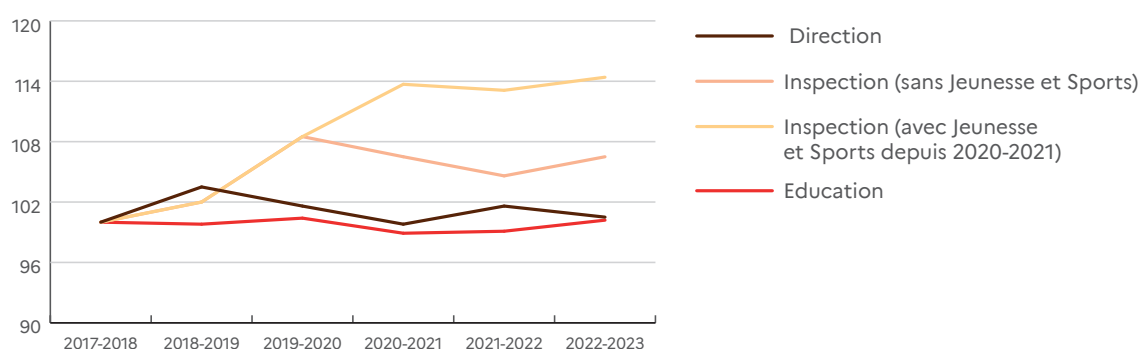
* Changement de champ en 2017-2018

** intégration des inspecteurs Jeunesse et sport à partir de 2020-2021

Champ : ensemble des personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Figure I.4.1 - Évolution du personnel DIEO (base 100 en 2017-2018)



Champ : ensemble des personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Tableau I.4.2 - Caractéristiques des effectifs du personnel DIEO en 2022-2023

	Direction	Inspection	Education	PsyEN
Effectif	572	175	536	328
Âge moyen	52,2	53,4	46,7	48,8
Part des 35 ans et moins	0,7 %	2,3 %	18,5 %	11,6 %
Part des 50 ans et plus	66,6 %	77,1 %	44,8 %	50,9 %
Part des femmes	59,1 %	57,1 %	77,8 %	88,1 %
Part du Temps partiel	0,2 %	1,1 %	6,9 %	12,5 %

Champ : ensemble des personnels de direction, Inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

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 progresse à la rentrée 2022 (+6 personnes) mais est stable sur 5 ans (+1 personne soit +0,2 %), ce qui représente 536 personnes dans l'académie [Tableau I.4.1 et Figure I.4.1]. Parmi ces personnels, figurent, pour la deuxième fois à la rentrée 2022, 21 CPE alternants, dont les effectifs sont en nette augmentation (+10 personnes). Le corps est toujours largement féminisé (77,8 % de femmes, part en hausse continue ces dernières années) et affiche un âge moyen en baisse à 46,7 ans [Tableau I.4.2 et Figure I.4.2].

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 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 Réseaux d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté (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'écoliers, de collégiens, de lycéens ou d'étudiants en fonction de sa spécialité.

A la rentrée 2022-2023, les effectifs des personnels d'orientation baissent légèrement et s'établissent à 328 personnes [Tableau I.4.1]. Cette tendance est présente depuis plusieurs années, avec une baisse de 7,6 % depuis la rentrée 2017 [Figure I.4.1].

La proportion de femmes est particulièrement forte (88,1 %) et décroît après une croissance les années précédentes [Tableau I.4.2]. La moyenne d'âge des PsyEN est de 48,8 ans en 2022-2023, en légère augmentation par rapport à 2021-2022 (48,5 ans) [Figure I.4.2].

Figure I.4.2 - Personnels DIEO en 2022-2023

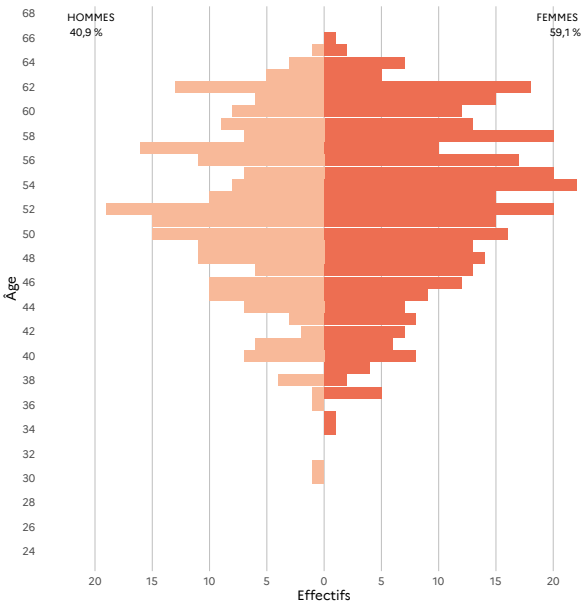
Direction

Nombre de personnes :
572

Âge moyen :
52,2

Âge inférieur ou égal à 35 ans :
0,7 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :
66,6 %



Champ : ensemble des personnels de direction

Source : entrepôt de données BSA

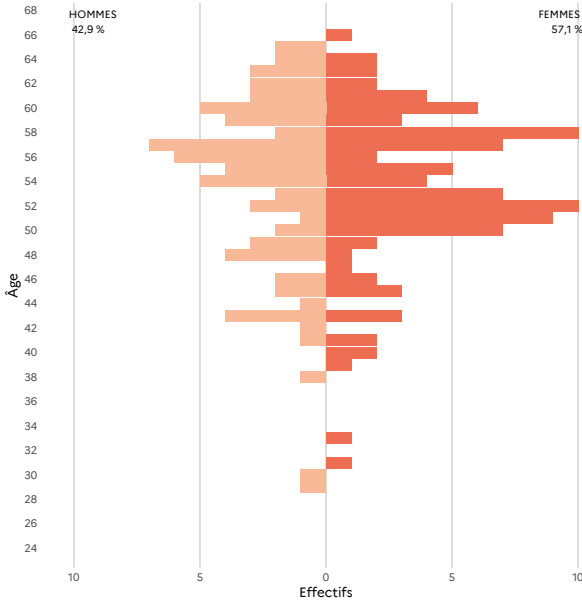
Inspection

Nombre de personnes :
175

Âge moyen :
53,4

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

Âge supérieur ou égal à 50 ans :
77,1 %



Champ : ensemble des personnels d'inspection

Source : entrepôt de données BSA et RenoïRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Education

Nombre de personnes :

536

Âge moyen :

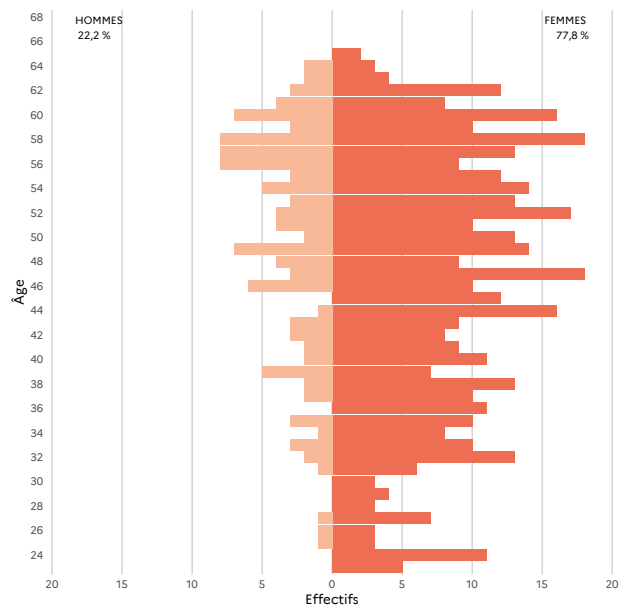
46,7

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

18,5 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

44,8 %



Champ : ensemble des personnels d'éducation

Source : entrepôt de données BSA

PsyEN

Nombre de personnes :

328

Âge moyen :

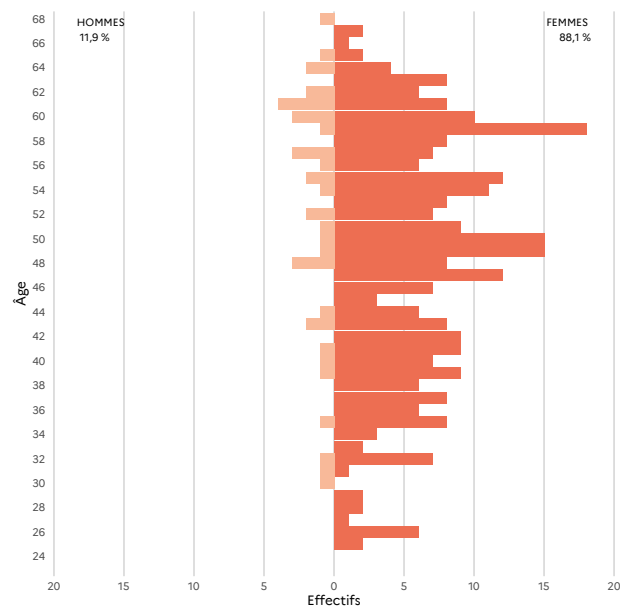
48,8

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

11,6 %

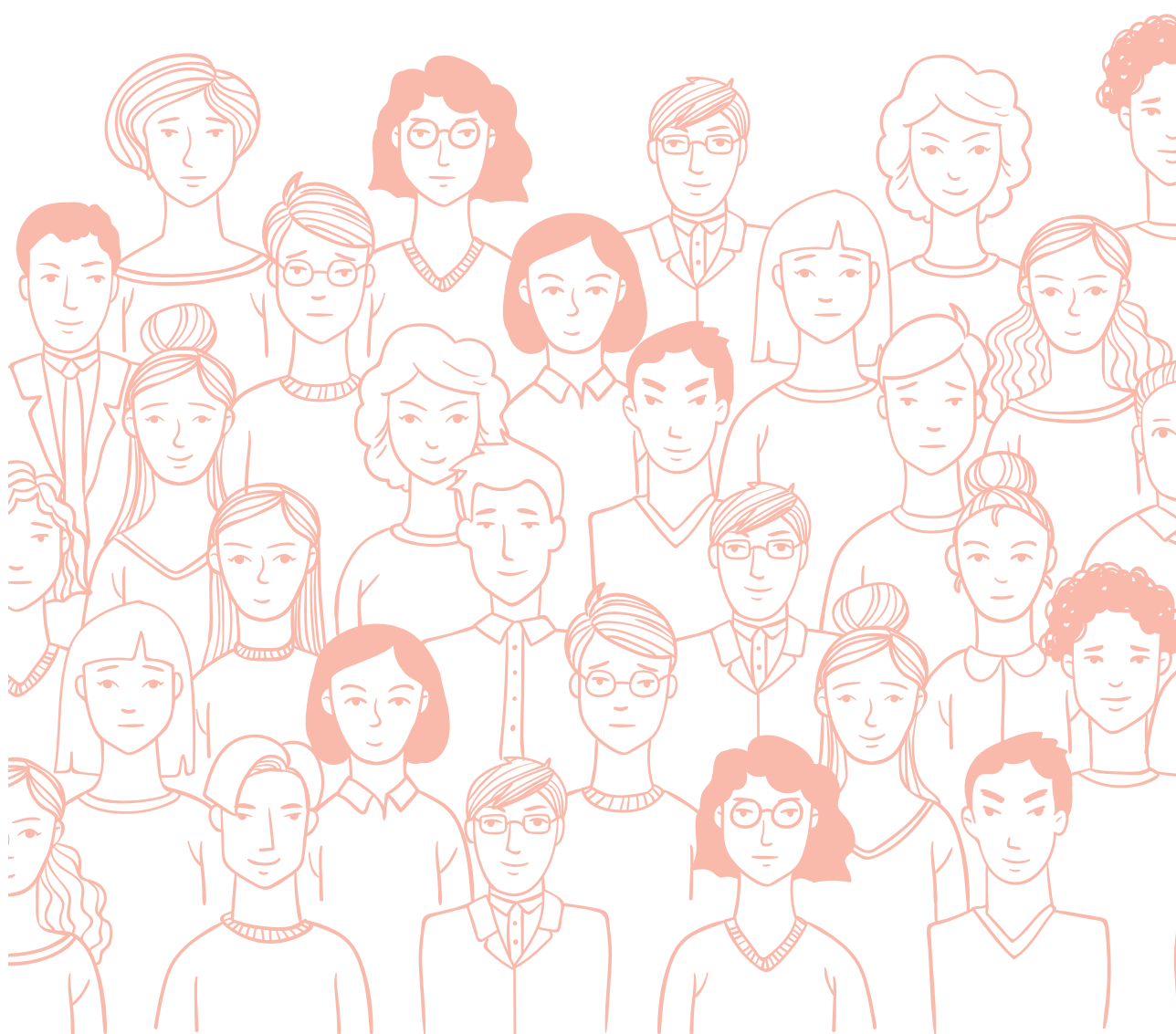
Âge supérieur ou égal à 50 ans :

50,9 %



Champ : ensemble des personnels d'orientation

Source : entrepôt de données BSA



I. EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

5. Personnel IATPSS (titulaires, stagiaires et non titulaires)

En 2022-2023, 168 personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et sports sont inclus avec les IATPSS, et cela depuis la réforme de l'organisation territoriale en 2021.

À la date du 15 janvier 2023, on dénombre 3 306 personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS) [Tableau I.5.1].

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 IATPSS baisse fortement de 115 personnes (-3,4 %) en 2022-2023.

Les agents non titulaires représentent 11,3 % du personnel. Le nombre de contractuels évolue en fonction des recrutements aux concours, des détachements, des disponibilités et des congés parentaux. La baisse globale du nombre de IATPSS s'explique quasiment intégralement par la diminution du nombre d'agents non titulaires (-107 personnes en 2022-2023, soit -22,2 %).

La répartition des effectifs d'IATPSS par département est la suivante : 16,1 % dans le département de l'Ain, 19,6 % dans le département de la Loire et 64,3 % dans le département du Rhône [Tableau I.5.2]. La part importante du département du Rhône s'explique par la présence d'un plus grand nombre de services, notamment le rectorat. Cette année, les nombres de personnels IATPSS observent une baisse de plus de 3 % des effectifs dans les trois départements [Figure I.5.1].

Les personnels IATPSS sont répartis en cinq filières professionnelles [Tableau I.5.3] :

- la majorité (65,6 %) constitue la filière administrative, exerçant son activité dans les établissements du second degré public (à 60,4 %), dans les services académiques (à 38,9 %) ou dans d'autres types de structures tels que les Greta, etc... ;
- 11,8 % des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), affectés dans 2/3 des cas en établissement ;
- 5,1 % 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 ;
- 17,4 % 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 62,2 %) et les services académiques (à 37,8 %) ;
- la filière ouvrière ne représente plus que 0,1 % des effectifs, suite à la décentralisation de la gestion d'une grande partie des personnels Technique Ouvrier et de Service (TOS). Cette catégorie de personnel est implantée dans les services académiques.

Tableau I.5.1 - Evolution des personnels IATPSS par catégorie depuis 2017-2018

	Catégorie A *	Catégorie B	Catégorie C	Non titulaires	Total
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	1 133	652	1 200	454	3 439
Année 2021-2022	1 124	661	1 154	482	3 421
Année 2022-2023	1 128	711	1 092	375	3 306

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

Champ : ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Tableau I.5.2 - Evolution des personnels IATPSS par département depuis 2017-2018

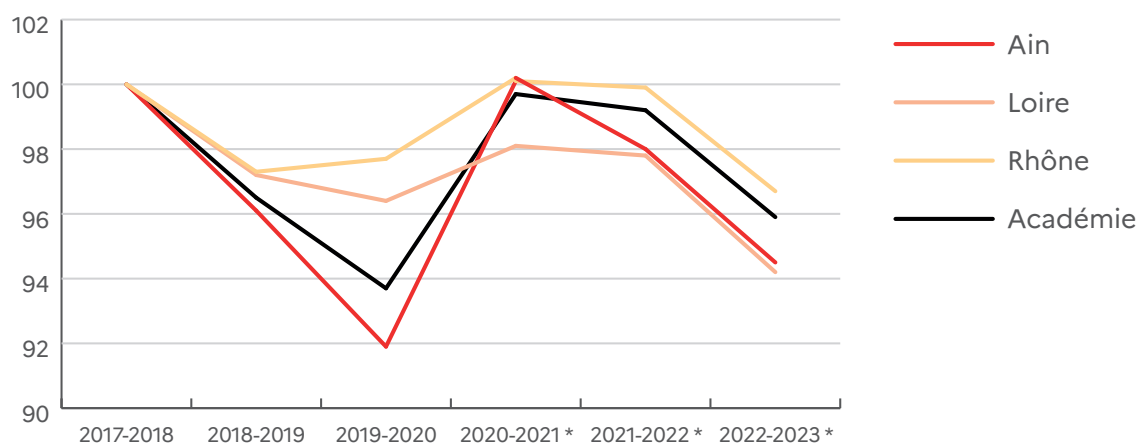
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021 *	2021-2022 *	2022-2023 *
Ain	562	547	549	563	551	531
Loire	689	670	664	676	674	649
Rhône	2 198	2 113	2 020	2 200	2 196	2 126
ACADÉMIE	3 449	3 330	3 233	3 439	3 421	3 306

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

Champ : ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Figure I.5.1 - Evolution des effectifs des personnels IATPSS (base 100 en 2017-2018)



* Avec les personnels technico pédagogiques de la Jeunesse et Sport

Champ : ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Tableau I.5.3 - Répartition des personnels IATPSS par filière et type d'établissement en 2022-2023

	Etablissements du 2nd degré	Services académiques	Autres*	Total Académie
Filière administrative	1 309	843	17	2 169
Filière technique	259	129	2	390
Filière technico-pédagogique		168		168
Filière santé-sociale	358	218		576
Filière ouvrière		3		3
TOTAL	1 926	1 361	19	3 306

* CROUS, CNED...

Champ : ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

La catégorie A du personnel IATPSS est composée principalement d'attachés d'administration de l'Etat (37,1 %) et d'infirmiers (27,9 %) [Tableau I.5.4]. Les personnels technico-pédagogiques, tous de catégorie A, en représentent 14,9 %. Les assistants de service social constituent le quatrième gros contingent (12,0 %).

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 (93,7 %) ou les assistants de service social (93,3 %) et d'autres corps (chez les assistants ingénieurs et les ingénieurs d'étude, la part des femmes n'est que de 50,0 %).

La catégorie B du personnel IATPSS est composée à 89,9 % de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) et à 9,8 % 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) (80,7 %). Viennent ensuite les adjoints techniques de recherche et de formation (19,2 %). Le taux de féminisation est plus fort dans cette catégorie (87,4 %).

L'âge moyen des personnels de catégories A, B ou C est relativement proche, 50,4 ans pour la catégorie A, 49,4 pour la catégorie B et 49,9 pour la catégorie C.

La population des non titulaires est en revanche plus jeune (45,7 ans d'âge moyen), et très féminisée (86,1 % de femmes).

Les âges moyens sont assez proches dans les filières administratives, médico-sociale et technique, car elles s'établissent respectivement à 48,8, 49,0 et 49,6 ans [Figure I.5.2]. Ces filières sont toutes très féminisées car le taux de femmes y est de 84,0 %, 94,6 % et 63,8 % respectivement.

Tableau I.5.4 - Répartition des personnels IATPSS par corps en 2022-2023

		Académie	Ain	Loire	Rhône	Part des femmes	Part du temps partiel	Age moyen
TITULAIRES ET STAGIAIRES	Catégorie A							
	Attachés d'administration de l'Etat (dont poste fonctionnel administrateur ENESR)	418	57	67	294	63,6 %	3,3 %	50,5
	Conseillers techniques des services sociaux	13	2	2	9	92,3 %	0,0 %	54,6
	Médecins, médecins-conseillers techniques	35	3	9	23	100,0 %	40,0 %	56,6
	Ingénieurs de recherche	6			6	66,7 %	0,0 %	53,8
	Ingénieurs d'étude	30			30	50,0 %	23,3 %	48,8
	Assistants ingénieur	8		2	6	50,0 %	37,5 %	50,9
	Infirmiers	315	65	86	164	93,7 %	31,1 %	51,1
	Assistants de service social	135	28	34	73	93,3 %	28,1 %	44,9
	Personnels technico-pédagogiques	168	7	6	155	24,4 %	3,6 %	51,5
	SOUS-TOTAL	1 128	162	206	760	70,7 %	16,0 %	50,4
	Catégorie B							
	Infirmiers	2			2	***	***	***
	Secrétaires administratifs ENES	639	106	128	405	84,8 %	15,3 %	49,4
	Techniciens de recherche et formation	70	5	14	51	55,7 %	17,1 %	50,8
	SOUS-TOTAL	711	111	142	458	81,7 %	15,5 %	49,4
	Catégorie C							
	Adjointes administratifs ENES	881	153	187	541	91,4 %	19,8 %	49,8
	Adjointes techniques des établissements d'enseignement	1			1	***	***	***
	Adjointes techniques de recherche et formation	210	33	50	127	71,0 %	23,3 %	50,5
	SOUS-TOTAL	1 092	186	237	669	87,4 %	20,4 %	49,9
	TOTAL TITULAIRES	2 931	459	585	1 887	79,6 %	17,5 %	50,0
NON TITULAIRES	TOTAL CONTRACTUELS	375	72	64	239	86,1 %	2,7 %	45,7
TOTAL GLOBAL		3 306	531	649	2 126	80,3 %	15,8 %	49,5

*** secret statistique (effectif < 3)

Champ : ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS)

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Figure I.5.2 - Personnels IATPSS en 2022-2023

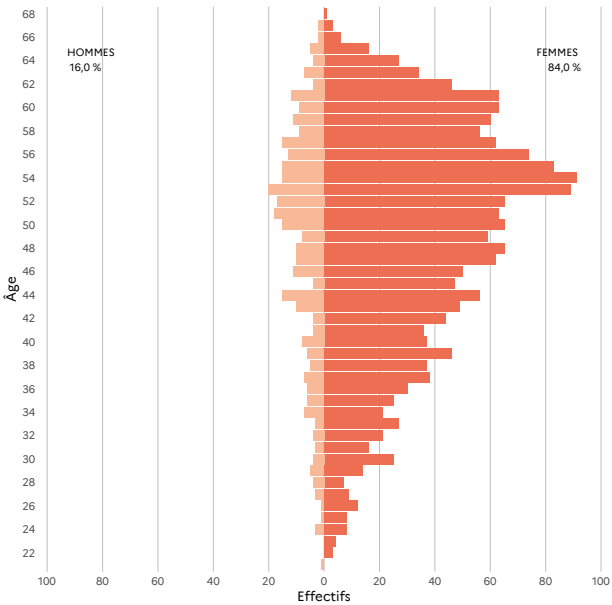
Administrative

Nombre de personnes :
2 169

Âge moyen :
48,8

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

Âge supérieur ou égal à 50 ans :
53,5 %



Champ : ensemble des personnels administratifs

Source : entrepôt de données BSA

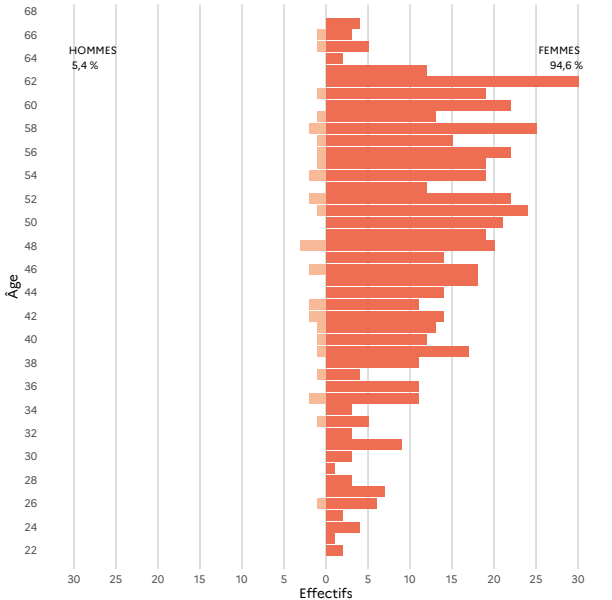
Médico-sociale

Nombre de personnes :
576

Âge moyen :
49,0

Âge inférieur ou égal à 35 ans :
11,1 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :
52,6 %



Champ : ensemble des personnels sociaux et de santé

Source : entrepôt de données BSA

Technique

Nombre de personnes :

390

Âge moyen :

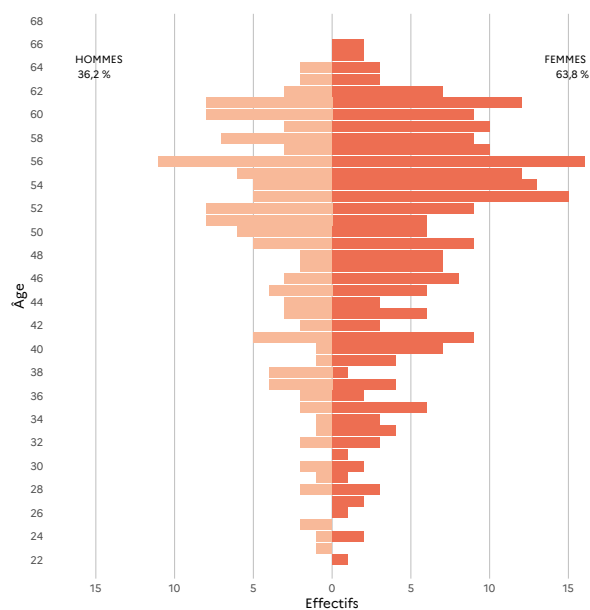
49,6

Âge inférieur ou égal à 35 ans :

11,3 %

Âge supérieur ou égal à 50 ans :

58,7 %



Champ : ensemble des personnels techniques

Source : entrepôt de données BSA

PARTIE 2

Carrière et mobilité

1. Concours de la session 2023

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 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;
- 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.

Pour enseigner dans une école maternelle ou élémentaire de l'enseignement privé sous contrat, les candidats doivent réussir le concours d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles des établissements d'enseignement privés sous contrat (CRPE privé). 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).

Les effectifs d'inscrits à la session 2023 des concours de recrutement de professeurs des écoles sont en légère hausse par rapport à 2022 pour le secteur public (+193 inscrits, soit +6,8 %) [Tableau II.1.1]. Si le nombre d'inscrits au CRPE externe est stable, les inscriptions au 3ème concours public a en effet fortement évolué (+185 inscriptions, soit +46,5%). On peut noter néanmoins que le nombre de présents au CRPE externe a lui aussi sensiblement progressé (+102 présents, soit + 13,2%). Dans le secteur privé, le nombre d'inscrits est en petite diminution pour le concours externe (-25 inscrits, soit -4,3 %), et en progression en interne (+18 inscriptions).

Sur les 2 212 inscrits au CRPE externe du secteur public, 876 se sont présentés à la première épreuve et 453 ont été admis. Le taux de réussite ou d'admission (nombre d'admis/nombre de présents) s'établit ainsi à 51,7 % et pour la deuxième année consécutive à un niveau supérieur au taux national (39,1 %). Le taux d'admission 2023 a baissé par rapport à 2022 (-9,0 points), ce qui s'explique par une petite baisse du nombre de postes (-17) et un nombre de candidats plus important.

Parmi les candidats présents au concours externe public, 87,6 % sont des femmes ; leur taux de réussite (52,3 %) est supérieur à celui des hommes (47,7 %). 31 personnes ont été admises dans l'académie au titre du troisième concours public de professeurs des écoles, le taux d'admission (17,9 %) a également un peu baissé (-1 point).

Le taux d'admission au second concours interne (37,5 %) est le seul qui est en hausse parmi les concours du secteur public (+13,7 points).

En 2023, le taux de réussite du concours externe d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles des établissements d'enseignement privés sous contrat (CRPE externe privé) est de 32,4 %. Ce taux est stable par rapport à la session 2022, avec des nombres de présents et de postes en hausse. Il est de 28,5 % au niveau national.

Lors de la session 2023, 8 personnes ont été admises au second concours interne privé avec un taux de réussite de 21,6 %.

1.2 Concours de recrutement des personnels IATSS

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 228 personnes : 100 en tant que secrétaire administratif de classe normale et 128 en tant qu'adjoint principal 2^{ème} classe [Tableau II.1.2]. Ces concours, et plus particulièrement les concours externes, demeurent assez sélectifs. Les taux d'admis ont cependant globalement progressé en 2023, sous l'effet d'une baisse des effectifs de candidats présents à l'examen et d'un nombre de places en hausse.

Au niveau académique, sont organisés des concours de SAENES classe supérieure et des examens professionnels de SAENES classes supérieure et exceptionnelle. Ce sont ainsi 37 personnes qui ont été admises sur 110 candidats présents, soit un taux de réussite global de 33,6 %, taux en augmentation par rapport à la session 2022 (25,1 %) en raison, principalement, d'une baisse du nombre des présents.

Enfin, 12 assistants de service social et 25 infirmiers ont été recrutés par concours externes, effectifs plus importants qu'en 2022.

Tableau II.11 - Concours d'accès aux corps de professeurs des écoles - session 2023

	Nombre de postes	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admis	Admis/Présents
Concours externe public		2 212	876	453	51,7 %
dont femmes	453	1 911	767	401	52,3 %
dont hommes		301	109	52	47,7 %
3^{ème} concours public		583	173	31	17,9 %
dont femmes	31	507	151	25	16,6 %
dont hommes		76	22	6	27,3 %
2nd concours interne public		227	56	21	7,5 %
dont femmes	21	199	46	16	34,8 %
dont hommes		28	10	5	50,0 %
Concours externe privé		551	204	66	32,4 %
dont femmes	66	502	189	63	33,3 %
dont hommes		49	15	3	20,0 %
2nd concours interne privé		112	37	8	21,6 %
dont femmes	8	103	32	8	25,0 %
dont hommes		9	5	0	0,0 %
Total	579	3 685	1 346	579	43,0 %

Champ : ensemble des concours d'accès aux corps de professeurs des écoles organisés par l'académie de Lyon

Source : Cyclade et Direction des examens et concours

Tableau II.12 - Concours du personnel IATSS : filière administrative et médico-sociale - session 2023

		Nombre de postes concours communs organisé à Lyon *	Inscrits	Présents à la 1 ^{ère} épreuve	Admissibles	Admis	Taux d'admis
Filière administrative Concours communs	SA classe normale Concours externe	56	589	325	205	56	17,2 %
	SA classe normale Concours interne	44	481	314	150	44	14,0 %
	Adjoint principal 2 ^{ème} classe Concours externe	73	462	270	181	73	27,0 %
	Adjoint principal 2 ^{ème} classe Concours interne	55	222	169	117	55	32,5 %
	Classe supérieure Concours interne	3	92	37	11	3	8,1 %
Filière administrative SAENES	Classe supérieure Concours externe	3	76	20	9	3	15,0 %
	Classe supérieure Examen professionnel	24	44	17	17	17	100,0 %
	Classe exceptionnelle Examen professionnel	14	36	36	22	14	38,9 %
	ASS Concours externe **	12	27	23		12	52,2 %
Filière médico-sociale	Infirmier concours externe	25	86	50	39	25	50,0 %

* Nombre des postes interministériels

** Épreuve d'admission uniquement

Champ : ensemble des concours d'accès aux corps IATSS de la filière administrative et médico-sociale organisés par l'académie de Lyon

Source : Cyclades et Direction des examens et concours

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 2023 sont donc prises par l'autorité compétente, sur le fondement des LDG, sur avis des collèges d'experts.

2.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

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 34 instituteurs parmi les 17 920 enseignants du premier degré public. Ce corps est mis en extinction depuis 1990. La liste d'aptitude des personnels enseignants du premier degré public a permis le changement de corps de 4 personnes en 2022-2023 [Tableau II.2.1]. Les promus avaient en moyenne 56,0 ans et elles sont toutes des femmes.

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 ». 962 personnes ont été promues au grade de professeur des écoles « hors classe » en 2022-2023 (soit 89 promotions de plus qu'en 2021-2022) [Tableau II.2.2]. 88,0 % 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 six années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. 70 %, au niveau national, 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. 30 %, au niveau national, 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.

515 personnes ont été promues au grade de la classe exceptionnelle pour la campagne 2022-2023, soit 199 promotions de plus qu'en 2021-2022. L'âge moyen des promus est de 51,2 ans dans le 1er vivier, et de 57,8 ans dans le 2ème vivier. La part des femmes est de 82,7 %, proportion qui continue sa progression (+1,7 points). Elle atteint 84,5 % dans le 2ème vivier.

Le Rhône est le département où les promus sont les plus jeunes (52,5 ans), suivi par la Loire (53,2 ans) et l'Ain (54,4 ans).

2.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

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 2 414 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 2022-2023 [Tableau II.2.3].

Tableau II.2.1 - Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles publiques effectives au 1^{er} septembre 2023

	Nombre de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Ain	3	3	100,0 %	56,0
Loire	1	1	100,0 %	***
Rhône	0	0	0,0 %	
Académie	4	4	100,0 %	56,0

*** Secret statistique effectif <3

Champ : ensemble des instituteurs du secteur public

Source : les trois Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN)

Tableau II.2.2 - Tableaux d'avancement des enseignants du 1^{er} degré public effectifs au 1^{er} septembre 2023

		Nombre d'agents promouvables	dont nombre d'agents placés en disponibilité	dont nombre d'agents retraitables	Nombre de promus	dont femmes promues	% femmes promues	Âge moyen des promus	
Accès à la hors classe	Ain	929	0	nc	202	176	87,1 %	48,5	
	Loire	1 024	4	4	221	195	88,2 %	50,7	
	Rhône	2 475	6	15	539	476	88,3 %	49,4	
Accès à la classe exceptionnelle	Académie	4 428	10		962	847	69,8 %	49,5	
	Ain	1 ^{er} vivier	207	0	3	67	50	74,6 %	52,9
		2 ^{ème} vivier	49	0	7	28	22	78,6 %	58,0
		Total	256	0	10	95	72	75,8 %	54,4
	Loire	1 ^{er} vivier	243	0	8	77	61	79,2 %	50,8
		2 ^{ème} vivier	84	0	11	42	37	88,1 %	57,6
		Total	327	0	19	119	98	82,4 %	53,2
	Rhône	1 ^{er} vivier	713	3	15	229	195	85,2 %	50,8
		2 ^{ème} vivier	142	0	16	72	61	84,7 %	57,9
		Total	855	3	31	301	256	85,0 %	52,5
	Académie	1 ^{er} vivier	1 163	3	26	373	306	82,0 %	51,2
		2 ^{ème} vivier	275	0	34	142	120	84,5 %	57,8
Total		1 438	3	60	515	426	82,7 %	53,0	

Champ : ensemble des professeurs des écoles du secteur public

Source : les trois Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN)

Tableau II.2.3 - Listes d'aptitude du corps de professeur des écoles privées effectives au 1^{er} septembre 2023

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

Champ : ensemble des instituteurs du secteur privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tous les professeurs des écoles de classe normale ayant atteint le 7ème échelon sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement qui peut leur permettre d'atteindre le grade de professeur des écoles « hors classe ». 109 personnes ont été promues au grade de professeur des écoles « hors classe » pour 2022-2023, soit 11 personnes de plus qu'en 2021-2022. 92,7 % des promus sont des femmes [Tableau II.2.4].

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 3ème échelon de la hors classe et justifier de six années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. 70 %, au niveau national, 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. 30 %, au niveau national, 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 58 pour la campagne 2022-2023, effectif en hausse de 22 personnes par rapport à 2021-2022. La part des femmes est stable (86,2 % contre 86,1 % en 2021-2022). L'âge moyen des promus à la classe exceptionnelle est plus élevé dans le privé (57,8 ans) que dans le public (53,0 ans). Il est de 54,0 ans dans le 1er vivier, et de 60,3 ans dans le 2ème vivier.

2.3 Les enseignants du 2nd degré public

Le changement de corps des enseignants du 2d degré répond à une décision ministérielle. L'année 2022-2023 a vu la promotion de corps de 20 enseignants du second degré public (dont 15 femmes), qui ont accédé au corps des professeurs agrégés [Tableau II.2.5]. Ces promotions ont été plus nombreuses que les années précédentes (13 en 2021-2022). Comme en 2021-2022, il n'y a pas eu de promotion au titre des listes d'aptitude au corps des professeurs certifiés, ni des professeurs d'EPS.

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 2022-2023, le nombre de promotions est en augmentation pour la classe exceptionnelle et l'échelon spécial [Tableau II.2.6]. 817 enseignants du second degré public ont été promus au grade de la hors classe (+99 par rapport à l'année passée). 436 enseignants ont été promus au grade de la classe exceptionnelle par le biais du tableau d'avancement (+35 par rapport à l'année dernière). L'échelon spécial est désormais remplacé par le passage automatique au 5ème échelon de la classe exceptionnelle au bout de 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon.

Tableau II.2.4 - Tableaux d'avancement des enseignants du 1^{er} degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2023

		Nombre d'agents promouvables	dont nombre d'agents placés en disponibilité	dont nombre d'agents retraitables	Nombre de promus	dont femmes promues	% femmes promues	Âge moyen des promus
Accès à la hors classe	Ain	54	0	0	12	11	91,7 %	53,7
	Loire	175	0	2	37	34	91,9 %	53,4
	Rhône	266	0	2	60	56	93,3 %	53,9
	Académie	495	0	4	109	101	92,7 %	53,7

			Nombre d'agents promouvables	dont nombre d'agents placés en disponibilité	dont nombre d'agents retraitables	Nombre de promus	dont femmes promues	% femmes promues	Âge moyen des promus
Accès à la classe exceptionnelle	Ain	1 ^{er} vivier	1	0	0	1	1	100,0 %	52,0
		2 ^{ème} vivier	3	0	0	3	3	100,0 %	59,7
		Total	4	0	0	4	4	100,0 %	57,8
	Loire	1 ^{er} vivier	12	0	1	12	12	100,0 %	55,4
		2 ^{ème} vivier	12	0	1	12	10	83,3 %	60,4
		Total	24	0	2	24	22	91,7 %	57,9
	Rhône	1 ^{er} vivier	10	0	0	10	7	70,0 %	52,5
		2 ^{ème} vivier	20	0	6	20	17	85,0 %	60,4
		Total	30	0	6	30	24	80,0 %	57,8
	Académie	1 ^{er} vivier	23	0	1	23	20	87,0 %	54,0
		2 ^{ème} vivier	35	0	7	35	30	85,7 %	60,3
		Total	58	0	8	58	50	86,2 %	57,8

Champ : ensemble des professeurs des écoles du secteur privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.2.5 - Listes d'aptitude enseignants du second degré public effectives au 1^{er} septembre 2023

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	63	20	15	75,0 %	56,1
Liste d'aptitude statutaire certifiés	Néant				
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	Néant				

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

Tableau II.2.6 - Tableau d'avancement des enseignants du second degré public effectives au 1^{er} septembre 2023

	Corps	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès à la hors classe	Agrégés	920	197	21,4 %	102	51,8 %	49,2
	Certifiés	1 999	443	22,2 %	305	68,8 %	47,8
	Professeur EPS	291	63	21,6 %	24	38,1 %	45,7
	PLP	518	114	22,0 %	55	48,2 %	50,7
	Total	3 728	817	21,9 %	486	59,5 %	48,4

	Corps	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès à la classe exceptionnelle	Agrégés	655	101	15,4 %	54	53,5 %	57,9
	Certifiés	1 001	226	22,6 %	149	65,9 %	54,8
	Professeur EPS	206	39	18,9 %	17	43,6 %	56,0
	PLP	260	70	26,9 %	38	54,3 %	54,7
	Total	2 122	436	20,5 %	258	59,2 %	55,6

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

2.3 Les enseignants du 2nd degré privé

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

Au 1^{er} septembre 2023, les enseignants du second degré privé promus sont 2, qui accèdent au corps des professeurs certifiés [Tableau II.2.7]. Il n'y a pas eu de liste d'aptitude statutaire, ni pour les professeurs d'EPS, ni pour les professeurs de lycée professionnel.

En 2022-2023, 210 enseignants du second degré privé ont été promus à la hors classe et 102 au grade de la classe exceptionnelle par le biais du tableau d'avancement [Tableau II.2.8]. L'échelon spécial est remplacé par le 5^{ème} échelon de la classe exceptionnelle, comme dans le public

2.5 Les personnels DIEO

La liste d'aptitude de l'année 2022-2023 a permis l'accès de 3 personnes au corps de personnel de direction pour 7 propositions [Tableau II.2.9]. Il n'y a eu aucune promotion pour le corps des IA-IPR ou des IEN.

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 23 CPE et 14 PsyEN qui ont été promus au grade de la hors classe, 12 CPE et 4 PsyEN au grade de la classe exceptionnelle en 2022-2023 [Tableau II.2.10]. Comme pour les enseignants, l'échelon spécial est remplacé par le 5^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

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 2022-2023, 55 personnels (41 personnels de direction, 14 personnels d'inspection) ont été promus au titre des tableaux d'avancement.

Tableau II.2.7 - Listes d'aptitude enseignants du second degré privé effectives au 1^{er} septembre 2023

	Nombre de propositions académiques	Nombre de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès au corps des professeurs agrégés	16	0			
Liste d'aptitude statutaire certifiés	2	2	1	50,0 %	***
Liste d'aptitude statutaire professeur EPS	Néant				
Liste d'aptitude statutaire professeur de lycée professionnel	Néant				

*** Secret statistique effectif <3

Champ : ensemble des enseignants du second degré privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.2.8 - Tableau d'avancement des enseignants du second degré privé effectifs au 1^{er} septembre 2023

	Corps	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès à la hors classe	Agrégés	62	13	21,0 %	5	38,5 %	52,0
	Certifiés	687	148	21,5 %	119	80,4 %	52,0
	Professeur EPS	75	16	21,3 %	7	43,8 %	50,0
	PLP	150	33	22,0 %	20	60,6 %	52,0
	Total académique enseignants	974	210	21,6 %	151	71,9 %	51,8

	Corps	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Accès à la classe exceptionnelle	Agrégés	41	9	22,0 %	6	66,7 %	57,0
	Certifiés	79	72	91,1 %	45	62,5 %	58,0
	Professeur EPS	4	4	100,0 %	1	25,0 %	60,0
	PLP	26	17	65,4 %	8	47,1 %	57,0
	Total académique enseignants	150	102	68,0 %	60	58,8 %	57,8

Champ : ensemble des enseignants du second degré privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.2.9 - Listes d'aptitude du personnel de direction et d'inspection effective au 1^{er} septembre 2023

	Nombre de propositions	Nombre de promus	Taux de promus
Accès au corps des personnels de direction	7	3	42,9 %
Accès au corps des IA-IPR	0	0	
Accès au corps des Inspecteurs de l'Education Nationale	0	0	

Champ : ensemble du personnel de direction et d'inspection

Source : Direction des personnels d'encadrement

Tableau II.2.10 - Tableau d'avancement des personnels de DIEO au 1^{er} septembre 2023

		Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	dont femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Direction	Personnel de direction hors classe	208	26	12,5 %	15	57,7 %	57,4
	Personnel de direction échelon spécial	47	15	31,9 %	7	46,7 %	58,7
	Sous-Total Direction	255	41	16,1 %	22	53,7 %	57,9
Inspection	IA-IPR hors classe	13	6	46,2 %	2	33,3 %	57,3
	IA-IPR échelon spécial	0	0	0,0 %	0	0,0 %	
	IEN hors classe	20	8	40,0 %	5	62,5 %	54,8
	IEN échelon spécial	6	0	0,0 %	0	0,0 %	
	Sous-Total Inspection	39	14	35,9 %	7	50,0 %	55,8
Education	Hors classe des CPE	107	23	21,5 %	18	78,3 %	48,4
	Classe exceptionnelle CPE	57	12	21,1 %	9	75,0 %	57,9
	Sous-Total Education	164	35	21,3 %	27	77,1 %	51,7
Orientation	Hors classe des PsyEN	65	14	21,5 %	12	85,7 %	51,1
	Classe exceptionnelle PsyEN	66	4	6,1 %	3	75,0 %	59,8
	Sous-Total Orientation	131	18	13,7 %	15	83,3 %	53,0

Champ : ensemble du personnel de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Source : Direction des personnels d'encadrement et Direction des personnels enseignants

2.6 Les personnels IATSS

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 2022-2023, 41 changements de corps ont été effectués au titre de la liste d'aptitude, 26 pour la catégorie B et 15 pour la catégorie A [Tableau II.2.11]. Le taux de promotion global de 9,6 % est à nouveau en hausse par rapport à l'an dernier (8,9 %).

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.

Les tableaux d'avancement ont permis le passage au grade supérieur pour 134 personnels IATSS de catégorie C et 42 de catégorie B au cours de l'année scolaire 2022-2023 [Tableau II.2.12]. Concernant la catégorie A, les promus ne sont pas tous connus, car la promotion à la hors classe de certains corps relevant de la jeunesse et les sports n'est pas encore effective.

Tableau II.2.11 - Listes d'aptitude des personnels ATSS effectives au 1^{er} septembre 2023

		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)	808	97	13	13,4 %	11	84,6 %	48,0
	Ingénieurs de recherche (IGR)	24	9	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)							
	Assistants ingénieurs (ASI)	50	22	1	4,5 %	***	***	***
	Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs	NC	15	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0
	Inspecteurs Jeunesse et Sports	NC	0	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0
	Sous-total Catégorie A	889	131	15	11,5 %	***	***	***
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	938	252	20	7,9 %	18	90,0 %	50,0
	Techniciens de recherche et de formation	186	43	6	14,0 %	5	83,3 %	45,0
	Sous-total Catégorie B	1 124	295	26	8,8 %	23	88,5 %	48,8
	Total	2 013	426	41	9,6 %	34	87,2 %	48,6

NC : non communiqué

*** : secret statistique

Champ : ensemble du personnel ingénieurs, administratifs, technico-pédagogiques, sociaux et de santé

Source : Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

**Tableau II.2.12 - Tableaux d'avancement des personnels ATSS effectifs
au 1^{er} septembre 2023**

		Nombre de candidats ou promouvables	Nombre de promus	Taux de promus	dont Femmes promues	% de femmes promues	Âge moyen des promus
Catégorie A	Attaché principal (APAE)	126	5	4,0 %	3	60,0 %	50,0
	Attachés hors classe	78	6	7,7 %	2	33,3 %	44,0
	Attachés hors classe échelon spécial						
	Medecins 1ère classe	10	2	20,0 %	***	***	***
	Médecins Hors Classe	13	2	15,4 %	***	***	***
	Infirmer hors classe	164	16	9,8 %	15	93,8 %	58,0
	Conseiller technique supérieur de service social	6	1	16,7 %	1	100,0 %	54,0
	Assistant principal de service social	75	12	16,0 %	12	100,0 %	51,0
	Ingénieurs de recherche HC	0	0				
	Ingénieurs d'études HC	4	1	25,0 %	***	***	***
	Ingénieurs de recherche HC échelon spécial	0	0	0,0 %			
	Professeurs de Sports HC	45	en cours				
	Professeurs de Sports CE	11	2	18,2 %	***	***	***
	Professeurs de Sports ES	4	2	50,0 %	***	***	***
	Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse HC	5	en cours				
	Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse CE	3	1	33,3 %	***	***	***
	Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse ES	0	0				
	Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs HC	5	en cours				
	Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs CE	1	1	100,0 %	***	***	***
	Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs ES	0	0				
	Inspecteurs Jeunesse et Sports HC	3	0	0,0 %			
	Inspecteurs Jeunesse et Sports CE	2	0	0,0 %			
	Inspecteurs Jeunesse et Sports ES	2	0	0,0 %			
	Sous-total Catégorie A	490	---	---	---	---	---
Catégorie B	SAENES classe exceptionnelle	187	16	8,6 %	14	87,5 %	53,0
	SAENES classe supérieure	163	20	12,3 %	16	80,0 %	49,0
	Technicien de classe exceptionnelle	10	1	10,0 %	***	***	***
	Technicien de classe supérieure	9	5	55,6 %	1	20,0 %	52,2
	Sous-total Catégorie B	369	42	11,4 %	31	73,8 %	51,0
Catégorie C	Adjoint administratif principal 1ère classe	510	94	18,4 %	85	90,4 %	53,0
	Adjoint administratif principal 2ème classe	32	18	56,3 %	15	83,3 %	47,0
	Adjoint technique principal de 1ère classe	340	21	6,2 %	13	61,9 %	53,0
	Adjoint technique principal de 2ème classe	135	1	0,7 %	***	***	***
	Sous-total Catégorie C	1 017	134	13,2 %	113	84,3 %	52,2
Total		1 876	---	---	---	---	---

*** : secret statistique

Champ : ensemble du personnel ingénieurs, administratifs, technico-pédagogiques, sociaux et de santé

Source : Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

3. La mobilité des personnels

3.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

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 2022-2023 est négatif pour le département de l'Ain (-26 personnes), et quasi à l'équilibre pour le Rhône (-1 personne), comme les années précédentes [Tableau II.3.1]. Cette année, la Loire a elle aussi un solde quasi nul (+1 personne).

Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 1 628 enseignants du premier degré public ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 453 dans l'Ain et 454 dans la Loire [Tableau II.3.2]. Le nombre de personnes mutées est en baisse dans l'Ain (-74 %), plus fortement que le nombre de candidats, d'où une nouvelle baisse du taux de mutation, comme en 2020-2021 et 2021-2022. Dans le Rhône c'est l'inverse, avec une hausse du nombre de mutés (+9,0 %) et une légère augmentation du taux de mutation. Dans la Loire, la situation est stable (+0,2 % de mutés).

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 les départements de l'Ain et du Rhône [Tableau II.3.3]. A contrario, dans la Loire les demandes d'ineat sont plus nombreuses.

Les taux de mutés pour exeat sont en baisse dans l'Ain et le Rhône, en hausse dans la Loire. Les taux de mutés pour ineat sont en baisse dans la Loire et en hausse dans l'Ain et le Rhône.

3.2 Les enseignants du 1^{er} degré privé

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 nul pour l'Ain en 2022-2023 ou quasi nul pour la Loire (-2 personnes), et négatif le Rhône (-14 personnes) [Tableau II.3.4]. Les taux de sortie par rapport aux demandes sont en hausse dans l'Ain et le Rhône par rapport à 2021-2022, il continue de diminuer dans la Loire.

Dans le cadre du mouvement intra-départemental, 111 enseignants du premier degré privé ont effectué une mobilité interne dans le Rhône, 69 dans la Loire et 5 dans l'Ain [Tableau II.3.5]. Le taux de mutation dans le Rhône est en baisse (-2,1 points), le nombre de personnes mutées a diminué de façon un peu plus prononcée que le nombre de demandes. Le taux de mutation de l'Ain a fortement baissé (-51 points), dans un contexte où le nombre de demandes comme le nombre de mutés ont été très peu élevés en 2022-2023. Dans la Loire, le taux de mutés est au contraire en hausse (+7,7 points).

Tableau II.3.1 - Mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré public en 2022-2023

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	210	57	27,1 %	33	31	-26
Loire	53	13	24,5 %	194	14	1
Rhône	638	117	18,3 %	99	116	-1

Champ : ensemble des enseignants 1^{er} degré du secteur public

Source : les trois Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN)

Tableau II.3.2 - Mouvement intradépartemental du personnel du 1er degré public en 2022-2023

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	1 060	453	42,7 %
Loire	998	454	45,5 %
Rhône	2 854	1 628	57,0 %
Académie	4 912	2 535	51,6 %

Champ : ensemble des enseignants 1er degré du secteur public

Source : les trois Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN)

Tableau II.3.3 - Mouvement complémentaire du personnel du 1er degré public en 2022-2023

	Ineat			Exeat		
	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats	Nombre de demandes	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	9	2	22,2 %	47	19	40,4 %
Loire	34	5	14,7 %	15	14	93,3 %
Rhône	57	23	40,4 %	141	24	17,0 %
Académie	100	30	30,0 %	203	57	28,1 %

Champ : ensemble des enseignants 1er degré du secteur public

Source : les trois Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN)

Tableau II.3.4 - Mouvement interdépartemental des enseignants du premier degré privé en 2022-2023

	Demandes de sorties	Sorties réalisées	Taux de sortie	Demandes d'entrées en vœu 1	Entrées réalisées	Solde entrées-sorties
Ain	19	9	47,4 %	8	9	0
Loire	10	4	40,0 %	2	2	-2
Rhône	33	29	87,9 %	21	15	-14

Champ : ensemble des enseignants 1^{er} degré du secteur privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.3.5 - Mouvement intra-départemental du personnel du 1^{er} degré privé en 2022-2023

	Nombre de candidats	Nombre de mutés	% mutés / candidats
Ain	15	5	33,3 %
Loire	84	69	82,1 %
Rhône	122	111	91,0 %
Académie	221	185	83,7 %

Champ : ensemble des enseignants 1er degré du secteur privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

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.

Le mouvement inter-académique 2023 du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation a permis l'entrée dans l'académie de 661 personnes et le départ de 490 personnes [Tableau II.3.6]. Les nombres d'entrants et de sortants sont en baisse par rapport à l'année précédente (-105 et -117 respectivement). Le solde se maintient positif en 2022-2023 et il est égal à 171 personnes, à nouveau en légère augmentation par rapport à celui de l'année précédente.

En plus des 661 nouveaux arrivants dans l'académie, 826 personnes ont changé d'affectation à l'intérieur de l'académie, soit un total de 1 487 mutations [Tableau II.3.7]. Le taux de mutés par rapport au nombre de demandes de mutation interne dans l'académie s'établit à 35,9 % en 2022-2023 et est en hausse par rapport à l'année passée (6,2 points).

Parmi les nouvelles affectations 86,4 % sont en établissement, le reste en zones de remplacement (ZR). L'affectation sur ZR concerne peu les personnels déjà présents dans l'académie en 2022-2023 (6,8%), mais 22,1 % des personnels entrants dans l'académie. Cette proportion est cependant en baisse (elle était de 35,4% en 2021-2022).

Les personnels entrant dans l'académie sont plus souvent affectés dans les départements de l'Ain (25,1 %) que les personnels déjà dans l'académie (19,9 %) [Tableau II.3.8]. Ceux-ci sont en effet plus souvent affectés dans le Rhône et surtout la Loire que les nouveaux entrants.

Le poids des affectations en ZR est plus élevé dans l'Ain (15,8 %) et dans la Loire (17,9 %) que dans le Rhône (11,4 %). Il continue de baisser dans les trois départements.

Le taux de satisfaction des personnels mutés sur vœu de rang 1 est en nette hausse pour les titulaires (+5,0 points) mais en baisse (-2,6 points) pour les stagiaires, contrairement aux années précédentes [Tableau II.3.9].

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. 87 affectations sur postes spécifiques ont eu lieu en 2022-2023 (15 de plus qu'en 2021-2022) [Tableau II.3.10].

Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville ont concerné 264 enseignants, effectif en nette hausse (+53 affectations) par rapport à l'année précédente [Tableau II.3.11]. Parmi ces affectations, 199 concernent des établissements relevant de l'éducation prioritaire, soit 42 de plus qu'en 2021-2022. Le nombre de stagiaires affectés en établissement de l'éducation prioritaire continue d'augmenter (39 en 2022-2023 et 31 en 2021-2022) mais pas plus fortement que les affectations de titulaires.

Tableau II.3.6 - Mouvement interacadémique du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré du secteur public en 2022-2023

	Entrants	Sortants	Solde
Titulaires	339	220	119
Stagiaires	322	270	52
TOTAL	661	490	171

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

Tableau II.3.7 - Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2022-2023

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants	Nombre d'affectations en établissement	% affectations en établissement	Nombre d'affectations en ZR
Entrants dans l'académie	661	661	100,0 %	515	77,9 %	146
Personnel déjà dans l'académie	2 298	826	35,9 %	770	93,2 %	56
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	2 959	1 487	50,3 %	1 285	86,4 %	202

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

Tableau II.3.8 - Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2022-2023

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	661	166	109	386
Personnel déjà dans l'académie	826	164	171	491
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1 487	330	280	877
Part des affectations en établissement	86,4 %	84,2 %	82,1 %	88,6 %

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

Tableau II.3.9 - Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2022-2023

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	1 165	432	37,1 %	139	11,9 %	210	18,0 %
Stagiaires	322	43	13,4 %	21	6,5 %	36	11,2 %
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	1487	475	31,9 %	160	10,8 %	246	16,5 %

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

Tableau II.3.10 - Les affectations sur postes avec spécificité en 2022-2023

	Affectations sur poste spécifique
Titulaires	82
Stagiaires	5
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	87

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

Tableau II.3.11 - Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire en 2022-2023

	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	98	43	203	17,8 %
Stagiaires	15	24	22	61	
Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	77	122	65	264	

Champ : ensemble des enseignants du second degré public

Source : Direction des personnels enseignants

3.4 Les enseignants du 2nd degré du secteur privé

Le mouvement inter-académique 2023 du personnel enseignant privé a permis l'entrée dans l'académie de 39 personnes [Tableau II.3.12]. Le taux de mutés est en baisse par rapport à l'année précédente pour les enseignants ayant souhaité entrer dans l'académie (-5,6 points).

Au sein de l'académie, 425 personnes ont changé d'affectation. Elles étaient 524 à avoir fait une demande, le taux de mutés s'établit ainsi à 81,1 % des demandes de mobilité intra-académique et reste stable par rapport à 2021-2022.

Près des deux tiers du personnel enseignant privé qui a changé d'affectation, a pris un poste dans le département du Rhône [Tableau II.3.13].

Le taux de satisfaction des personnels affectés sur vœu de rang 1 est de 67,0 % cette année (72,8 % pour les personnels titulaires et 56,4 % pour les personnels stagiaires) [Tableau II.3.14]. Il est globalement en baisse de presque 7 points.

3.5 Le personnel de direction et d'inspection

Pour le personnel de direction, le solde du mouvement inter-académique est négatif pour la 5^{ème} année consécutive dans l'académie (-3 personnes) [Tableau II.3.15].

Pour le personnel d'inspection, l'académie enregistre un solde nul pour les IA-IPR et en repli pour les IEN (-6). Pour les Inspecteurs de la jeunesse et des sports, le solde est légèrement négatif (-1).

3.6 Le personnel IATPSS

Les données disponibles portent sur le mouvement des personnels des filières administrative, technique en EPLE, médico-sociale 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 -1 au niveau global, toutes catégories confondues) [Tableau II.3.16].

La mobilité interne dans l'académie a concerné 111 personnes, dont 80 dans la filière administrative [Tableau II.3.17]. On constate une diminution du nombre des mutations par rapport à 2021-2022, qui correspond à une baisse du nombre de demandes également.

Tableau II.3.12 - Type d'affectation à l'issue de la mobilité en 2022-2023

	Participants	Nombre de mutations réalisées	% mutés / participants
Entrants dans l'académie	101	39	38,6 %
Personnel déjà dans l'académie	524	425	81,1 %
Personnel enseignant 2 nd degré privé	625	464	74,2 %

Champ : ensemble des enseignants du second degré privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.3.13 - Département d'affectation à l'issue de la mobilité en 2022-2023

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Entrants dans l'académie	39	4	5	30
Personnel déjà dans l'académie	425	58	96	271
Personnel enseignant 2 nd degré privé	464	62	101	301

Champ : ensemble des enseignants du second degré privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.314 - Taux de satisfaction des personnels mutés selon leur vœux en 2022-2023

	Mutés	Sur vœu de rang 1		Sur vœu de rang 2		Sur vœu de rang 3 à 5	
		Eff	%	Eff	%	Eff	%
Titulaires	301	219	72,8 %	40	13,3 %	22	7,3 %
Stagiaires	163	92	56,4 %	19	11,7 %	26	16,0 %
Personnel enseignant 2nd degré privé	464	311	67,0 %	59	12,7 %	48	10,3 %

Champ : ensemble des enseignats du second degré privé

Source : Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles

Tableau II.315 - Mouvement inter-académique des personnels de direction et d'inspection en 2022-2023

	Entrants	Sortants	Solde
Personnel de direction	17	20	-3
IA-IPR	5	5	0
IEN	3	9	-6
Inspecteur de la jeunesse et des sports (IJS)	0	1	-1

Champ : ensemble du personnel de direction et d'inspection

Source : Direction des personnels d'encadrement et Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tableau II.316 - Mouvement interacadémique des personnels IATPSS en 2022-2023

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

Champ : ensemble du personnel ingénieurs, administratifs, technico-pédagogiques, sociaux et de santé

Source : Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tableau II.317 - Mouvement intra-académique des personnels IATPSS en 2022-2023

		Candidats à la mutation	Candidats mutés	% mutés / candidats
Filière administrative	Catégorie A	26	8	30,8 %
	Catégorie B	48	23	47,9 %
	Catégorie C	126	49	38,9 %
Filière technique EPLE (ITRF)	ATRF	9	4	44,4 %
	Techniciens RF (EPLÉ)	0	0	
Filière médico-sociale	Infirmiers	66	23	34,8 %
	Assistants sociaux	3	3	100,0 %
Filière technique et pédagogique	Catégorie A (PTP)	1	1	100,0 %

Champ : ensemble du personnel ingénieurs, administratifs, technico-pédagogiques, sociaux et de santé

Source : Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

4. Fins de fonctions et départs en retraite

4.1 Les enseignants du 1^{er} degré public

Sur la période allant du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023, ont été enregistrées 349 fins de fonctions d'enseignants du premier degré public pour l'académie [Tableau 2.4.1]. Ce chiffre inclut les départs en retraite et les causes diverses de fins de fonctions (démissions, radiations, décès, etc.). Le nombre de fins de fonctions est en augmentation par rapport à 2021-2022 (20 départs en plus), en raison d'une augmentation du nombre de départs en retraite en 2022-2023 (24 départs en plus).

Plus de la moitié des fins de fonction de l'année 2022-2023 sont ainsi des départs en retraite. L'âge moyen de départ à la retraite s'est stabilisé à 60,0 ans pour le personnel enseignant du premier degré public, après la petite progression enregistrée sur les dernières années (de 60,0, 59,8 et 59,7 ans pour les années 2021-2022, 2020-2021 et 2019-2020 respectivement).

Le nombre de démissions d'enseignants du premier degré public est en légère baisse (-8 départs). Il demeure plus faible dans la Loire avec 10 démissions en 2022-2023 mais est en progression (+5). Les démissions sont plus nombreuses mais en baisse en 2022-2023 dans l'Ain (38 démissions, soit 9 de moins que l'année précédente) et dans le Rhône (61 démissions, soit -4).

Après le pic enregistré en 2020-2021, le nombre de ruptures conventionnelles est en baisse : 26 ruptures ont été enregistrées dans l'académie en 2022-2023, contre 27 en 2021-2022 et 54 en 2020-2021.

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

Les enseignants du second degré public sont 694 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Lyon entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023 [Tableau 2.4.2]. Il s'agit de départs en retraite dans presque quatre cas sur cinq.

Le nombre de départs en retraite est en petite hausse (554 départs, soit 21 de plus que sur la période précédente). Les cessations de fonction pour d'autres causes sont en baisse (-55 départs), principalement à cause de la baisse des démissions (-48). Les ruptures conventionnelles sont également en baisse (-5).

Pour les enseignants du second degré public, l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à 62,1 ans, soit d'une différence de plus de 2 ans par rapport aux 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, contrairement à celui de leurs collègues du 1^{er} degré, en diminution au cours des dernières années (62,2 ans en 2021-2022, 62,3 ans en 2020-2021 et 62,8 ans en 2019-2020).

Les personnels de direction comptabilisent un nombre de départs à la retraite en hausse (27 départs contre 7 départs en 2021-2022), avec un âge moyen de départ à la retraite de 62,4 ans, en baisse de plus d'un an par rapport à 2021-2022. Sont également partis en retraite 6 personnels d'inspection, 28 personnels d'éducation et d'orientation (respectivement 9 et 22 en 2021-2022).

4.3 Le personnel IATPSS

Parmi les agents IATSS, 97 ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie de Lyon en 2022-2023 [Tableau 2.4.3]. 95,9 % d'entre eux sont partis en retraite (soit 93 personnes), à un âge moyen de 63,5 ans. Dans cette catégorie de personnels, l'âge moyen de départ en retraite est plutôt sur une tendance haussière (il était de 63,1 ans en 2021-2022, 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, particulièrement en 2022-2023 où elles concernent 4 personnes, dont 3 ruptures conventionnelles.

Tableau 2.4.1 - Fins de fonctions du personnel enseignant du 1er degré public en 2022-2023

	Ain	Loire	Rhône	Académie	Âge moyen
Retraite	53	38	102	193	60,0
Cessation de fonctions pour causes diverses :	52	23	81	156	41,1
Démissions (*)	38	10	61	109	40,0
Ruptures conventionnelles	11	7	8	26	44,5
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	1	2	5	8	35,2
Décès	2	4	7	13	51,0
Total	105	61	183	349	51,5

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

Champ : ensemble des enseignants du 1er degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau 2.4.2 - Fins de fonction du personnel enseignant, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation du second degré public en 2022-2023

	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel d'inspection	Personnel d'éducation et d'orientation	Total	Âge moyen
Retraite	554	27	6	28	288	62,2
Cessation de fonctions pour causes diverses	140	3	0	8	151	41,2
Démissions (*)	88			8	96	39,0
Ruptures conventionnelles	25	1			26	42,9
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires	14	1			15	40,1
Décès	13	1			14	54,4
Total	694	30	6	36	439	55,0

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

Champ : ensemble du personnel du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau 2.4.3 - Fins de fonctions définitives du personnel IATSS en 2022-2023 (non compris jeunesse et sport)

	Effectif	Âge moyen
Retraite	93	63,5
Cessation de fonctions pour causes diverses	4	49,8
Démissions (*)		
Ruptures conventionnelles	3	
Révocations + licenciements et radiations de stagiaires		
Décès	1	
Total	97	62,9

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

Champ : ensemble du personnel ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)

Source : entrepôt de données BSA

5. Rémunérations

5.1. Les rémunérations indiciaires

Les rémunérations prises en compte ici sont celles des agents titulaires et non titulaires rémunérés sur crédits d'État et ayant un indice, base de calcul de la rémunération brute. Sont exclus les assistants d'éducation, les AESH, les assistants étrangers, ainsi que le personnel jeunesse et sports (inspecteurs jeunesse et sport et personnels technico-pédagogique).

L'indice présenté ici est l'indice nouveau majoré. Pour les données présentées, un point d'indice représente une valeur brute mensuelle de 4,85 euros. Les rémunérations s'entendent hors rémunérations accessoires.

Les enseignants du secteur public perçoivent une rémunération moyenne correspondant à un indice de 589 points dans le 1er degré, et de 634 points dans le 2nd degré [Tableau II.5.1]. 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 encore, les indices moyens des enseignants sont en hausse et davantage dans le privé.

Les personnels d'éducation ont un indice moyen de 632 points et les PsyEN de 623 points, indices moyens en très légère progression également.

Les personnels de direction et d'inspection présentent généralement les indices moyens de rémunération les plus élevés (respectivement 896 et 842 points). L'indice moyen des personnels de direction est en très légère hausse, contrairement à celui des personnels d'inspection qui est en baisse. Les IATSS présentent l'indice moyen le plus faible (461 points), notamment en raison du pourcentage élevé d'agents de catégorie C. L'indice moyen des IATSS est en progression en 2022-2023 pour les titulaires de catégorie A et C, ainsi que pour les non titulaires. Il est en baisse pour les titulaires de catégorie B.

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 353 points, mais 50 % se situent au-dessus de 415 points.

En 2022-2023 dans le secteur public, 7,3 % des agents perçoivent un traitement correspondant à moins de 400 points d'indice, soit environ 1 940 euros [Figure II.5.1]. Comme l'année précédente, cette proportion baisse en 2022-2023 (elle s'élevait à 9,7 % en 2020-2021).

A l'autre extrémité de la grille indiciaire, plus d'un quart des personnels (29,6 %) perçoivent l'équivalent d'au moins 700 points, soit 3 395 euros. Cette part est en augmentation de 1,5 points.

La tranche la plus représentée est toujours celle des 500 à 599 points, qui représente 26,7 % du personnel.

Tableau II.51 - Situation indiciaire de l'ensemble des personnels de l'académie en 2022-2023

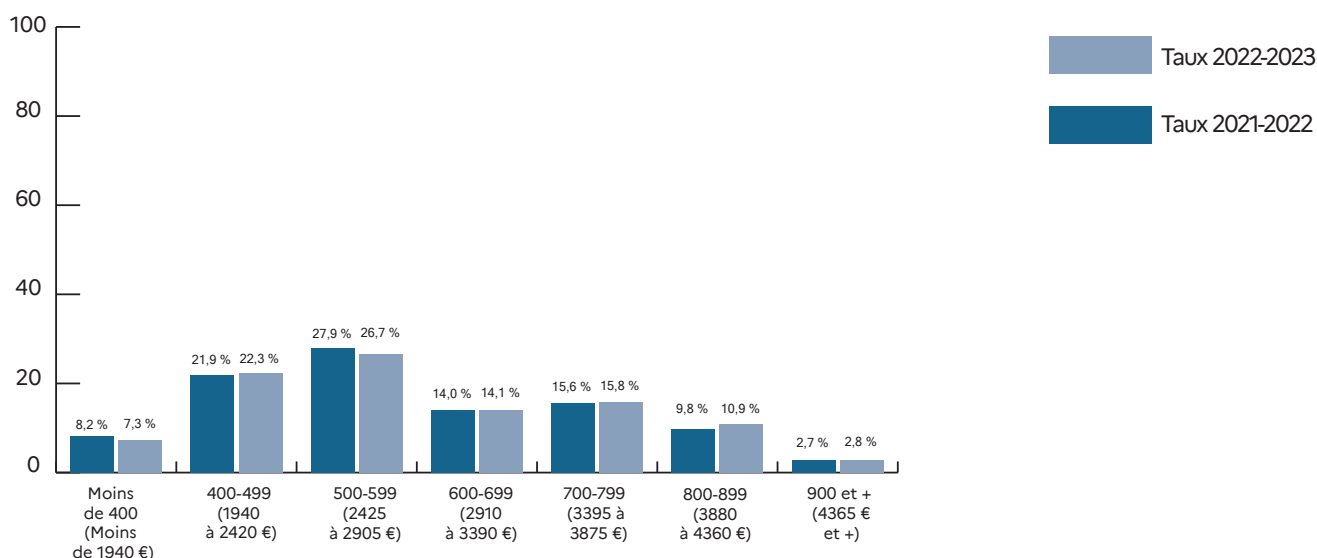
	Nombre de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2021-2022	Evolution
Enseignants du 1 ^{er} degré public	17 756	589	590	448	763	585	0,8 %
Enseignants du 2 nd degré public	17 689	634	618	448	830	628	0,9 %
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	2 412	580	557	461	763	571	1,5 %
Enseignants du 2 nd degré privé	6 960	544	519	353	763	538	1,1 %
Personnel IATSS	3 015	461	415	353	640	447	3,2 %
Catégorie A *	920	578	546	426	743	573	0,9 %
Catégorie B	669	431	431	355	522	434	-0,5 %
Catégorie C	1 093	401	380	354	430	378	5,9 %
Non titulaires	333	394	353	353	415	372	5,8 %
Personnel de direction	568	896	900	717	1 122	894	0,2 %
Personnel d'inspection *	128	842	830	720	972	882	-4,6 %
Personnel d'éducation	532	632	629	461	821	630	0,4 %
Psychologues scolaires	323	623	629	461	806	615	1,3 %

* Le personnel Jeunesse et Sport n'est pas pris en compte pour ces catégories de personnel

Champ : ensemble du personnel, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Figure II.51 - Répartition des personnels du secteur public (enseignants, DIO et IATSS) selon leur tranche d'indice de rémunération



Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Les indices médians des trois catégories A, B et C tous corps confondus (enseignants, DIO et IATSS), dans le secteur public, sont respectivement, de 590, 431 et 380 [Tableau II.5.2].

Les rémunérations au sein de la catégorie A sont assez différenciées puisque l'amplitude entre le premier et le neuvième décile est de 360 points. Cette amplitude n'est que de 76 points pour la catégorie C.

L'indice médian des non titulaires est de 365, avec un premier décile à 353 points.

Les indices moyens des enseignants du secteur public s'étalent de 384 pour les non titulaires du premier degré, à 920 pour les professeurs de chaire supérieure [Tableau II.5.3]. 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 591, 627 et 648). Ces différences sont essentiellement liées à la pyramide des âges, l'âge moyen des PLP dans l'académie (50,0 ans) étant supérieur à celui des certifiés (46,3 ans), lui-même plus élevé que celui des professeurs des écoles (43,2 ans).

L'indice moyen des professeurs agrégés est de 762 points. Les professeurs de chaire supérieure bénéficient en moyenne de 158 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 (21 points d'écart pour les professeurs des écoles). Dans le 2nd degré, les différences sont moins marquées (6 points d'écart pour les professeurs certifiés, 4 pour les professeurs agrégés), et les femmes ont même un indice moyen supérieur chez les professeurs d'EPS.

Pour les professeurs des écoles du 1er degré public, corps dans lequel on compte 86,0 % de femmes, l'écart de 21 points dans l'indice moyen par sexe correspond à une différence de rémunération en défaveur des femmes de -3,5 % en 2022-2023. 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, de 28 points en 2020-2021 et 26 points en 2021-2022).

Tableau II.5.2 - Situation indiciaire des personnels du secteur public (enseignants, DIO et IATSS) par catégorie en 2022-2023

	Nombre de personne avec indice	Indice moyen	Indice médian	Premier décile	Dernier décile	Rappel indice moyen 2021-2022	Evolution
Titulaires	37 377	617	590	448	821	612	0,9 %
A *	35 582	628	590	461	821	623	0,8 %
B	702	436	431	355	534	439	-0,6 %
C	1 093	401	380	354	430	378	5,9 %
Non titulaires	5 359	394	365	353	498	384	2,6 %
Total	42 736	589	590	388	806	584	1,0 %

* Le personnel Jeunesse et Sport n'est pas pris en compte pour ces catégories de personnel

Champ : ensemble du personnel, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Tableau II.5.3 - Situation indiciaire des enseignants du secteur public en 2022-2023

	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	589	590	448	763	608	586	805	763
Professeurs des écoles	591	590	448	763	610	588	805	763
Instituteurs	533	533	533	549	533	533	533	549
Non-titulaires	384	388	367	410	394	383	431	410
Professeurs contractuels alternants	560	560	560	560	560	560	560	560
Enseignants dans le second degré	634	618	448	830	639	630	830	830
Professeurs de chaires supérieures	920	972	800	972	924	913	972	972
Professeurs agrégés	762	757	579	972	764	761	972	972
Professeurs certifiés	627	590	461	821	631	625	821	821
Professeurs d'EPS	632	629	476	821	624	643	811	821
PLP	648	629	492	830	655	641	830	830
PEGC	800	806	780	815	814	792	820	806
AE-CE	801	806	793	806	792	806	806	806
Maitres auxiliaires	445	447	428	447	444	446	453	447
Professeurs contractuels	418	410	367	475	423	414	498	453
Professeurs contractuels alternants	560	560	560	560	560	560	560	560

Champ : ensemble des enseignants du secteur public

Source : entrepôt de données BSA

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 à la rémunération indiciaire présentées ci-contre correspondent à des montants bruts annuels par personne, hors supplément familial de traitement, hors indemnité de résidence et hors indemnité de licenciement ou rupture conventionnelle. Les heures supplémentaires sont incluses. Les personnels jeunesse et sport (inspecteurs jeunesse et sport et personnels technico-pédagogiques) sont inclus dans cette sous-partie.

Les montants moyens des indemnités des enseignants du secteur public sont plus élevés que dans le privé [Tableau II.5.4]. Cette différence a déjà été observée lors de l'analyse des situations indiciaires.

Dans le 1er degré, les indemnités des enseignants ont progressé entre 2021-2022 et 2022-2023, et de façon plus importante dans le secteur privé que dans le public (7,7 % et 5,4 % respectivement). De ce fait, l'écart relatif entre public et privé se réduit (de 73,5 % à 69,8 %), même si l'écart entre les montants des indemnités moyennes s'accroît (1422 € en 2022-2023, contre 1390 € en 2021-2022).

Les indemnités moyennes des enseignants du 2nd degré public ont connu une augmentation similaire à celle du premier degré en 2022-2023 dans le public (+7,9 %) et plus forte dans le privé (+9,2 %). Les enseignants du 2nd degré conservent un régime indemnitaire plus favorable que leurs homologues du 1er degré. Parmi les enseignants, l'écart le plus important entre femmes et hommes des indemnités moyennes concerne le 2nd degré. Les hommes de cette catégorie reçoivent en moyenne une indemnité plus élevée de 25% par rapport aux femmes (soit 1 544 € dans le public et 1 127 € dans le privé).

Les IATSS de catégorie A ont vu leur rémunération complémentaire moyenne augmenter de 6,4 % en 2022-2023, la hausse est plus faible pour les catégories B et C (respectivement +6,1 % et 1,5 %). Les IATSS de catégorie A sont la catégorie avec le plus grand écart indemnitaire en moyenne entre les hommes et les femmes (4 726 €, soit presque 50% de plus pour les hommes). Les psychologues de l'éducation nationale et les personnels d'éducation ont vu leurs indemnités augmenter respectivement de 9,1 % et 6,6 %. Le corps avec la hausse la plus modérée, parmi les DIEO, est celui des personnels d'inspection (+3,9 %) ; la hausse est plus importante pour les personnels de direction (13,6 %). L' écart indemnitaire moyen est en faveur des femmes pour les personnels d'éducation et surtout pour les personnels d'inspection (1 127 €, soit 7,4% de moins pour les hommes).

Tableau II.5.4 - Indemnités brutes annuelles des personnels payés par l'académie en 2022-2023

		Indemnités moyennes	Indemnités médianes	Premier décile	Dernier décile	Rappel indemnités moyennes 2021-2022
Enseignants du 1 ^{er} degré public	Femmes	3 366 €	2 451 €	1 281 €	7 134 €	3 175 €
	Hommes	4 023 €	3 569 €	1 299 €	7 907 €	3 926 €
	Ensemble	3 460 €	2 565 €	1 284 €	7 247 €	3 282 €
Enseignants du 2 nd degré public	Femmes	6 054 €	5 470 €	1 390 €	11 121 €	5 601 €
	Hommes	7 598 €	6 561 €	1 495 €	13 889 €	7 057 €
	Ensemble	6 674 €	5 866 €	1 431 €	12 143 €	6 187 €
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	Femmes	2 028 €	1 809 €	1 095 €	3 356 €	1 874 €
	Hommes	2 162 €	2 102 €	1 212 €	3 648 €	2 116 €
	Ensemble	2 038 €	1 828 €	1 095 €	3 371 €	1 892 €
Enseignants du 2 nd degré privé	Femmes	4 503 €	3 934 €	1 061 €	8 650 €	4 090 €
	Hommes	5 630 €	5 036 €	1 327 €	10 280 €	5 238 €
	Ensemble	4 873 €	4 291 €	1 110 €	9 218 €	4 463 €
Personnels IATSS						
Catégorie A	Femmes	9 534 €	8 353 €	2 960 €	17 339 €	8 953 €
	Hommes	14 260 €	12 145 €	5 621 €	27 065 €	13 525 €
	Ensemble	10 537 €	9 884 €	3 258 €	18 958 €	9 900 €
Catégorie B	Femmes	6 987 €	7 212 €	5 264 €	8 579 €	6 560 €
	Hommes	7 321 €	7 365 €	5 179 €	10 200 €	7 009 €
	Ensemble	7 048 €	7 229 €	5 242 €	8 894 €	6 643 €
Catégorie C	Femmes	4 416 €	4 558 €	2 457 €	5 717 €	4 347 €
	Hommes	4 452 €	4 479 €	3 076 €	6 196 €	4 432 €
	Ensemble	4 421 €	4 545 €	2 686 €	5 825 €	4 358 €
Non titulaires	Femmes	1 457 €	1 014 €	216 €	3 096 €	1 034 €
	Hommes	1 952 €	1 079 €	200 €	3 045 €	1 119 €
	Ensemble	1 540 €	1 015 €	204 €	3 094 €	1 048 €
Personnels de direction	Femmes	7 522 €	7 197 €	4 044 €	11 934 €	6 524 €
	Hommes	8 531 €	8 440 €	3 843 €	14 263 €	7 627 €
	Ensemble	7 942 €	7 802 €	3 981 €	12 757 €	6 992 €
Personnels d'inspection	Femmes	15 244 €	16 113 €	10 777 €	19 768 €	14 008 €
	Hommes	14 117 €	16 146 €	783 €	19 751 €	14 410 €
	Ensemble	14 747 €	16 143 €	1 152 €	19 812 €	14 188 €
Personnels d'éducation	Femmes	3 426 €	2 865 €	1 037 €	6 809 €	3 161 €
	Hommes	3 335 €	2 691 €	1 467 €	6 097 €	3 308 €
	Ensemble	3 406 €	2 835 €	1 075 €	6 762 €	3 195 €
Psychologues de l'EN	Femmes	3 229 €	2 703 €	232 €	6 836 €	2 948 €
	Hommes	3 488 €	2 729 €	1 417 €	6 658 €	3 334 €
	Ensemble	3 258 €	2 711 €	271 €	6 836 €	2 987 €

Champ : ensemble du personnel hors assistants d'éducation, AED et AESH

Source : POLCA Bulletin de salaire

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). A partir de la rentrée 2022, pour la première fois, les HSA peuvent être effectuées aussi par des agents à temps partiel (cf III-4.2). Sont comptabilisées ici l'ensemble de ces heures.

Les enseignants du 2nd degré public sont ceux qui exercent le plus souvent des heures supplémentaires (80,5 % d'entre eux, pour seulement 72,6 % de leurs homologues du secteur privé) [Tableau II.5.5]. Ces proportions sont en petite progression (+1 point dans le public et +2,2 point dans le privé). Dans un cas comme dans l'autre, le paiement de ces heures supplémentaires représente environ 57 % du montant des indemnités moyennes perçues.

Les heures supplémentaires sont peu fréquentes dans le 1^{er} degré, où elles ne concernent que 11,3 % des enseignants du public et 5,8 % de ceux du privé. Ces proportions sont en légère progression (+0,7 point) dans le public, et stable dans le privé.

Les heures supplémentaires sont effectuées davantage par les hommes que par les femmes, avec un écart assez réduit pour les enseignants du 1^{er} degré public (+0,8 point) et plus important pour les enseignants du 2nd degré privé (+10,4 points).

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 25,8 % à exercer au moins une mission particulière donnant lieu à une indemnité, contre 12,3 % dans le 2nd degré privé. Les parts d'enseignants du 2^d degré concernés par les IMP sont globalement stables en 2022-2023.

Les IMP sont moins fréquentes chez les enseignants du 1^{er} degré, même si la part de ceux qui en exercent progresse régulièrement (26,1% en 2022-2023). Il s'agit essentiellement de professeurs des écoles exerçant en SEGPA.

Dans le 2nd degré, les IMP académiques et établissement, concernent davantage les CPE, les professeurs d'EPS ainsi que les professeurs des lycées professionnels (respectivement 50,7 %, 48,4 % et 37,3 % de bénéficiaires) [Tableau II.5.6].

Tableau II.5.5 - Zoom sur les indemnités annuelles des enseignants

		Indemnités moyennes	Dont heures supplémentaires		Dont IMP (tous types)	
			Montant moyen pour les agents en exerçant	Part d'agents en bénéficiant	Montant moyen pour les agents exerçant une MP	Part d'agents en bénéficiant
Enseignants du 1er degré public	Femmes	3 366 €	836 €	11,1 %	1 751 €	1,6 %
	Hommes	4 023 €	1 175 €	11,9 %	1 770 €	4,1 %
	Ensemble	3 460 €	887 €	11,3 %	1 757 €	2,0 %
Enseignants du 2nd degré public	Femmes	6 054 €	3 289 €	78,9 %	1 024 €	24,3 %
	Hommes	7 598 €	4 600 €	82,7 %	1 310 €	28,2 %
	Ensemble	6 674 €	3 830 €	80,5 %	1 149 €	25,8 %
Enseignants du 1er degré privé	Femmes	2 028 €	554 €	5,7 %	1 859 €	1,0 %
	Hommes	2 162 €	591 €	6,9 %	2 142 €	3,7 %
	Ensemble	2 038 €	558 €	5,8 %	1 923 €	1,2 %
Enseignants du 2nd degré privé	Femmes	4 503 €	2 538 €	69,2 %	1 076 €	11,2 %
	Hommes	5 630 €	3 307 €	79,6 %	1 109 €	14,5 %
	Ensemble	4 873 €	2 815 €	72,6 %	1 089 €	12,3 %

Champ : ensemble des enseignants

Source : POLCA Bulletin de salaire

Tableau II.5.6 - Zoom sur les IMP des enseignants et CPE

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 MP	Montant moyen
Professeur agrégé	833	28,0 %	0,90	1 123 €
Professeur certifié	2 463	26,5 %	0,83	1 043 €
Professeur d'EPS	550	48,4 %	1,25	1 567 €
PLP	828	37,3 %	1,07	1 338 €
Chargé d'enseignement EPS	4	50,0 %	1,44	1 797 €
PEGC	0	0,0 %		
Professeur des écoles	111	26,1 %	1,03	1 287 €
Maître auxiliaire	4	7,3 %	0,81	1 016 €
Enseignant contractuel	150	8,4 %	0,81	1 016 €
Conseiller Principal d'Education	272	50,7 %	0,96	1 194 €

Champ : ensemble des enseignants et personnels d'éducation affectés dans le second degré public

Source : Direction de l'organisation scolaire

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est le régime qui définit les indemnités versées aux personnels IATPSS. Pour chaque corps sont définis des groupes indemnitaires, définissant la partie fixe du RIFSEEP : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Chaque agent appartient à un groupe selon les fonctions rattachées au poste d'affectation. Les agents peuvent percevoir en plus un complément indemnitaire annuel (CIA). Ne sont pas présentés ici les IFSE des corps des personnels technico-pédagogiques jeunesse et sports, en effet leur régime indemnitaire est le RIFSEEP seulement depuis janvier 2023.

Le corps avec le montant moyen annuel d'IFSE le plus élevé est celui des IGR ; l'IFSE moyen le plus bas concerne les adjoints techniques [Tableau II.5.7]. La part d'agents affectés au groupe 1 a diminué dans la majorité des corps des filières administrative et technique.

Tableau II.5.7 - Répartition par groupe des personnels IATPSS dans le cadre du rifseep (2022-2023)

	ATTACHES (y compris logés)			SAENES (y compris logés)			ADJAENES (y compris logés)		
	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE
Filière administrative									
Groupe 1	33	79 %	16 338 €	119	19,3 %	6 906 €	244	26,5 %	4 983 €
Groupe 2	158	37,6 %	12 737 €	153	24,9 %	7 062 €	676	73,5 %	4 051 €
Groupe 3	198	47,1 %	10 544 €	343	55,8 %	6 743 €			
Groupe 4	31	7,4 %	9 694 €						
Total	420	100,0 %	11 761 €	615	100,0 %	6 854 €	920	100,0 %	4 298 €

	IGR			IGE			ASI		
	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE
Filière technique									
Groupe 1	8	100,0 %	18 740 €	7	20,6 %	13 400 €	5	55,6 %	9 606 €
Groupe 2				10	29,4 %	11 482 €	4	44,4 %	8 653 €
Groupe 3				17	50,0 %	10 556 €			
Total	8	100,0 %	18 740 €	34	100,0 %	11 414 €	9	100,0 %	9 182 €

	Techniciens			Adjoints techniques			Inspecteurs Jeunesse et Sports		
	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE
Filière technique									
Groupe 1	4	6,0 %	8 374 €	19	9,1 %	3 901 €	13	59,1 %	15 662 €
Groupe 2	15	22,4 %	8 007 €	189	90,9 %	3 539 €	9	40,9 %	14 498 €
Groupe 3	48	71,6 %	7 653 €				0	0,0 %	- €
Total	67	100,0 %	7 775 €	208	100,0 %	3 572 €	22	100,0 %	15 186 €

	Médecins de EN			Médecins CT			Conseillers technique des services sociaux		
	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE
Filière médico-sociale									
Groupe 1	8	25,0 %	14 425 €	***	***	***	4	33,3 %	11 945 €
Groupe 2	24	75,0 %	14 050 €	***	***	***	8	66,7 %	10 500 €
Groupe 3				***	***	***			
Groupe 4				***	***	***			
Total	32	100,0 %	14 144 €	5	100,0 %	14 930 €	12	100,0 %	10 982 €

	Infirmiers			Assistants de service social		
	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE	EFT	Répartition	montant moyen annuel IFSE
Filière médico-sociale						
Groupe 1	4	1,1 %	8 307 €			
Groupe 2	351	98,9 %	4 887 €	135	100,0 %	8 050 €
Groupe 3						
Groupe 4						
Total	355	100,0 %	4 926 €	135	100,0 %	8 050 €

***: secret statistique, effectif<3

Champ : ensemble du personnel ingénieurs, administratifs, technico-pédagogiques, sociaux et de santé

Source : Direction des personnels d'encadrement et Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

II. CARRIÈRE ET MOBILITÉ

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

En 2022-2023, 14 918 enseignants du premier degré public, soit 83,2 % des effectifs, sont affectés sur des fonctions d'enseignement (hors remplacement) : 79,0 % 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 [Tableau III.1.1].

Au sein des écoles du premier degré, 98,4 % des enseignants exercent en écoles maternelles et primaires, 1,5 % dans les écoles d'application et 0,1 % en école spécialisée.

Les enseignants affectés au remplacement représentent 13,0 % des effectifs en 2022-2023. Cette proportion continue d'augmenter depuis plusieurs années, et de façon assez marquée cette année (elle était de 11,9% en 2021-2022).

L'affectation sur des fonctions support représente 3,7 % des affectations, proportion stable cette année.

Dans le secteur privé, les enseignants du 1er degré sont 96,1 % à exercer dans les écoles, les autres enseignants étant affectés dans des établissements médico-sociaux (2,5 %), et enfin 1,4 % dans les établissements du second degré [Tableau III.1.2]. 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.

1.2. Enseignants du second degré

Parmi les 17 820 enseignants dans le second degré public, 44,6 % ont leur affectation principale dans un collège public de l'académie, 34,9 % dans un lycée, 11,3 % dans un lycée professionnel et 0,5 % en EREA [Tableau III.1.3].

Tableau III.1.1 - Répartition des enseignants du 1er degré public par établissement d'affectation en 2022-2023

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du premier degré	14 165	2 883	3 003	8 279
Remplacement	2 333	556	505	1 272
Etablissements médico-sociaux	280	46	47	187
Services académiques	669	131	132	406
EREA	19	8		11
Collèges (yc SEGPA)	416	89	103	224
Lycées (yc SEP)	6	1	1	4
LP (yc SGT)	16	4	2	10
Autres types d'établissement*	16	2	3	11
TOTAL	17 920	3 720	3 796	10 404

Zoom sur les écoles du 1 ^{er} degré	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles maternelles et primaires	13 939	2 870	2 945	8 124
Ecoles d'application	209	13	58	138
Ecole spécialisée	17			17

*MDPH et CNED

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.1.2 - Répartition des enseignants du 1er degré privé par établissement d'affectation en 2022-2023

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Ecoles du 1er degré	2 319	285	678	1 356
Etablissements médico-sociaux	60	14	22	24
Collèges (yc SEGPA)	29	4	11	14
Lycées (yc SEP)	3		1	2
LP (yc SGT)	3	1	1	1
TOTAL	2 414	304	713	1 397

Champ : ensemble des enseignants du 1^{er} degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.1.3 - Répartition en effectifs 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		134						134
Agrégés	734	2 043	19	1	174	6	1	2 978
Certifiés	5 545	2 798	74	6	835	13	21	9 292
Professeurs d'EPS	769	210	85	6	59	7	1	1 137
Adjointes et chargés d'enseignement	3	2	2			1		8
PEGC	5							5
PLP	106	493	1 494	48	68	4	6	2 219
Total titulaires et stagiaires	7 162	5 680	1 674	61	1 136	31	29	15 773
Maîtres auxiliaires	38	7	8				2	55
Enseignants contractuels	649	478	314	22	215	106	29	1 813
Enseignants contractuels alternants	106	61	12					179
Non titulaires	793	546	334	22	215	106	31	2 047
TOTAL GÉNÉRAL	7 955	6 226	2 008	83	1 351	137	60	17 820

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

Attention les contractuels sur zone de remplacement ont été retirés de cette catégorie en 2022-2023, ils sont désormais comptabilisés en zone de remplacement comme les titulaires

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Cette répartition varie selon le corps des personnels. Ainsi, 59,7 % des certifiés sont affectés en collège et 68,6 % des professeurs agrégés sont affectés en lycée. Cependant, la part d'agrégés affectés en collège est en progression et atteint 24,6 % en 2022-2023 (après 24,1 % en 2021-2022) [Tableau III.1.4].

Les personnels contractuels sont plus fréquemment affectés en LP (16,3 % des cas, pour 10,6 % des titulaires).

L'affectation sur zone de remplacement progresse depuis 3 ans. Elle représente 6,4 % des effectifs d'enseignants en 2022-2023 (après 6,0 %, 5,8 %, 5,5 % et 5,0 % sur les quatre dernières années).

Dans le secteur privé, près de la moitié des enseignants sont affectés en collège (46,2 %), 31,2 % en lycée général ou technologique et 15,4 % en lycée professionnel [Tableau III.1.5]. Comme pour le premier degré, le nombre d'enseignants remplaçants n'est pas identifiable.

1.3. Affectation en Éducation prioritaire

Dans l'académie de Lyon, l'éducation prioritaire (établissements des réseaux REP et REP+) représente 17,1 % des écoles publiques du premier degré et 21,7 % de ses élèves.

3 790 enseignants (y compris titulaires remplaçants) exercent dans ces écoles, soit 26,0 % d'entre eux [Tableau III.1.6]. Cette proportion est stable en 2022-2023 (elle était de 25,9 % en 2021-2022 à champ constant). Même s'il progresse, l'âge moyen de ces enseignants (41,1 ans) demeure inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (45,1 ans).

Dans le second degré, 22,6 % des collèges publics et 20,9 % des collégiens relèvent de l'éducation prioritaire. 1 869 enseignants, soit 23,5 % des enseignants de collège, exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire. Là encore, la proportion évolue peu : elle était de 23,4 % en 2021-2022 à champ constant.

En réseau d'éducation prioritaire, 69,3 % des professeurs sont des certifiés et 8,9 % des agrégés ; hors éducation prioritaire dans les collèges, ces chiffres sont respectivement 69,8 % et 9,3 %. Par ailleurs, les professeurs contractuels sont plus nombreux dans les collèges de l'éducation prioritaire, où ils représentent 9,7 % des effectifs enseignants, pour 7,7 % dans les autres établissements.

Tous corps confondus, leur âge moyen est de 41,0 ans ; comme dans le 1er degré, il est inférieur à celui de leurs homologues affectés hors éducation prioritaire (45,9 ans).

Tableau III.1.4 - Répartition en pourcentage 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	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Agrégés	24,6 %	68,6 %	0,6 %	0,0 %	5,8 %	0,2 %	0,0 %	100,0 %
Certifiés	59,7 %	30,1 %	0,8 %	0,1 %	9,0 %	0,1 %	0,2 %	100,0 %
Professeurs d'EPS	67,6 %	18,5 %	7,5 %	0,5 %	5,2 %	0,6 %	0,1 %	100,0 %
Adjoints et chargés d'enseignement	37,5 %	25,0 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %	12,5 %	0,0 %	100,0 %
P.E.G.C.	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
P.L.P	4,8 %	22,2 %	67,3 %	2,2 %	3,1 %	0,2 %	0,3 %	100,0 %
Total titulaires et stagiaires	45,4 %	36,0 %	10,6 %	0,4 %	7,2 %	0,2 %	0,2 %	100,0 %
Maîtres auxiliaires	69,1 %	12,7 %	14,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,6 %	100,0 %
Enseignants contractuels	35,8 %	26,4 %	17,3 %	1,2 %	11,9 %	5,8 %	1,6 %	100,0 %
Enseignants contractuels alternants	59,2 %	34,1 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total non titulaires	38,7 %	26,7 %	16,3 %	1,1 %	0,0 %	5,2 %	12,0 %	100,0 %
Total général	44,6 %	34,9 %	11,3 %	0,5 %	7,6 %	0,8 %	0,3 %	100,0 %

* Autres : Etablissements médico-éducatifs

Attention les contractuels sur zone de remplacement ont été retirés de cette catégorie en 2022-2023, ils sont désormais comptabilisés en zone de remplacement comme les titulaires

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.1.5 - Répartition des enseignants du 2nd degré privé par grade et par établissement d'affectation en 2022-2023

	Collèges et SEGPA	Lycées	Lycées professionnels	Ecoles 1 ^{er} degré	Autres*	Total
Agrégés et chaires sup	65	336	2			403
Certifiés	2 160	1 366	32		9	3 567
Professeurs d'EPS	320	51	52		1	424
Chargés et adjoints d'ens	9	3	2			14
PLP	4	103	641			748
Maîtres auxiliaires	664	317	346	431	59	1 817
BOE		1				1
Enseignants contractuels alternants	3					3
TOTAL	3 225	2 177	1 075	431	69	6 977

* Autres : Etablissements médico-éducatifs

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré privé

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.1.6 - Affectation en éducation prioritaire (EP) des enseignants des écoles et des collèges publics par corps en 2022-2023

	En éducation prioritaire			Hors éducation prioritaire		
	Effectifs	Part en EP	Âge moyen	Effectifs	Part hors EP	Âge moyen
Instituteurs	4	14,3 %	56,8	24	85,7 %	57,2
Professeurs des écoles	3 732	26,2 %	41,4	10 496	73,8 %	45,6
Professeurs contractuels	2	7,7 %	33,5	24	92,3 %	37,3
Professeurs contractuels alternants	52	17,4 %	24,7	247	82,6 %	24,1
TOTAL 1^{ER} DEGRÉ	3 790	26,0 %	41,1	10 791	74,0 %	45,1
Professeurs agrégés	166	22,6 %	40,4	568	77,4 %	45,6
Professeurs certifiés	1 295	23,4 %	42,1	4 250	76,6 %	47,0
Professeurs d'EPS	190	24,7 %	38,7	579	75,3 %	45,6
AE-CE				3	100,0 %	61,7
PEGC				5	100,0 %	62,6
PLP	3	2,8 %	49,0	103	97,2 %	50,9
Maîtres auxiliaires	7	18,4 %	56,6	31	81,6 %	57,0
Professeurs Contractuels	181	27,9 %	37,6	468	72,1 %	38,8
Professeurs contractuels alternants	27	25,5 %	24,6	79	74,5 %	24,2
TOTAL COLLÈGES	1 869	23,5 %	41,0	6 086	76,5 %	45,9

Champ : ensemble des enseignants du 1er et 2nd degré public exerçant en école du 1er degré ordinaire, école du 1er degré spécialisée, école d'application du 1er degré, collège et SEGPA

Source : entrepôt de données BSA

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

Sur les 572 personnels de direction, 61,9 % ont leur affectation principale dans un collège, 26,0 % dans un lycée et 10,0 % dans un lycée professionnel [Tableau III.1.7]. La baisse du nombre de personnels de direction en 2022-2023 a impacté davantage les collèges (-6), et peu les lycées (effectif stable) et les LP (-1).

Plus de la moitié des personnels d'éducation exercent dans un collège (53,9 %), 30,4 % dans un lycée, 11,9 % dans un lycée professionnel et 3,0 % sont affectés sur zone de remplacement. Dans un contexte où le nombre de personnels d'éducation est en légère hausse (+6 personnes en 2022-2023), l'affectation en collège est plus fréquente sur les 2 dernières années (+9), et moins sur zone de remplacement.

1.5. Personnels IATPSS

Le personnel IATPSS est affecté à 58,3 % dans les établissements du second degré public, à 41,2 % dans les services académiques et 0,6 % dans les autres types d'établissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS, ...) [Tableau III.1.8].

Tableau III.1.7 - Répartition du personnel DIEO par type d'établissement en 2022-2023

	Collèges	Lycées	Lycées Pro.	EREA	Zone de remplacement	Services académiques	Autres types d'étab.	Tous types
Direction	354	149	57	3		7	2	572
Inspection						175		175
Education	289	163	64	3	16		1	536
PsyEN					1	326	1	328

Champ : ensemble des personnels DIEO

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

Tableau III.1.8 - Répartition des personnels IATPSS par filière et type d'établissement en 2022-2023

	Administrative	Technique	Technico-pédagogique	Santé-sociale	Ouvrière	Total
Second degré						
Collèges	631	30		219		880
Lycées professionnels	131	2		37		170
Lycées	536	227		96		859
E.R.E.A.	11			6		17
TOTAL	1 309	259	0	358	0	1 926
Services académiques						
Rectorat	470	117		12	2	601
DSDEN	267	12	22	206	1	508
IEN	63		146			209
Services d'information : C.I.O.	43					43
TOTAL	843	129	168	218	3	1 361
Autres						
Etablissements publics (CFA, GRETA, CNED, CROUS...)	12					12
Supérieur	5	2				7
TOTAL	17	2	0	0	0	19
ENSEMBLE	2 169	390	168	576	3	3 306

Champ : ensemble du personnel IATPSS

Source : entrepôt de données BSA et RenoiRH pour le personnel Jeunesse et Sports

2. Modalités d'affectation

Les personnels titulaires du secteur public sont principalement affectés à titre définitif sur leur poste. C'est le cas de 87,8 % des enseignants du 1er degré et de 97,1 % des enseignants du 2nd degré, mais aussi de 97,7 % des IATSS. La part des enseignants du 1er degré ainsi affectés à titre définitif qui avait baissé en 2021-2022 (-1,1 point), se stabilise en 2022-2023. Cette part continue de progresser pour les enseignants du 2nd degré et les IATSS.

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 2022-2023.

Le nombre d'enseignants du 1er degré titulaires, réaffectés suite à une mesure de carte scolaire prononcée pour la rentrée 2022 est de 402, soit 2,3 % d'entre eux [Tableau III.2.1]. Cet effectif a baissé de 20 % par rapport à l'année précédente. Cette baisse est tirée par les départements de la Loire et du Rhône (-154 et -40 enseignants réaffectés respectivement), contrairement au département de l'Ain qui présente un effectif de réaffectations en hausse (+95 enseignants).

Dans le second degré public, 0,3 % des titulaires, soit 40 enseignants, ont été réaffectés suite à une mesure de carte scolaire [Tableau III.2.2]. Cette proportion est globalement stable. Cette année encore, les mesures de carte scolaire concernent proportionnellement davantage les professeurs d'EPS. Ensuite parmi les professeurs certifiés la discipline la plus impactée est les lettres modernes.

Comme les années précédentes, aucune mesure de carte scolaire n'a affecté les personnels de direction ou d'inspection [Tableau III.2.3]. Seuls les psychologues de l'EN sont concernés en 2022-2023, c'est le cas de 7 d'entre eux. Aucun personnel d'éducation n'est concerné par des mesures de carte scolaire en 2022-2023.

Concernant les agents titulaires IATSS, 3 agents ont été réaffectés en 2022-2023 [Tableau III.2.4] suite à une mesure de carte scolaire (1 de catégorie B et 2 de catégorie C).

Tableau III.2.1 - Mesures de carte scolaire des enseignants titulaires du 1^{er} degré public

	Académie	Ain	Loire	Rhône
Enseignants titulaires du premier degré public	17 457	3 672	3 678	10 107
Réaffectations suite à mesure de carte scolaire	402	171	74	157
Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire	2,3 %	4,7 %	2,0 %	1,6 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 1^{er} degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.2.2 - Mesures de carte scolaire des enseignants titulaires du 2nd degré public

	Nombre d'enseignants titulaires	Réaffectations suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Chaires supérieures	134		0,0 %
Agrégés	2 978	7	0,2 %
Professeurs d'EPS	1 137	6	0,5 %
Certifiés	9 292	26	0,3 %
P.E.G.C.	5		0,0 %
P.L.P	2 219	1	0,0 %
Chargés et adjoints d'enseignement	8		0,0 %
Total	15 773	40	0,3 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.2.3 - Mesures de carte scolaire des personnels de DIO

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectations suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Personnels de direction	572		0,0 %
Personnels d'inspection	163		0,0 %
Personnels d'éducation	515		0,0 %
Psychologues de l'EN	328	7	2,1 %
Total	1 578	7	0,4 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.2.4 - Mesures de carte scolaire 2022-2023 des IATSS titulaires

	Nombre d'agents titulaires	Réaffectations suite à mesure de carte scolaire	Part des réaffectations suite mesure de carte scolaire
Catégorie A	960		0,0 %
Catégorie B	711	1	0,1 %
Catégorie C	1 092	2	0,2 %
Total	2 763	3	0,1 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

2.2 Complément de service

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 1 863 enseignants en 2022-2023 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 augmente en 2022-2023 (+95 postes).

Compléments de service géographique

Dans cette partie, ne sont pas comptabilisés les compléments de service faits dans les établissements d'une même cité scolaire ou dans la SEGPA d'un collège.

En 2022-2023, 467 enseignants du secteur public affectés à titre définitif dans un établissement, soit 3,2 % des effectifs, effectuent un complément de service dans un autre établissement (3,4 % en 2021-2022). Certains enseignants pouvant avoir une activité dans plus de deux établissements, on compte au total 479 compléments de service dans l'académie [Tableau III.2.5]. On comptabilise donc moins de compléments de services (hors ceux effectués au sein d'une cité scolaire ou de la SEGPA d'un collège) qu'en 2021-2022.

En 2022-2023, pour 452 enseignants sur 467, 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 (96,7 %). Il est situé dans la même commune que l'affectation principale dans 26,3 % des cas.

Le taux de compléments de service varie beaucoup selon la discipline de l'enseignant [Tableau III.2.6]. Ce taux est assez bas 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 2022-2023, la fréquence des compléments de service dans les différentes disciplines est relativement stable. Cependant, dans les disciplines où ils sont les plus fréquents, il y a une petite baisse pour l'allemand (- 2 points, soit 7 enseignants), et une baisse pour l'italien (-3,8 points, soit 7 enseignants en moins).

Le complément de service s'effectue en grande majorité entre établissements de même type (82,1 % des cas) : 86,4 % en collège, 69,2 % en lycée professionnel et 75,5 % en lycée [Tableau III.2.7]. 30,8 % des enseignants de lycée professionnel ayant un complément de service exercent en lycée.

Compléments de service disciplinaire

Outre les compléments de service géographique mentionnés ci-dessus, on dénombre 139 enseignants du secteur public qui effectuent un complément de service dans le même établissement (ou cité scolaire), mais dans une discipline différente.

Tableau III.2.5 - Implantation géographique des compléments de service en 2022-2023

	Effectif	Taux
Interne au département	Interne à la commune	126
	Autre commune	337
	Sous-total	463
Externe au département	16	3,3 %
Total compléments de service	479	100,0 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : application EPP

Tableau III.2.6 - Taux de compléments de service par discipline (disciplines de plus de 50 enseignants) en 2022-2023

	Nombre total d'enseignants	Nb d'enseignants avec CSR dans un autre étab.	Taux de compléments de service
Allemand	222	76	34,2 %
Italien	147	49	33,3 %
Arts plastiques	245	30	12,2 %
Éducation musicale	246	28	11,4 %
Philosophie	169	10	5,9 %
Espagnol	556	26	4,7 %
Eco-gest option gestion-administration	92	4	4,3 %
Sciences de la vie et de la terre	728	28	3,8 %
Sciences et techniques médico-sociales	94	3	3,2 %
Technologie	295	9	3,1 %
Sciences physiques et chimiques	878	26	3,0 %
Biotechnologies santé-environnement e f	180	5	2,8 %
Sciences économiques et sociales	182	5	2,7 %
Histoire géographie	1 266	33	2,6 %
Éducation physique et sportive	1 287	32	2,5 %
Sii opt ingénierie électrique	85	2	2,4 %
Anglais	1 387	25	1,8 %
Lettres classiques	293	5	1,7 %
Biochimie-génie biologique	60	1	1,7 %
Mathématiques	1 643	23	1,4 %
Sii option ingénierie mécanique	167	2	1,2 %
Lettres modernes	1 516	17	1,1 %
Enseignements artistiques et arts appliqués	130	1	0,8 %
Eco-gest.option marketing	142	1	0,7 %
Lettres anglais	148	1	0,7 %
Option f	179	1	0,6 %
Eco-gest option commerce et vente	168	1	0,6 %
Math.sciences physiques	250	1	0,4 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : application EPP

Tableau III.2.7 - Lieux d'exercice des compléments de service internes au département sur 2 établissements en 2022-2023

Etablissement principal	Etablissement(s) secondaire(s)	Interne à la commune		Autre commune		Total	
Collège (y compris SEGPA)	Collège (y compris SEGPA)	43	9,8 %	193	43,8 %	236	53,5 %
	Lycée professionnel	2	0,5 %	3	0,7 %	5	1,1 %
	Lycée	20	4,5 %	12	2,7 %	32	7,3 %
EREA	Lycée professionnel	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Lycée professionnel	Collège (y compris SEGPA)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Lycée professionnel	2	0,5 %	7	1,6 %	9	2,0 %
	Lycée	3	0,7 %	1	0,2 %	4	0,9 %
Lycée	Collège (y compris SEGPA)	16	3,6 %	14	3,2 %	30	6,8 %
	Lycée professionnel	5	1,1 %	3	0,7 %	8	1,8 %
	Lycée	28	6,3 %	89	20,2 %	117	26,5 %
Compléments de service internes au département		119	27,0 %	322	73,0 %	441	100,0 %

Note : les 22 compléments de service effectués sur plus de deux établissements ne sont pas décrits ici

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : application EPP

III. VIE DU PERSONNEL

2.3 Le remplacement

Les Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR)

Le potentiel de remplacement est constitué de 2 314 TZR dans le 1^{er} degré, soit 12,9 % du nombre total d'enseignants [Tableau III.2.8]. Après la stabilité de 2021-2022, ce taux est à nouveau en hausse en 2022-2023 (+1,0 point par rapport à 2021-2022).

Dans le second degré, on compte 1 136 TZR, le potentiel de remplacement représente 6,4 % des enseignants, en légère progression. Il augmente chez les agrégés et surtout les certifiés, mais diminue chez les professeurs de lycée professionnel, comme en 2021-2022. Les remplaçants sont moins présents parmi les professeurs de lycée professionnel (3,1 %) et plus fréquents chez les professeurs certifiés (9,0 %).

Les disciplines générales sont globalement mieux dotées en TZR [Tableau III.2.9]. Par exemple, 15,5 % des enseignants de philosophie et 17,4 % des enseignants d'arts plastiques sont affectés sur zone de remplacement. En histoire-géographie, en revanche, la part des remplaçants n'est que de 4,2 % et en physique-chimie de 2,6 %.

Les disciplines professionnelles sont en général moins bien dotées et la part des remplaçants est à nouveau en légère baisse en 2022-2023 (-0,1 point de pourcentage pour les domaines de la production et -0,3 point pour les domaines des services).

Tableau III.2.8 - Répartition des enseignants sur zone de remplacement par corps en 2022-2023

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Enseignants dans le premier degré	17 920	2 314	12,9 %
Instituteurs	34	2	5,9 %
Professeurs des écoles	17 425	2 180	12,5 %
Professeurs contractuels	162	132	81,5 %
Professeurs contractuels alternants	299		0,0 %
Enseignants dans le second degré	17 820	1 136	6,4 %
Chaires supérieures	134		0,0 %
Agrégés	2 978	174	5,8 %
Professeurs d'EPS	1 137	59	5,2 %
Certifiés	9 292	835	9,0 %
Chargés et adjoints d'enseignement	8		0,0 %
P.E.G.C.	5		0,0 %
P.L.P	2 219	68	3,1 %
Maîtres auxiliaires	55		0,0 %
Non-titulaires contractuels	1 992		0,0 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 1^{er} et 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.2.9 - Répartition des enseignants sur zone de remplacement du 2nd degré par discipline de poste (disciplines de plus de 80 enseignants) en 2022-2023

	Nombre total enseignants	Enseignants sur zone de remplacement	Taux
Disciplines générales	13 678	1 035	7,6 %
Philosophie	220	34	15,5 %
Lettres	2 755	213	7,7 %
Langues vivantes	2 832	251	8,9 %
Histoire-Géographie	1 446	61	4,2 %
Sciences économiques et sociales	214	31	14,5 %
Mathématiques	2 226	205	9,2 %
Physique-Chimie	1 037	27	2,6 %
Biologie-Géologie	844	68	8,1 %
Education musicale	311	22	7,1 %
Arts plastiques	327	57	17,4 %
Education physique et sportive	1 466	66	4,5 %
Domaines de la production	2 003	52	2,6 %
Technologie	774	20	2,6 %
Encadrement des ateliers : industrie	85	0	0,0 %
Génie industriel	186	5	2,7 %
Génie civil	92	2	2,2 %
Génie mécanique	202	12	5,9 %
Génie électrique	147	4	2,7 %
Métiers des arts appliqués	187	4	2,1 %
Biotechnologie-Génie biologique et biochimie	85	2	2,4 %
Biotechnologie-Santé Environnement Collectivité	245	3	1,2 %
Domaines des services	1 126	26	2,3 %
Paramédical, social et soins personnels	165	7	4,2 %
Economie et gestion	961	19	2,0 %
Autres disciplines (non spécialisées)	721	11	1,5 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Affectations à l'année (AFA) des TZR

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 2022-2023, parmi les 1 136 TZR du second degré public, 512 enseignants affectés à l'année [Tableau III.2.10].

Les affectations à l'année représentent, en 2022-2023, un peu moins de la moitié des TZR (45 %, en baisse d'1 point par rapport à 2021-2022).

Dans plus de deux cas sur trois, il s'agit d'affectations au sein d'un seul et même établissement.

Un peu moins d'un tiers des affectations à l'année concerne deux établissements ou plus, soit 154 affectations. Il s'agit alors d'une affectation au sein de la même commune dans 33,1 % des cas, d'une affectation dans deux établissements du même département à 63,6 %, et plus rarement (3,2 % des cas), d'une affectation externe au département.

Les affectations partagées au sein du département concernent majoritairement les établissements de même type (86,2 %) [Tableau III.2.11].

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 364 enseignants contractuels qui ont effectué une suppléance en 2022-2023, chiffre à nouveau en nette baisse par rapport à l'année précédente (-14,8 %).

Les enseignants suppléants interviennent également dans l'enseignement privé où le vivier de professeurs titulaires remplaçants n'existe pas. Ils sont au nombre de 254 dans le 2nd degré privé en 2022-2023 (soit 39 de moins qu'en 2021-2022).

Certains contractuels peuvent être recrutés au titre de la suppléance parmi les IATSS, leur nombre est en forte baisse, de 99 en 2021-2022 à 23 en 2022-2023. Ils sont employés dans la filière administrative pour 47,8 % des cas (11 personnes, pour 68 en 2021-2022).

Tableau III.2.10 - Affectations à l'année (AFA) dans le second degré public en 2022-2023

		Nombre d'affectations	Taux
Affectations à l'année sur un établissement		358	69,9 %
Affectations à l'année sur deux établissements ou plus		154	30,1 %
Interne au département	Interne à la commune	51	10,0 %
	Autre commune	98	19,1 %
	Total	149	29,1 %
Externe au département		5	1,0 %
Total affectations à l'année		512	100,0 %

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : application EPP

Tableau III.2.11 - Lieux d'exercice des affectations à l'année sur deux établissements internes au département en 2022-2023

Etablissement principal	Etablissement(s) secondaire(s)	Interne à la commune		Autre commune		Total	
Collège (y compris SEGPA)	Collège(s)	22	16,9 %	55	42,3 %	77	59,2 %
	Lycée(s) professionnel(s)	1	0,8 %	1	0,8 %	2	1,5 %
	Lycée(s)	4	3,1 %	3	2,3 %	7	5,4 %
Lycée professionnel	Collège(s)	0	0,0 %	1	0,8 %	1	0,8 %
	Lycée(s) professionnel(s)	3	2,3 %	3	2,3 %	6	4,6 %
	Lycée(s)	0	0,0 %	6	4,6 %	6	4,6 %
Lycée	Collège(s)	1	0,8 %	1	0,8 %	2	1,5 %
	Lycée(s) professionnel(s)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Lycée(s)	12	9,2 %	17	13,1 %	29	22,3 %
Affectations à l'année internes au département		43	33,1 %	87	66,9 %	130	100,0 %

Note : les 19 affectations à l'année effectuées sur plus de deux établissements ne sont pas décrites ici

Champ : ensemble des enseignants titulaires du 2nd degré public

Source : application EPP

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 2022 et affecté sur un poste de l'académie de Lyon au 15 janvier 2023. Sont exclus les personnels Jeunesse et Sports.

En 2022-2023, quatre ans après la première année de déploiement du dispositif de télétravail, l'académie de Lyon compte 558 agents inscrits dans le dispositif de télétravail régulier [Tableau III.3.1]. On ne constate plus de fortes progression du nombre de télétravailleurs, comme c'était le cas ces dernières années. Parmi les agents affectés au rectorat ou dans une des DSDEN, 43,8 % télétravaillent (soit 508 personnes). C'est au rectorat que le travail à distance demeure le plus répandu, puisqu'il y concerne 53,0 % des agents.

Toutes les informations affichées dans la suite de cette sous-partie concernent uniquement les télétravailleurs au rectorat ou dans les DSDEN, les autres télétravailleurs (école, collège, lycée, circonscription et CIO) sont exclus. Les femmes télétravaillent plus fréquemment que les hommes (46,8 % de télétravailleuses contre 32,9 % chez les hommes) [Tableau III.3.2]. Cela est d'autant plus vrai dans les catégories de personnels B et C, que 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 (60,1 % de télétravailleurs), suivis de près par la catégorie C (57,8 % de télétravailleurs). La catégorie A a le taux de télétravailleurs le plus faible (29,8 % de télétravailleurs).

Plus de quatre télétravailleurs sur cinq sont à temps plein, mais c'est chez les agents à temps partiel que le travail à distance est le plus fréquent (54,6 % des cas, pour seulement 41,8 % des agents à temps plein) [Tableau III.3.3]. Le travail à distance est plus fréquent chez les agents à 90 %.

Le taux de télétravail décroît avec l'âge, à l'exception des moins de 30 ans [Tableau III.3.4]. C'est dans la tranche d'âge 30-39 ans que le taux de télétravail est le plus élevé (52,5 %) et dans celle des plus de 60 ans qu'il est le plus faible (39,4 %).

Le nombre de jours télétravaillés par semaine le plus choisi parmi les télétravailleurs réguliers est de 2 (ils sont plus d'un sur deux à faire ce choix) [Tableau III.3.5].

Le jour de télétravail le plus pratiqué est le vendredi : 52,2 % des télétravailleurs, télétravaillent ce jour-là, ce qui représente 22,8 % des agents affectés en rectorat ou DSDEN [Tableau III.3.6]. Le mardi est le jour le moins choisi pour le télétravail. Il est adopté par seulement 20,7 % des télétravailleurs, soit 9,0 % des agents dans les services académiques.

Tableau III.3.1 - Répartition des télétravailleurs selon les services académiques en 2022-2023

Affectation	Nombre d'agents télétravailleurs	Taux d'agents télétravailleurs
Rectorat	347	53,0 %
DSDEN de l'Ain	36	34,6 %
DSDEN de la Loire	27	19,0 %
DSDEN du Rhône	98	37,7 %
Total services académiques	508	43,8 %
Autres (école, collège, lycée, circonscription et CIO)	50	
Total	558	

Champ : ensemble des personnels de l'académie de Lyon qui a participé à la campagne de télétravail de juin 2022

Source : campagne de télétravail de juin 2022, application Colibris et entrepôt de données BSA

Tableau III.3.2 - Taux d'agents télétravailleurs selon la catégorie et le sexe en 2022-2023

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Femmes	30,6 %	61,7 %	63,7 %	46,8 %
Hommes	27,5 %	52,9 %	29,8 %	32,9 %
Ensemble	29,8 %	60,1 %	57,8 %	43,8 %

Champ : ensemble des personnels affectés en rectorat ou en DSDEN qui a participé à la campagne de télétravail de juin 2022

Source : campagne de télétravail de juin 2022, application Colibris et entrepôt de données BSA

Tableau III.3.3 - Répartition des télétravailleurs selon la quotité de travail en 2022-2023

	Quotité de travail	Nombre d'agents	Taux d'agents télétravailleurs
Temps partiel	75% ou moins	10	37,0 %
	80%	74	54,8 %
	90%	11	91,7 %
	Ensemble	95	54,6 %
Temps plein	100%	413	41,8 %
Ensemble		508	43,8 %

Champ : ensemble des personnels affectés en rectorat ou en DSDEN qui a participé à la campagne de télétravail de juin 2022

Source : campagne de télétravail de juin 2022, application Colibris et entrepôt de données BSA

Tableau III.3.4 - Répartition des télétravailleurs selon l'âge en 2022-2023

Tranche d'âge	Nombre d'agents télétravailleurs	Taux d'agents télétravailleurs
Moins de 30 ans	19	40,4 %
30 ans à 39 ans	96	52,5 %
40 ans à 49 ans	130	43,2 %
50 ans à 59 ans	194	42,6 %
60 ans et plus	69	39,4 %
Ensemble	508	43,8 %

Champ : ensemble des personnels affectés en rectorat ou en DSDEN qui a participé à la campagne de télétravail de juin 2022

Source : campagne de télétravail de juin 2022, application Colibris et entrepôt de données BSA

Tableau III.3.5 - Répartition des télétravailleurs selon leur nombre de jours de télétravail en 2022-2023

Nombre de jours de télétravail demandés	Nombre d'agents	Répartition
0,5	12	2,4 %
1	151	29,7 %
1,5	24	4,7 %
2	290	57,1 %
2,5	1	0,2 %
3	30	5,9 %
Ensemble	508	100,0 %

Champ : ensemble des personnels affectés en rectorat ou en DSDEN qui a participé à la campagne de télétravail de juin 2022

Source : campagne de télétravail de juin 2022, application Colibris et entrepôt de données BSA

Tableau III.3.6 - Répartition des jours de télétravail parmi les télétravailleurs et parmi le personnel en service académique en 2022-2023

Jour	Nombre d'agents qui télétravaillent au moins une demi-journée	Taux d'agents télétravailleurs	Taux d'agents du service académique télétravaillant
Lundi	191	37,6 %	16,5 %
Mardi	105	20,7 %	9,0 %
Mercredi	207	40,7 %	17,8 %
Jeudi	132	26,0 %	11,4 %
Vendredi	265	52,2 %	22,8 %

Champ : ensemble des personnels affectés en rectorat ou en DSDEN qui a participé à la campagne de télétravail de juin 2022

Source : campagne de télétravail de juin 2022, application Colibris et entrepôt de données BSA

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.

C'est parmi les IATPSS que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (16,5 %), même si elle est en diminution au cours des dernières années (elle était de 20 % en 2018-2019) [Tableau III.4.1]. Chez les enseignants, elle est plus élevée parmi les enseignants du premier degré (15,9 % dans le secteur public et 14,2 % dans le secteur privé) que dans le second degré (10,2 % pour le public et 7,5 % pour le privé). En 2022-2023, la fréquence du temps partiel est en hausse pour toutes les catégories d'enseignants, sauf pour ceux du premier degré exerçant dans le public, et parmi les personnels d'éducation et d'orientation.

Contrairement à l'année précédente, une petite proportion (0,2 %) de personnels de direction est à temps partiel.

Les personnels 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 4,6 % des personnels IATPSS masculins sont dans cette situation, contre 18,9 % des femmes. 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 13,0 %, pour 9,9 % des professeurs agrégés et 7,5 % pour les PLP [Tableau III.4.2].

La part des enseignants à temps partiel est très inférieure à celle des enseignantes dans tous les corps, sauf parmi les chaires supérieures.

Les temps partiels sur autorisation sont plus fréquents que les temps partiels de droit [Figure III.4.1]. 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 faibles (24,1 %).

L'étude de la répartition des agents selon le taux de temps partiel complète l'analyse de ces différences [Tableau III.4.3]. Les données présentées ici 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).

Tableau III.4.1 - Taux d'agent à temps partiel selon leur sexe en 2022-2023

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Enseignants du 1 ^{er} degré public	15,9 %	17,7 %	5,3 %
Enseignants du 2 nd degré public	10,2 %	13,6 %	5,2 %
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	14,2 %	15,2 %	2,2 %
Enseignants du 2 nd degré privé	7,5 %	9,2 %	4,3 %
Personnel IATPSS	16,5 %	18,9 %	4,6 %
Personnels de direction	0,2 %	0,3 %	0,0 %
Personnels d'inspection	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnels d'éducation et d'orientation	9,0 %	9,5 %	7,0 %

Champ : ensemble des personnels

Source : entrepôt de données BSA

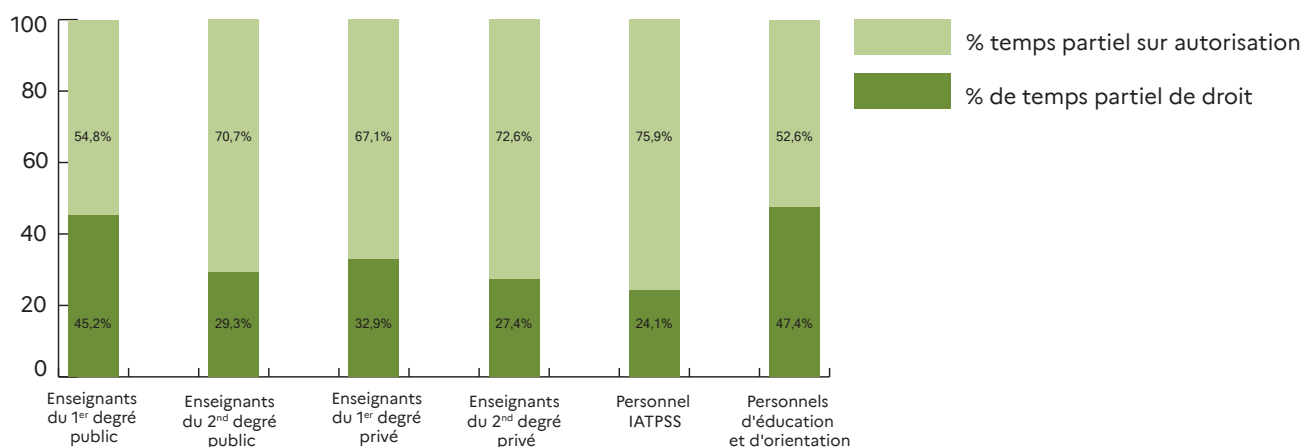
Tableau III.4.2 - Zoom sur les enseignants du 2nd degré public en 2022-2023

	% d'agents à temps partiel	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
Chaires supérieures	0,7 %	0,0 %	1,2 %
Agrégés	9,9 %	12,5 %	6,6 %
Professeurs certifiés	13,0 %	16,1 %	6,4 %
Professeurs d'EPS	10,1 %	16,5 %	5,3 %
PLP	7,5 %	11,1 %	3,9 %
Enseignant contractuel alternant	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Autres enseignants (AE, CE, MA...)	2,0 %	3,1 %	0,6 %

Champ : ensemble des enseignants du 2nd degré public

Source : entrepôt de données BSA

Figure III.4.1 - Répartition selon le type de temps partiel en 2022-2023



Champ : ensemble des personnels

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.4.3 - Répartition des personnels selon la quotité de temps de travail (hors agents à temps incomplet) en 2022-2023

	50% ou moins	Plus de 50 et moins de 80%	80%	Plus de 80%	Temps plein
Enseignants du 1er degré public	3,2 %	7,9 %	3,8 %	1,0 %	84,0 %
Enseignants du 2nd degré public	1,5 %	2,1 %	3,1 %	3,4 %	89,8 %
Enseignants du 1er degré privé	7,9 %	5,3 %	1,1 %	0,0 %	85,8 %
Enseignants du 2nd degré privé	1,8 %	2,7 %	1,0 %	2,0 %	92,5 %
Personnel IATPSS	2,3 %	0,6 %	10,9 %	2,7 %	83,5 %
Personnels de direction	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	99,8 %
Personnels d'inspection	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Personnels d'éducation et d'orientation	2,8 %	0,5 %	5,7 %	0,1 %	91,0 %

Champ : ensemble des personnels

Source : entrepôt de données BSA

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.

Parmi les enseignants du premier degré public à temps partiel, 20,1 % travaillent à mi-temps et 49,6 % ont une quotité de travail de 75 % [Tableau III.4.4]. 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. Les heures supplémentaires années (HSA) correspondent à des dépassements réguliers 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.

La part des enseignants à temps complet du second degré public effectuant des HSA est de 81,1 %. Cette proportion est en hausse pour la 2e année consécutive, d'un peu plus de 1,5 points par rapport à 2021-2022 ; cette augmentation s'observe dans les différents corps (sauf chaires supérieures, agrégés et autres corps) [Tableau III.4.5]. La part des enseignants effectuant au moins 2 HSA est en hausse également (+1,1 point).

Les HSA des enseignants sont très inégalement pratiquées selon le corps. Ainsi, lorsque 95,5 % des professeurs de chaire supérieure voient ce type d'heures accroître leur temps de service, un peu plus de la moitié des contractuels en effectuent.

À partir de la rentrée 2022, les heures supplémentaires années peuvent être effectuées par des enseignants à temps partiel. Précédemment, les heures de pondération devaient être incluses dans l'obligation réglementaire de service (ORS) de l'enseignant à temps partiel, ce qui signifiait que les heures d'enseignement devaient correspondre à l'ORS de l'enseignant à temps partiel en prenant en compte les éventuelles pondérations. Depuis la rentrée 2022, l'enseignant à temps partiel peut avoir une partie de sa rémunération en heures supplémentaires années, soit parce qu'il effectue des heures supplémentaires, soit parce que les heures qui lui sont décomptées dépassent, même légèrement, son ORS, soit pour les deux raisons.

Les enseignants à temps partiel du second degré public effectuant des HSA sont proportionnellement beaucoup moins nombreux que ceux à temps complet [Tableau III.4.6]. En effet, seulement 38,4 % d'entre eux effectuent des HSA. La part des enseignants à temps partiel effectuant au moins 2 HSA est très faible (3,4 %), le nombre moyen d'HSA par enseignant à temps partiel en pratiquant est inférieur à 1 (0,9 HSA).

Tableau III.4.4 - Zoom sur les quotités des enseignants du 1^{er} degré public à temps partiel en 2022-2023

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Ensemble
Ain	Quotité = 50 %	12,8 %	6,7 %	19,5 %
	Quotité = 75 %	10,2 %	23,0 %	33,2 %
	Autres quotités	18,2 %	29,2 %	47,4 %
	TOTAL	41,1 %	58,9 %	100,0 %
Loire	Quotité = 50 %	12,3 %	13,0 %	25,2 %
	Quotité = 75 %	7,7 %	48,6 %	56,3 %
	Autres quotités	15,4 %	3,1 %	18,5 %
	TOTAL	35,3 %	64,7 %	100,0 %
Rhône	Quotité = 50 %	13,6 %	4,5 %	18,1 %
	Quotité = 75 %	13,1 %	40,1 %	53,2 %
	Autres quotités	24,7 %	4,0 %	28,7 %
	TOTAL	51,4 %	48,6 %	100,0 %
Académie	Quotité = 50 %	13,1 %	7,0 %	20,1 %
	Quotité = 75 %	11,1 %	38,4 %	49,6 %
	Autres quotités	21,0 %	9,3 %	30,3 %
	TOTAL	45,2 %	54,8 %	100,0 %

Champ : ensemble des personnels

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.4.5 - Heures supplémentaires années des enseignants à temps complet dans le second degré public (hors enseignants stagiaires) en 2022-2023

Affectation	% des enseignants à temps complet effectuant des HSA	% des enseignants à temps complet effectuant au moins 2 HSA	Nombre moyen des HSA par enseignant à temps complet	Nombre moyen d'HSA par enseignant à temps complet en pratiquant
Professeurs de chaire supérieure	95,5	88,6	4,5	4,7
Professeurs agrégés	87,4	58,6	2,5	2,9
Professeurs certifiés	84,7	48	1,9	2,2
Professeurs d'EPS	78,5	47,4	1,6	2,1
PLP	81,1	50,8	2	2,4
Instituteurs et professeurs des écoles	54,8	29	1	1,8
Maîtres auxiliaires	46,2	15,4	0,8	1,7
Professeurs contractuels	51,5	28,4	1,3	2,5
Autres	37,5	0	0,4	1
Enseignants dans le second degré	81,1	48,7	1,9	2,4

Champ : ensemble des enseignants à temps complet dans le second degré public

Source : base relais

Tableau III.4.6 - Heures supplémentaires années des enseignants à temps partiel dans le second degré public (hors enseignants stagiaires) en 2022-2023

Affectation	% des enseignants à temps partiel effectuant des HSA	% des enseignants à temps partiel effectuant au moins 2 HSA	Nombre moyen des HSA par enseignant à temps partiel	Nombre moyen d'HSA par enseignant à temps partiel en pratiquant
Professeurs de chaire supérieure	100	0	0,8	0,8
Professeurs agrégés	44,9	3,8	0,4	0,9
Professeurs certifiés	41,1	3,6	0,4	0,9
Professeurs d'EPS	24,1	0,9	0,2	0,8
PLP	22	3	0,2	0,9
Instituteurs et professeurs des écoles	45,5	9,1	0,4	1
Maîtres auxiliaires	0	0	0	0
Professeurs contractuels	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0
Enseignants dans le second degré	38,4	3,4	0,3	0,9

Champ : ensemble des enseignants à temps partiel dans le second degré public

Source : base relais

5. Congés

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 2022-2023 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.

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

Le taux d'agents ayant eu un congé sur l'année (69,0 %) est en forte baisse (-8,4 points) après une très forte hausse (+12,7 points en 2021-2022) [Tableau III.5.1].

Comme les années précédentes, ce taux est le plus élevé chez les enseignants du premier degré, avec 76,0 % des personnes ayant pris au moins un congé sur l'année.

Le personnel DIEO est toujours la population qui consomme le moins de congés (41,3 % des personnes ont pris au moins un congé).

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 [Tableau III.5.2]. 73,6 % 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 59,9 % des plus de 60 ans.

Les personnels de 30 à 49 ans représentent 60,6 % des personnes prenant des congés (hors congés liés à la naissance) sur l'année 2022-2023, alors qu'ils représentent que 52,3 % de la population totale académique [Tableau III.5.3].

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 34,6 % 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 27,7 % des congés pris sur l'année, alors qu'elle représente 35,7 % de la population totale académique.

Représentant 76,1 % des personnels, les femmes consomment mathématiquement davantage de jours de congés que les hommes [Tableau III.5.4]. Les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble des types de congés, à l'exception des congés de formation, dont presque 30 % sont pris par des hommes alors qu'ils ne représentent que 23,9 % des effectifs.

Tableau III.5.1 - Evolution 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
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 %
2022 - 2023	76,0 %	71,0 %	62,1 %	41,3 %	53,3 %	69,0 %

Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.5.2 - Taux d'agent 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	77,9 %	66,6 %	53,1 %	51,9 %	53,9 %	65,2 %
30 ans à 39 ans	84,5 %	77,6 %	68,3 %	64,4 %	62,8 %	77,6 %
40 ans à 49 ans	75,7 %	73,2 %	64,7 %	38,7 %	55,4 %	70,9 %
50 ans à 59 ans	68,4 %	65,9 %	62,0 %	34,0 %	50,7 %	63,3 %
60 ans et plus	68,0 %	65,4 %	58,2 %	42,5 %	40,0 %	59,9 %
Total	75,8 %	70,6 %	61,7 %	40,8 %	52,3 %	68,7 %

Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.5.3 - Répartition des congés selon le type de congés et l'âge (hors congés liés à la 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
Accidents du travail	6,2 %	18,2 %	29,5 %	35,9 %	10,3 %	100 %
Autorisations d'absence	8,2 %	30,7 %	37,7 %	19,3 %	4,0 %	100 %
Autres	6,5 %	29,7 %	40,8 %	19,1 %	4,0 %	100 %
Congé longue durée	2,8 %	6,9 %	20,0 %	53,9 %	16,4 %	100 %
Congé longue maladie	0,5 %	9,6 %	39,7 %	40,4 %	9,7 %	100 %
Formation	15,4 %	23,3 %	34,6 %	23,2 %	3,5 %	100 %
Maladie ordinaire	14,5 %	25,8 %	28,6 %	24,2 %	6,8 %	100 %
Total	11,7 %	27,1 %	33,5 %	22,4 %	5,3 %	100 %

Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.5.4 - Répartition des congés selon le sexe et le type de congés (hors congés de naissance)

	Femmes	Hommes	Total
Accidents du travail	81,8 %	18,2 %	100 %
Autorisations d'absence	79,8 %	20,2 %	100 %
Autres	83,0 %	17,0 %	100 %
Congé longue durée	83,6 %	16,4 %	100 %
Congé longue maladie	84,6 %	15,4 %	100 %
Formation	70,9 %	29,1 %	100 %
Maladie ordinaire	83,2 %	16,8 %	100 %
Total	80,1 %	19,9 %	100 %

Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Le taux d'absence annuel moyen est calculé en intégrant la durée des congés pris. Il est en baisse cette année, en lien avec la diminution du nombre d'agents ayant bénéficié de congés [Tableau III.5.5]. 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 (+2,4 points entre femmes et hommes).

En 2022-2023, le taux d'absence le plus élevé est celui des enseignants du premier degré public, et le plus faible celui des DIEO [Tableau III.5.6].

Trois personnes sur quatre des catégories suivantes prennent au moins un congé sur l'année scolaire 2022-2023 : professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs d'EPS. Les professeurs de chaire supérieure, les agrégés, 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).

Tableau III.5.5 - 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
Année 2019-2020	5,1 %	4,5 %	3,3 %	4,4 %	4,9 %	4,5 %
Année 2020-2021	5,9 %	5,5 %	6,4 %	4,9 %	6,0 %	5,8 %
Année 2021-2022	6,6 %	6,2 %	7,0 %	5,2 %	6,4 %	6,5 %
Année 2022-2023	5,7 %	5,4 %	5,0 %	4,4 %	5,3 %	5,4 %
Hommes	3,7 %	4,0 %	2,3 %	2,8 %	3,8 %	3,7 %
Hommes hors congé de naissance	3,5 %	3,8 %	2,2 %	2,8 %	3,8 %	3,5 %
Femmes	6,0 %	6,3 %	5,5 %	5,0 %	5,6 %	5,9 %
Femmes hors congé de naissance	4,8 %	5,5 %	4,6 %	4,6 %	5,2 %	5,0 %

Note : 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.

Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.5.6 - 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	34	22	739	50	6,0 %	64,7 %
	Professeurs des écoles	17 423	13 310	368 431	52 252	5,8 %	76,4 %
	Professeurs contractuels	164	118	2 522	452	4,2 %	72,0 %
	Professeurs contractuels alternants	299	177	1 865	575	1,7 %	59,2 %
	Total	17 920	13 627	373 557	53 329	5,7 %	76,0 %
Enseignants du 2 nd degré public	Professeurs de chaire sup.	134	27	649	47	0,1 %	0,9 %
	Professeurs agrégés	2 978	1 893	45 236	5 724	1,3 %	20,4 %
	Professeurs certifiés	9 292	6 999	206 904	24 238	6,1 %	75,3 %
	Professeurs d'EPS	1 137	889	22 708	3 631	5,5 %	78,2 %
	PEGC	5	3	31	12	1,7 %	60,0 %
	PLP	2 219	1 607	50 767	6 159	6,3 %	72,4 %
	Adjoints et chargés d'ens	8	6	99	15	3,4 %	75,0 %
	Contractuels	1 813	1 093	22 236	3 378	3,4 %	60,3 %
	Contractuels alternants	179	103	877	205	1,3 %	57,5 %
	Maîtres auxiliaires	55	28	1 152	102	5,7 %	50,9 %
	Total	17 820	12 648	350 659	43 511	5,4 %	71,0 %
Non enseignant 2 nd degré	Assistant éducation	2 496	1 484	34 933	4 835	3,8 %	59,5 %
	Assistant étranger	169	12	172	13	0,3 %	7,1 %
	AESH	7 027	4 527	142 097	15 136	5,5 %	64,4 %
	Total	9 692	6 023	177 202	19 984	5,0 %	62,1 %
Personnel DIEO	Direction	572	116	5 166	164	2,5 %	20,3 %
	Inspection	163	24	1 810	31	3,0 %	14,7 %
	Education	536	360	12 756	1 062	6,5 %	67,2 %
	PsyEN	328	160	6 009	445	5,0 %	48,8 %
	Total	1 599	660	25 741	1 702	4,4 %	41,3 %
ATSS	Administrative	2 169	1 176	42 341	3 703	5,3 %	54,2 %
	Médico-sociale	576	313	11 598	994	5,5 %	54,3 %
	Technique	393	182	6 868	539	4,8 %	46,3 %
	Total	3 138	1 671	60 807	5 236	5,3 %	53,3 %
Total personnel du public		50 169	34 629	987 966	123 762	5,4 %	69,0 %

Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

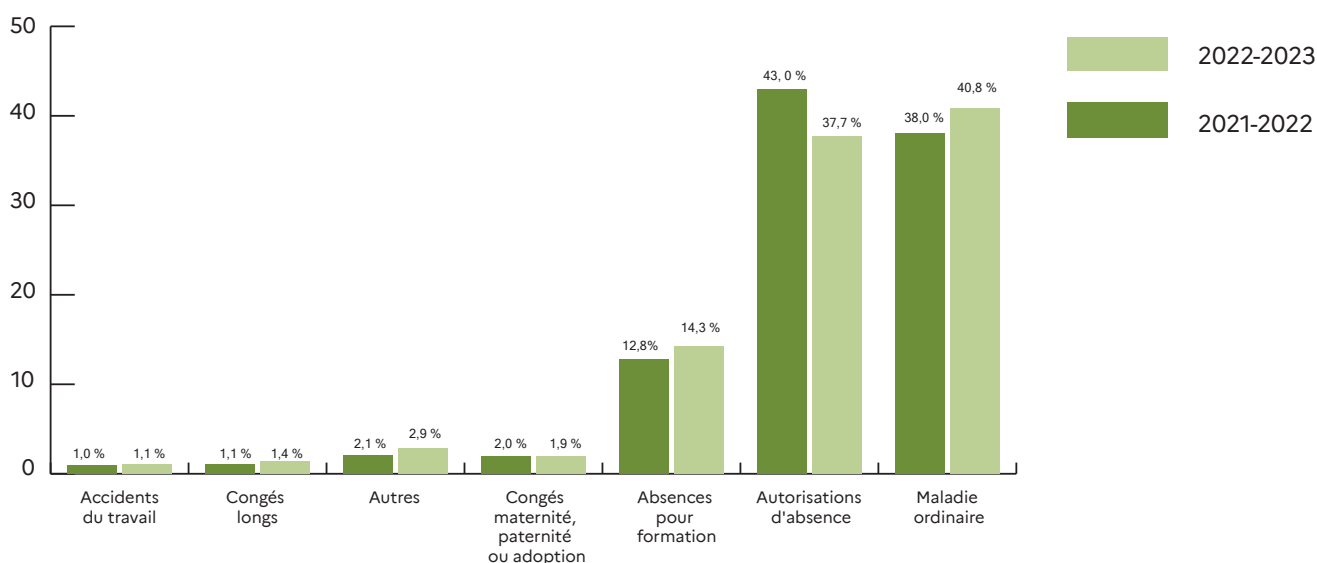
Source : entrepôt de données BSA

Les congés de maladie ordinaire représentent le plus gros volume et le premier motif d'absence [Figure III.5.7]. Ces congés sont en baisse, mais moins fortement que l'ensemble des congés (-2 % contre -8 %). Le nombre moyen de jours de congés maladie ordinaire (9,4 jours) est en légère baisse, comme en 2021-2022 (-0,6 jours). Presque la moitié des jours de congés sont dus à la maladie ordinaire [Figure III.5.8].

Les autorisations d'absence représentent le second motif d'absence en 2022-2023, en forte baisse (-20 %), probablement du fait de la fin de crise sanitaire. Leur durée est en baisse (-2 jours) mais encore supérieure au niveau de 2019-2020 (2,1 jours contre 1,4 jours).

Le nombre de congés pour formation a encore un peu augmenté en 2022-2023 (+2 %), de même que la durée moyenne des formations, pour atteindre 3,2 jours, pour 3,1 jours en 2021-2022.

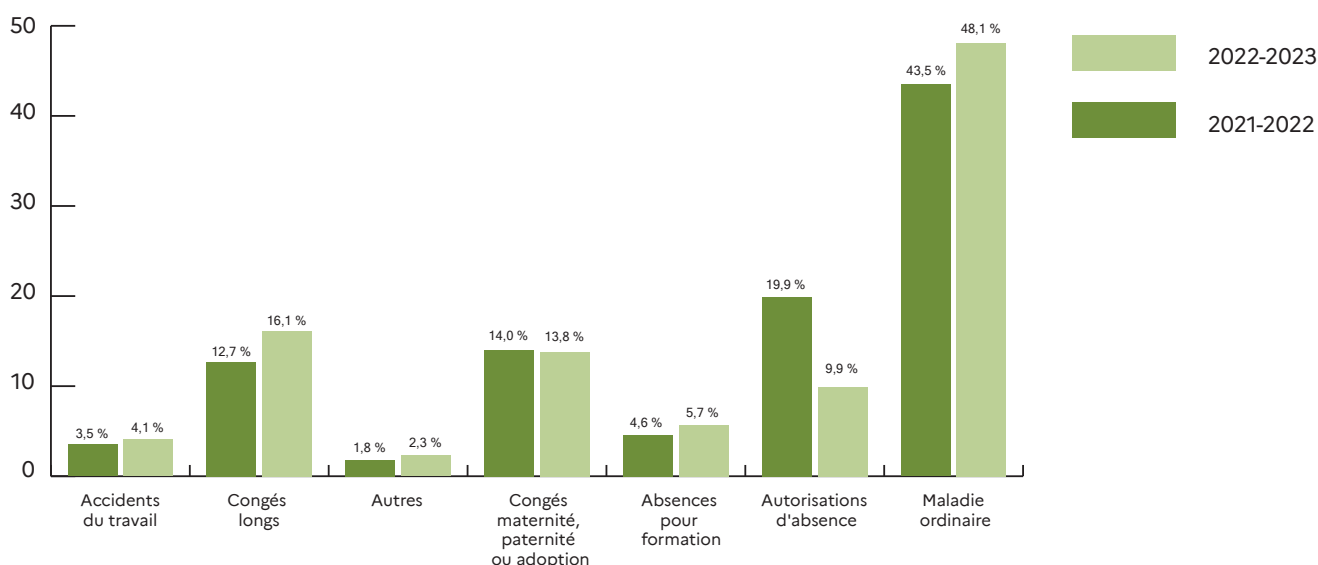
Figure III.5.7 - Répartition des motifs d'absence en nombre de congés



Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA

Figure III.5.8 - Répartition des motifs d'absence en nombre de jours



Champ : ensemble du personnel du secteur public, à l'exception des personnels jeunesse et sport

Source : entrepôt de données BSA



6. Formation continue

L'école académique de la formation continue (EAFC) 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

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 3 602 enseignants du 1er degré de l'Ain, 2 768 de la Loire et 8 440 du Rhône se sont formés, animations pédagogiques comprises [Tableau III.6.1]. Le nombre de personnes formées est en légère baisse (-1,1 %).

La classification selon les différents objets de formation diffère selon les départements et selon les années [Tableau III.6.2]. 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

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 8 920 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré public ont suivi au moins une action de formation [Tableau III.6.3]. Le nombre de personnes formées augmente (+7,4 % par rapport à 2021-2022). Le taux de personnes formées est aussi en hausse. En effet, 53,6 % des agents ont suivi au moins une action de formation pour l'année scolaire 2022-2023.

Tableau III.6.1 - Formation du personnel enseignant du premier degré public selon leur fonction

1 ^{er} degré 2022-2023	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
Directeur d'école	469	99,6 %	70,8 %	437	96,9 %	41,2 %	808	95,7 %	69,2 %
Enseignant en classe maternelle	674	96,1 %	59,1 %	617	81,9 %	44,7 %	1 739	91,8 %	69,4 %
Enseignant en classe élémentaire	1 318	97,2 %	61,0 %	1 011	84,5 %	44,7 %	3 103	93,5 %	70,8 %
Personnel du secteur ASH en RASED	2	100,0 %	100,0 %	0			0		
Personnel du secteur ASH hors RASED	106	93,0 %	83,0 %	60	71,4 %	20,0 %	57	72,2 %	26,3 %
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	1 033	89,8 %	61,8 %	643	81,0 %	46,2 %	2 733	88,4 %	65,3 %
Total	3 602	94,9 %	62,8 %	2 768	84,4 %	44,0 %	8 440	91,5 %	68,3 %

Champ : ensemble du personnel du personnel enseignant du premier degré public

Source : EGIDE

Tableau III.6.2 - Formation du personnel enseignant du premier degré public selon l'objectif de formation

1 ^{er} degré 2022-2023	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	253	38,1 %	88,1 %	347	62,1 %	97,7 %	19 766	81,5 %	87,8 %
Adaptation immédiate au poste de travail	54	100,0 %	100,0 %						
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers				2 596	73,2 %	66,1 %	82	83,7 %	12,2 %
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	8 751	83,1 %	80,4 %	2 431	62,8 %	86,7 %	745	40,6 %	95,3 %
Préparation aux examens et concours				83	84,7 %	65,1 %			
Formation diplômante							2	100,0 %	100,0 %
Elaboration de ressources									
Développement des compétences liées aux activités de formation	241	93,8 %	97,9 %	340	38,8 %	42,4 %	10	21,3 %	100,0 %
Conception et organisation de la formation	447	92,2 %	86,6 %	17	81,0 %	0,0 %	2	50,0 %	100,0 %
Accompagnement au bilan de carrière							7	30,4 %	100,0 %
Total	9 746	81,3 %	81,5 %	5 814	64,8 %	75,0 %	20 614	78,5 %	87,8 %

Champ : ensemble du personnel du personnel enseignant du premier degré public

Source : EGIDE

Tableau III.6.3 - Formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public selon le corps

2 nd degré 2022-2023	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	1 948	62,6 %	1 681	54,0 %	1 257	74,8 %
Certifiés (y compris prof. D'EPS)	6 554	62,8 %	5 585	53,6 %	3 854	69,0 %
PLP	1 466	66,1 %	1 250	56,3 %	897	71,8 %
PEGC	5	100,0 %	3	60,0 %	2	66,7 %
AE/CE	4	50,0 %	3	37,5 %	2	66,7 %
CPE	343	64,0 %	247	46,1 %	142	57,5 %
PsyEN	165	50,3 %	151	46,0 %	110	72,8 %
Total	10 485	63,0 %	8 920	53,6 %	6 264	70,2 %

Champ : ensemble du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public

Source : École académique de la formation continue

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 présentes, est de 70,2 %. Ce taux est stable par rapport à l'année scolaire précédente (-0,8 points).

Les PLP et les agrégés et chaires supérieures constituent les deux catégories de personnels qui se sont le plus formées en 2022-2023.

Malgré la progression du nombre de formés, le nombre de journées de formation, qui s'élève à 27 778 en 2022-2023, connaît une baisse de 10,7 % par rapport à l'année précédente [Tableau III.6.4].

Les formations les plus suivies sont : développement des qualifications ou acquisitions nouvelles, préparation aux examens et concours, adaptation immédiate au poste de travail et formation professionnelle statutaire.

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 2022-2023, l'école académique de la formation continue (EAFC) 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.

Parmi les personnels IATPSS, le taux de formés est en hausse pour les agents de catégorie B et C et en baisse pour les agents de catégorie A [Tableau III.6.5].

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 2022-2023, 55 postes étaient ouverts au concours interne d'ADJENES classe normale, soit presque 3 fois plus que l'année précédente [Tableau III.6.6]. 22 agents étaient inscrits à la formation préparatoire, soit 9 de moins par rapport à l'année 2021-2022. 5 ont été admis cette année, soit un taux d'admission de 22,7 %, 2 fois plus important qu'en 2021-2022.

Pour les concours internes de SAENES classes normale et supérieure, le nombre d'inscrits à la préparation était également en baisse (35 agents, pour 54 en 2021-2022), pour un nombre de postes ouverts ayant doublé. 5 de ces agents ont été admis au concours de SAENES classes normale, pour seulement 2 l'année précédente.

Pour la préparation au concours interne d'APAE, qui est un recrutement national, 19 personnes s'étaient inscrites à la préparation, et 5 ont été admises, soit un taux d'admission de 26,3% en baisse par rapport à l'année précédente, pour un nombre de postes ouverts en légère hausse.

19 personnes étaient également inscrites à la préparation au concours interne d'AAE, mais aucun n'a été admis.

Tableau III.6.4 - Formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public selon l'objectif de formation

2nd degré 2022-2023	journées stagiaires réalisées		Taux de présence
	Nb	%	
Formation professionnelle statutaire	885	1,5 %	68,1 %
Adaptation immédiate au poste de travail	2 534	10,3 %	73,9 %
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	304	8,9 %	67,3 %
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	18 748	56,8 %	66,7 %
Préparation aux examens et concours	4 487	12,2 %	63,0 %
Période de professionnalisation (2 nd carrière, etc)	0	0,0 %	
Formation diplômante	10	0,7 %	16,4 %
Elaboration de ressources	392	3,0 %	73,5 %
Développement des compétences liées aux activités de formation	312	3,9 %	53,5 %
Conception et organisation de la formation	84	2,7 %	90,1 %
Accompagnement au bilan de carrière	22	0,1 %	48,4 %
Total	27 778	100 %	67,0 %

Champ : ensemble du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation du second degré public

Source : École académique de la formation continue

Tableau III.6.5 - Répartition par catégorie du personnel IATPSS formé

Année 2022- 2023	Personnes présentes	Taux de formés	Taux d'assiduité
Catégorie A	713	53,3 %	37,3 %
Catégorie B	188	28,3 %	22,7 %
Catégorie C	215	17,1 %	13,7 %

Champ : ensemble du personnel IATPSS

Source : École académique de la formation continue

Tableau III.6.6 - Taux de réussite aux concours après formation

		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	55	22	12	54,5 %	5	22,7 %	4
	Concours réservé ADJAENES 1 ^{ère} classe							
	Concours réservé ADJAENES 2 ^{ème} classe							
	Concours interne SAENES classe normale	44	35	10	28,6 %	5	14,3 %	2
	Concours interne SAENES classe supérieure	3		0	0,0 %	0	0,0 %	
	Examen prof. SAENES classe supérieure	17	9	2	22,2 %	2	22,2 %	
	Examen prof. SAENES classe exceptionnelle	14	15	11	73,3 %	6	40,0 %	
	Concours interne AAE (2)	160	19	4	21,1 %	0	0,0 %	1
	Concours interne APAE (2)	203	19			5	26,3 %	
Filière Médico-sociale	Assistant de service social							

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

(2) recrutement national.

Champ : ensemble du personnel IATPSS

Source : École académique de la formation continue

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.

Les personnels en position de non activité (hors personnels Jeunesse et Sports) représentent 2 129 agents au 15 janvier 2023, soit une hausse de 1,6 % par rapport à 2021-2022 [Tableau III.71]. Ils correspondent à 4,2 % du personnel public géré par le rectorat et les DSDEN, proportion stable par rapport à 2021-2022.

La non activité concerne 4,8 % du personnel enseignant du premier degré public, 3,9 % des enseignants du second degré public et 5,6 % du personnel DIO. La proportion de personnel en position de non activité la plus élevée se situe chez les personnels IATSS (14,1 %).

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 6,3 % des agents IATSS, contre seulement 1,0 % du personnel enseignant du premier degré public et 0,4 % du personnel enseignant du second degré public. Le nombre d'agents en position de détachement augmente significativement en 2022-2023 au niveau global (+8,4 %, soit 40 agents), principalement parmi les enseignants du second degré public et parmi les DIO.

Le congé parental permet de s'arrêter de travailler pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté. Il concerne 0,7 % des enseignants du 1er degré public, 0,5 % des enseignants du 2nd degré public et 0,9 % des IATSS. Ces proportions sont assez stables par rapport à 2021-2022.

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.

Tableau III.71 - Evolution du nombre de personnes en position de non-activité selon le motif

		2021-2022	2022-2023	Evolution
Détachement	Enseignants du premier degré public	171	176	2,9 %
	Enseignants du second degré public	55	73	32,7 %
	Personnel DIO	51	67	31,4 %
	Personnels IATSS	198	199	0,5 %
Sous-total détachement		475	515	8,4 %
Congé parental	Enseignants du premier degré public	141	134	-5,0 %
	Enseignants du second degré public	96	92	-4,2 %
	Personnel DIO	4	7	75,0 %
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	78	44	-43,6 %
	Personnels IATSS	24	27	12,5 %
Sous-total congé parental		343	304	-11,4 %
Disponibilité	Enseignants du premier degré public	503	556	10,5 %
	Enseignants du second degré public	548	524	-4,4 %
	Personnel DIO	14	15	7,1 %
	Personnels IATSS	212	215	1,4 %
Sous-total disponibilité		1 277	1 310	2,6 %
Ensemble du personnel en position de non activité	Enseignants du premier degré public	815	866	6,3 %
	Enseignants du second degré public	699	689	-1,4 %
	Personnel DIO	69	89	29,0 %
	Personnel non enseignant du 2 nd degré	78	44	-43,6 %
	Personnels IATSS	434	441	1,6 %
Total		2 095	2 129	1,6 %

Champ : ensemble de personnes en position de non-activité parmi les enseignants du secteur public, les personnels IATSS ou DIO, hors personnels jeunesse et sports
Source : entrepôt de données BSA

Après deux années en très forte hausse (+15,5 % en 2020-2021) et en forte hausse (+6,1 % en 2021-2022), la progression du nombre de disponibilités connaît une décélération en 2022-2023 (+2,6 %). Cette hausse concerne toutes les catégories de personnels mais plus particulièrement les enseignants du premier degré public (+10,5 %, soit plus 53 personnes). Les IATSS demeurent la catégorie de personnels ayant le plus recours à la disponibilité, avec 6,9 % de ses effectifs globaux.

Les motifs de détachement sont assez différents selon le type de personnel [Tableau III.7.2] :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour enseigner à l'étranger (74,4 % des cas de détachement). Le détachement dans une autre administration ou entreprise (22,7 %), ou auprès d'une collectivité territoriale (2,8 %) 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 DIEO, le détachement auprès d'une collectivité territoriale représente une grande majorité des cas (70,1 %) ;
- le détachement auprès d'une autre administration ou entreprise est à présent le cas le plus fréquent chez les IATSS (51,3 %).

Les motifs de disponibilité diffèrent selon le type de personnel [Tableau III.7.3] :

- les enseignants du premier degré public utilisent principalement cette position administrative pour suivre leur conjoint (42,1 % 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 37,2 % des enseignants du 1er degré public. La convenance personnelle concerne quant à elle 19,2 % des effectifs, en progression également en 2022-2023.
- pour les enseignants du second degré public, la convenance personnelle est le motif de disponibilité le plus utilisé (43,5 % des cas), mais devient moins fréquente au profit de l'éducation d'un enfant de moins de 12 ans (20,6%). Suivre son conjoint demeure le deuxième motif de disponibilité (33,6 %).
- le constat est similaire pour les personnels DIEO et IATSS, la convenance personnelle étant le motif de disponibilité le plus utilisé (60,0 % et 60,9 % des effectifs respectivement), suivi par le fait de suivre son conjoint (26,7 % et 20,5 % de effectifs respectivement).

Tableau III.7.2 - Zoom sur les motifs de détachements par type de personnel en 2022-2023

	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	5	2,8%	131	74,4%	40	22,7%	176
Enseignants du second degré public	0	0,0%	0	0,0%	73	100,0%	73
Personnel DIEO	47	70,1%	0	0,0%	20	29,9%	67
Personnels IATSS	96	48,2%	1	0,5%	102	51,3%	199
Total	148	28,7%	132	25,6%	235	45,6%	515

Champ : ensemble de personnes en position de non-activité parmi les enseignants du secteur public, les personnels IATSS ou DIEO, hors personnels jeunesse et sports

Source : entrepôt de données BSA

Tableau III.7.3 - Zoom sur les motifs de disponibilités par type de personnel en 2022-2023

	Convenance personnelle, créer une entreprise, études et recherches		Suivre son conjoint		Elever 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	107	19,2%	234	42,1%	207	37,2%	8	1,4%	556
Enseignants du second degré public	228	43,5%	176	33,6%	108	20,6%	12	2,3%	524
Personnel DIEO	9	60,0%	4	26,7%	2	13,3%	0	0,0%	15
Personnels IATSS	131	60,9%	44	20,5%	31	14,4%	9	4,2%	215
Total	475	36,3%	458	35,0%	348	26,6%	29	2,2%	1 310

Champ : ensemble de personnes en position de non-activité parmi les enseignants du secteur public, les personnels IATSS ou DIEO, hors personnels jeunesse et sports

Source : entrepôt de données BSA

PARTIE 4

Actions en direction du personnel

1. Le pôle ressources humaines 2022-2023

1.1. Les psychologues du travail et la conseillère ressources humaines

Rattachés à la direction des ressources humaines, ils 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 personnels des 1^{er} 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 (849 entretiens pour 276 personnes)
- une aide à l'élaboration et à la conduite du projet professionnel,
- les bilans de carrière (5 réalisations sur 2022-2023) et la mise en place de stages,
- 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.

Les statistiques disponibles concernent les personnels, toutes catégories confondues, ayant contacté le pôle RH ou ayant bénéficié d'au moins un entretien, soit 276 personnes. [Tableau IV.1.1]. La fréquentation globale du dispositif est en légère hausse.

Le taux de fréquentation rapporte le nombre de personnes accompagnées à la population globale concernée (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 d'âge.

On constate :

- Le taux de fréquentation est globalement identique entre les femmes et les hommes [Tableau IV.1.2].
- Les personnels du Rhône sollicitent plus le pôle RH que ceux de la Loire et l'Ain, néanmoins, l'écart est moins important qu'il y a quelques années [Tableau IV.1.3].
- Une augmentation de la fréquentation globalement dans toutes les classes d'âge par rapport à une année précédente [Tableau IV.1.4]. Cela peut s'expliquer par une pratique qui change avec l'augmentation des entretiens en distanciel.
- Les personnels enseignants (1^{er} et 2nd degré) restent majoritaires du fait de l'importance de leurs effectifs avec un taux de fréquentation en légère hausse [Tableau IV.1.5].

Tableau IV.1.1 - Fréquentation du pôle ressources humaines

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Fréquentation nouvelle	341	366	344	180	137	104	172
Suivi	202	69	93	121	134	149	104
Dont suivi de plus de 5 ans	44	30	15	0	0	0	0
Fréquentation totale	543	435	437	301	271	253	276
Part du suivi	37,2 %	15,9 %	21,3 %	40,2 %	49,4 %	58,9 %	37,7 %

Note de lecture : en 2022-2023, 38 % des personnes fréquentant le dispositif, le font dans le cadre d'un suivi.

Champ : ensemble des personnels

Source : pôle des ressources humaines

Tableau IV.1.2 - Taux de fréquentation du pôle ressources humaines selon le sexe

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	(%)
Femmes	1,4 %	1,0 %	0,9 %	0,6 %	0,6 %	0,4 %	218	0,5 %
Hommes	0,9 %	1,1 %	0,9 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	58	0,4 %
TOTAL	1,2 %	1,0 %	0,9 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	276	0,5 %

Champ : ensemble des personnels

Source : pôle des ressources humaines

Tableau IV.1.3 - Taux de fréquentation du pôle ressources humaines selon le département

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	(%)
Ain	1,1 %	0,6 %	0,5 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	32	0,3 %
Loire	1,0 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	35	0,3 %
Rhône	1,4 %	1,2 %	1,1 %	0,8 %	0,7 %	0,5 %	209	0,6 %

Champ : ensemble des personnels

Source : pôle des ressources humaines

Tableau IV.1.4 - Taux de fréquentation du pôle ressources humaines selon la tranche d'âge

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	(%)
Moins de 30 ans	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	15	0,2 %
30 ans à 39 ans	0,9 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %	0,3 %	44	0,4 %
40 ans à 49 ans	1,8 %	1,3 %	0,9 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	85	0,5 %
50 ans à 59 ans	1,5 %	1,5 %	1,3 %	0,9 %	0,6 %	0,5 %	105	0,6 %
60 ans et plus	0,6 %	0,4 %	0,7 %	0,5 %	0,3 %	0,7 %	27	0,6 %

Champ : ensemble des personnels

Source : pôle des ressources humaines

Tableau IV.1.5 - Taux de fréquentation du pôle ressources humaines selon le type de personnel

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	(%)
Personnel enseignant 1 ^{er} degré public	1,2 %	1,2 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %	0,3 %	64	0,4 %
Personnel du 2 nd degré public	1,6 %	1,0 %	1,3 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	188	1,1 %
Personnel IATSS	1,7 %	0,5 %	1,7 %	0,6 %	0,7 %	0,9 %	24	0,7 %

Champ : ensemble des enseignants du premier et second degré publics et des personnels IATSS

Source : pôle des ressources humaines

La part des situations suivies à l'initiative médico-sociale continue d'augmenter, en lien avec l'effectif renforcé des médecins de prévention et le partenariat développé entre les deux services [Tableau IV.1.6]. 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.

1.3. Les actions collectives et appuis aux collectifs de travail

Le pôle ressources humaines intervient auprès des équipes de tout service de l'académie. Les actions collectives 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. Prise en charge des situations individuelles signalées au recteur (situations institutionnelles) par la conseillère RH (CRH)

Placée auprès de la DRH, la CRH contribue à la prise en charge et au suivi, en lien avec les chefs d'établissement et les corps d'inspection, les services de gestion (DIPE/ DPATSS ...) des situations individuelles d'agents signalées au recteur ou identifiées par ses services. Elle apporte une expertise en matière d'accompagnement des ressources humaines.

À partir d'une analyse de la situation, avec un entretien en binôme avec les partenaires internes impliqués, elle propose des modalités de remédiation sur le champ de la difficulté, du disciplinaire, du médical, du pédagogique dont elle assure ensuite le suivi.

Le mode opératoire est adapté aux situations rencontrées mais s'appuie sur des invariants : il s'agit d'un travail collaboratif qui associe les autres acteurs intervenant dans la situation, notamment les corps d'inspection et les chefs d'établissement. Les constats et analyses sont partagés et débouchent sur des modalités d'action ayant vocation à résoudre les difficultés en actionnant les leviers à notre disposition : mise en place d'un accompagnement pédagogique (154 contrats individuels d'accompagnement pédagogique (CIAP) en 2022-2023) tenant compte de la spécificité des difficultés rencontrées, inscription à des formations, sollicitation d'autres acteurs (psychologue du travail, médecins, comité médical au travers du PAM...), etc.

Dans le cadre de cette prise en charge des situations individuelles, la CRH suit tout particulièrement un groupe d'agents intégrés dans des dispositifs réglementaires d'accompagnement. Elle contribue à la construction et à la réalisation du parcours permettant la finalisation du reclassement ou poste adapté (34 agents accompagnés) : identification initiale des compétences (détenues et transposables) de l'agent en rapport avec le corps postulé en détachement, définition et programmation des compétences à acquérir et modalités pour y parvenir, évaluation en lien avec le(s) chef(s) de service des compétences acquises tout au long du parcours pour déterminer le moment opportun pour procéder au détachement préfigurant l'intégration dans un nouveau corps de fonctionnaires ou tout autre projet construit durant cette période.

Ce travail nécessite un lien avec les partenaires institutionnels en particulier dans le domaine de l'accompagnement des personnels (PFRH) et des instances qui s'appuient sur une expertise RH (feuille de route RH, groupe de travail, commissions postes adaptés de courte durée (PACD), compte personnel de formation (CPF) ou congé formation professionnel (CFP) en renfort auprès de la RH de proximité...).

Tableau IV.1.6 - Personnes à l'initiative de la demande

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	(%)
Initiative de l'intéressé	37,0 %	68,4 %	77,8 %	60,8 %	44,7 %	40,2 %	94	47,2 %
Initiative institutionnelle *	46,8 %	31,2 %	20,4 %	35,8 %	37,2 %	38,9 %	53	26,6 %
Initiative médico-sociale *	16,2 %	0,4 %	1,8 %	3,4 %	18,1 %	21,0 %	52	26,1 %

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

Champ : ensemble des personnels

Source : pôle des ressources humaines

2. Le service ressources humaines de proximité

2.1. Éléments de contexte

L'académie de Lyon a généralisé le service de Ressources humaines de proximité (RHP) à l'ensemble des personnels à la rentrée scolaire 2019. Cette offre s'inscrit dans une démarche de gestion humaine des ressources en proposant un accompagnement personnalisé aux 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.).

Pour répondre à l'enjeu de proximité, l'académie de Lyon a mis en place une agence RH de proximité dans chacun des départements [Tableau IV.2.1]. La configuration de chaque agence départementale évolue en fonction du contexte (national, académique et départemental).

L'objectif du service RHP est de faire bénéficier dans un délai assez rapide d'un rendez-vous à chaque personnel qui le demande dans un lieu neutre et proche du domicile ou de l'affectation professionnelle de l'agent. A cette fin, une vingtaine de lieux d'accueils répartis sur l'ensemble du territoire académique sont proposés. Les échanges sont confidentiels.

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 ou un lieu de RDV à leur convenance ou entrer en contact par messagerie avec un conseiller.

2.2. Profil des nouveaux demandeurs

En 2022-2023, 1 618 nouvelles demandes ont été saisies sur ProxiRH, soit 2,7 % des effectifs académiques.

Depuis 2019, et jusqu'au 31 août 2023, 7 134 agents (dont 664 avec plusieurs demandes) ont sollicité le service RHP, soit 11,9 % des effectifs académiques. Certains pour une demande ponctuelle, d'autres pour un accompagnement dans la réalisation de leur projet d'évolution professionnelle.

Les femmes qui saisissent les services (79,5 %) sont surreprésentées par rapport aux effectifs des agents de l'académie (75,6 % de femmes et 24,4 % d'hommes) [Figure IV.2.1].

La tranche d'âge qui sollicite le plus le service RHP demeure celle des 40-49 ans : elle représente 34,9 % des nouvelles demandes en 2022-2023.

Vient ensuite la tranche d'âge des 50-59 ans (32,1 %) : souvent ces agents ne se voient pas continuer leur métier jusqu'à la retraite, et cherchent des pistes de réflexion en vue d'une évolution professionnelle.

Le classement est complété par la tranche d'âge des 30-39 ans (20,6 %) qui s'interroge principalement sur les possibilités de mobilité fonctionnelle.

Les agents de moins de 30 ans sollicitent peu le service (4,8 %). Si quelques saisines concernent un problème de gestion (autorisation d'absence, paie, etc) ou des problèmes d'affectation, la plupart des jeunes demandeurs relèvent de 2 thématiques :

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

Les agents en fin de carrière (plus de 60 ans) représentent 7,7 % des nouvelles demandes. 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.

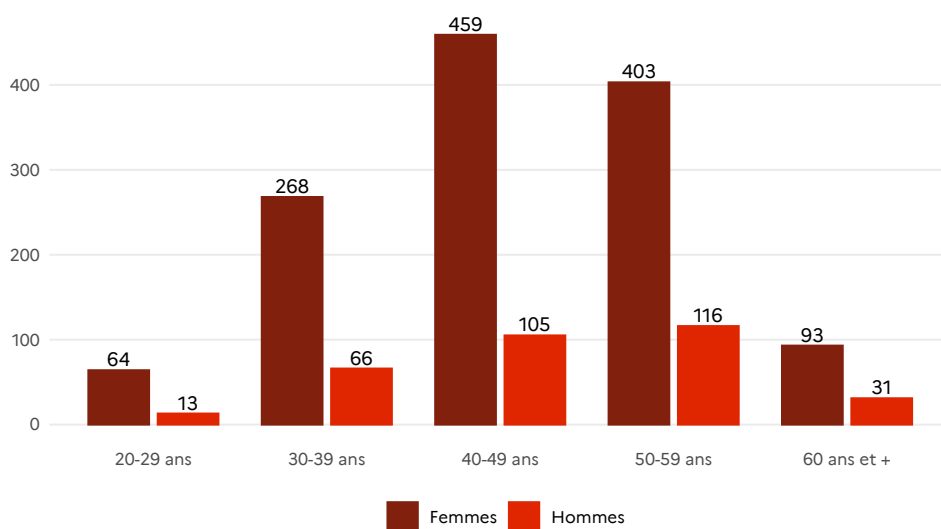
Tableau IV.2.1 - Configuration de chaque agence départementale

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Agence départementale de l'Ain	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	1 directeur 2 conseillères 100% (dont 1 à compter du 01/11/2022) = 2,8 ETP
Agence départementale de la Loire	1 directeur 1 conseillère hybride = 1,25 ETP	1 directeur 1 conseillère 100 % = 2 ETP	1 directeur 1 conseillère 100 % = 2 ETP
Agence départementale du Rhône	1 directeur 3 conseillers 100 % 2 conseillers hybrides, avec 1 interrompant sa fonction RHP en décembre 2020 = 4,4 ETP	1 directeur 4 conseillers 100 % 1 conseiller hybride = 5,25 ETP	1 directeur 5 conseillers 100 % 1 conseiller hybride = 6,2 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 (nomination en janvier à 80%) = 0,5 ETP	1 assistante administrative, implantée à l'agence départementale du Rhône = 1 ETP
Total	7,9 ETP	10 ETP	12 ETP

Champ : nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH

Source : Service ressources humaines de proximité

Figure IV.2.1 - Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2022-2023 selon l'âge et le sexe



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'entre 20 et 40% de leur temps de travail pour les RHP.

Champ : ensemble du Service ressources humaines de proximité

Source : Service ressources humaines de proximité

En 2022-2023, 82,8 % des nouveaux demandeurs étaient des enseignants [Figure IV.2.2] :

- 39,7 % des demandeurs exerçaient dans le 1^{er} degré (public et privé confondus)
- 43,1 % des demandeurs exerçaient dans le 2nd degré (public et privé confondus)
- 7,0 % des demandeurs exerçaient dans l'enseignement privé

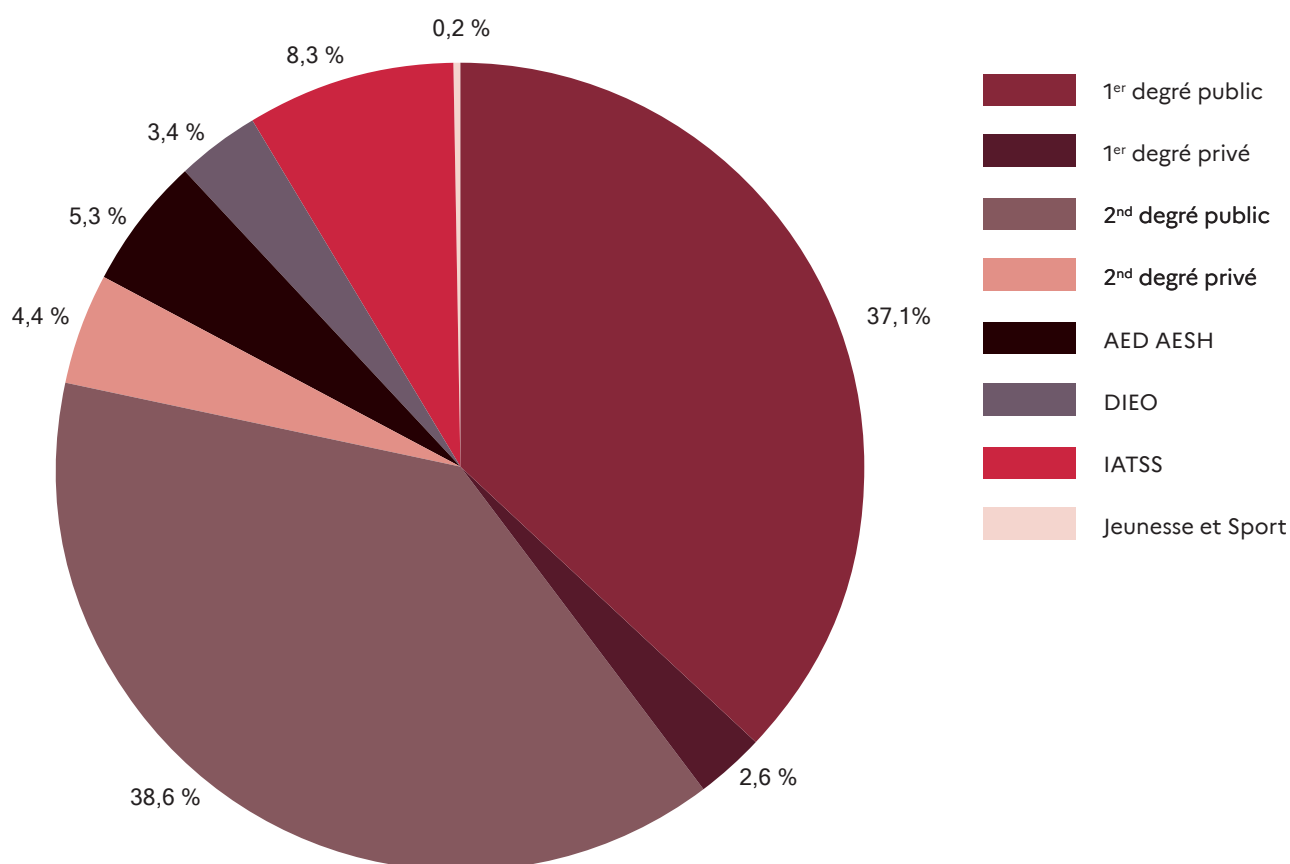
En 2022-2023, 17,2 % des nouveaux demandeurs étaient des personnels non enseignants.

- AED et AESH : 5,3 %
- Personnels DIO : 3,4 %
- Personnels IATSS : 8,3 %
- Personnels Jeunesse et sports : 0,2 %

Les personnels enseignants saisissent proportionnellement plus la plateforme que les personnels non enseignants, puisque dans l'académie les enseignants représentent 75,5 % des effectifs, alors que les personnels non enseignants représentent 24,5 % des effectifs académiques.

Le taux de saisine est de 2,5 % pour l'Ain, 2,3 % pour la Loire et 2,7 % pour le Rhône [Tableau IV.2.2]. Les personnes sans affectation saisissent le service pour anticiper le retour à leurs fonctions, ou au contraire pour préparer leur départ définitif de l'éducation nationale.

Figure IV.2.2 - Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2022-2023 selon le type de personnels



Champ : nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH

Source : Service ressources humaines de proximité

Tableau IV.2.2 - Nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH en 2022-2023 selon le département

	Saisines ProxiRH 2022-2023	
	Nombre	%
Ain	270	16,7 %
Loire	301	18,6 %
Rhône	960	59,3 %
Sans affectation (disponibilité, détachement extérieur, longue maladie,...)	87	5,4 %
Académie	1 618	100 %

Champ : nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH

Source : Service ressources humaines de proximité

2.3. L'activité du service

1 618 nouveaux dossiers ont été pris en charge par le service RHP au cours de l'année 2022-2023. Cette prise en charge est complétée par le suivi des dossiers pris en charge au cours des années scolaires précédentes.

Au cours de l'année 2022-2023 :

- 2 186 rendez-vous ont été assurés (2 461 créneaux étaient disponibles, et 32 rendez-vous n'ont pas été honorés par les agents)
- 6 298 messages ont été déposés par les agents (sans compter le message initial lors de la saisine de la plateforme)
- 7 319 messages ont été envoyés par les conseillers RHP

Ces 3 données concernent aussi bien des nouvelles saisines 2022-2023, 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 [Figure IV.2.3] :

- 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 sont donc relatives au premier motif de saisine de la plateforme ProxiRH des demandes 2022-2023.

Par ailleurs, la thématique saisie par l'agent, ne recouvre pas toujours 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.

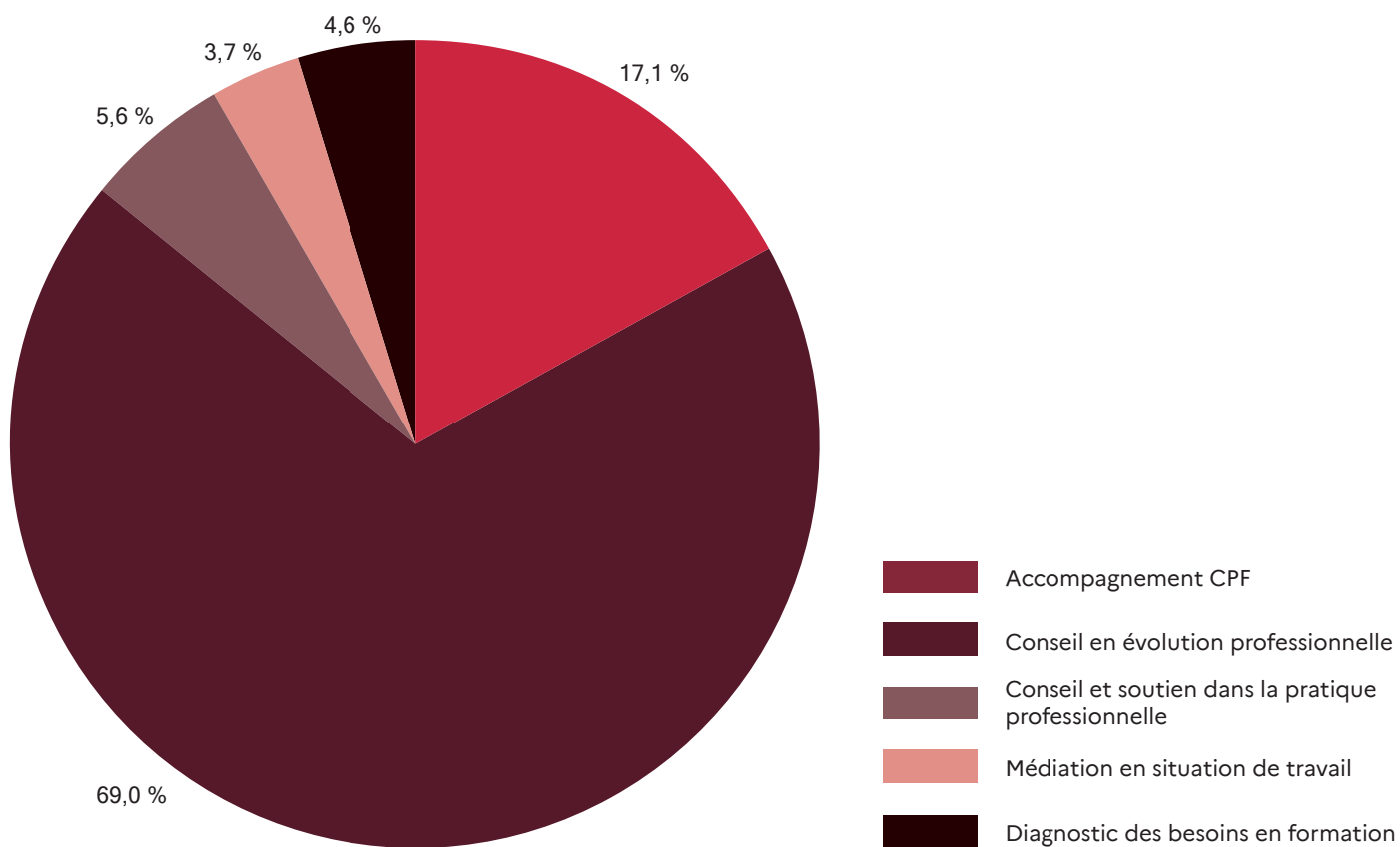
L'accompagnement des agents en matière d'évolution professionnelle continue d'être l'activité majeure du service de ressources humaines de proximité, en cohérence avec sa mission principale.

En fonction des demandes, plusieurs réponses peuvent être apportées :

- Une réorientation vers les services compétents lorsque les thématiques abordées ne sont pas du domaine d'action du service RHP : retraite, mouvement, paye, santé, etc.
- Une réponse écrite lorsque l'agent souhaite avoir des précisions sur un dispositif : transmission de circulaires, rappel de calendrier, informations diverses, etc.
- Un rendez-vous présentiel, en visioconférence 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 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, lettres de motivation, etc.

Au-delà de l'activité répertoriée sur la plateforme ProxiRH, qui concerne principalement l'accompagnement des agents dans la construction de leur projet professionnel et représente environ 50 % de l'activité du service RHP, les membres du service RHP ont d'autres missions.

Figure IV.2.3 - L'activité du service en 2022-2023 selon la thématique de la première saisine



Champ : nouveaux agents ayant saisi la plateforme ProxiRH

Source : Service ressources humaines de proximité

Accompagnement des agents en période préparatoire au reclassement (PPR)

En 2022-2023, 162 agents étaient en PPR (dont 24 continuent à être suivis par le Pôle RH du rectorat).

La difficulté pour le service RHP est le nombre peu important de sorties du dispositif, même s'il a augmenté par rapport à l'année 2021-2022. A l'issue de 2022-2023, 13 sorties du dispositif ont pu être actées :

- 7 détachements dans la filière administrative (SAENES)
- 1 recrutement comme responsable du bureau des études en lycée professionnel
- 2 retraites pour invalidité + 2 départs à la retraite
- 1 décès

De plus, la reconversion efficiente des agents interroge : 3 agents détachés en 2022-2023 se sont vus prolonger leur période probatoire pour 2023-2024.

Formations en tant que formateur

L'année 2022-2023 a confirmé la création du parcours « Mobilité professionnelle » de 25 heures dans le cadre de l'EAFC. Ce parcours permet aux stagiaires d'entamer une réflexion approfondie sur un projet d'évolution professionnelle : dispositifs de mobilité, identification des compétences, aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement. Ce parcours (qui devrait répondre à une demande forte) peine toutefois à trouver son public. Deux écueils apparaissent : l'étalement du parcours sur l'année scolaire qui semble trop long pour les agents en projet de reconversion ; un manque de visibilité qui n'a pas permis de mettre en place des cohortes dans les 3 départements comme prévu initialement. Une réflexion a donc été entamée pour pouvoir raccourcir et améliorer ce parcours pour les années suivantes.

Recrutement

Les conseillers et directeurs RHP sont régulièrement sollicités pour participer à des opérations de recrutement : jury aux concours de recrutement des enseignants (48 journées pour le CRPE privé et public ; CAPET et CAPES) ; recrutement sans concours d'adjoints administratifs ; commission de sélection des candidats au dispositif passerelle ; forums de l'emploi.

Sollicitation du service pour avis

Le service RHP est de plus en plus sollicité pour émettre un avis sur les candidatures des agents à des dispositifs liés à la mobilité professionnelle. Alors que le positionnement des conseillers sur les demandes de mobilisation du compte personnel de formation a été initié dès la mise en œuvre de ce dispositif, désormais, les conseillers, en leur qualité d'expert de la mobilité professionnelle, sont aussi sollicités pour émettre un avis lors d'autres campagnes : congé de formation professionnelle des enseignants du 2nd degré ; dispositif passerelle.

Parfois, les conseillers sont aussi ponctuellement sollicités pour apporter leur éclairage sur des demandes particulières : détachement, disponibilité, temps partiel, etc.

Interventions auprès d'instances diverses

Les conseillers peuvent être amenés à intervenir ponctuellement auprès de différents organismes, à leur demande, sur des thématiques diverses :

- Acculturation administrative des néo-directeurs d'école primaire sur la thématique de l'évolution et de la mobilité professionnelle ;
- Présentation du service RHP et de ses missions auprès des conseils d'IEN, des réunions de bassins des chefs d'établissement ;
- Information auprès des élèves de l'IRA de Villeurbanne : être acteur de son projet professionnel ; présentation des missions des attachés d'administration au sein du ministère de l'éducation nationale ;

participation à la formation des attachés dans le cadre du dispositif « Passerelle ».

Réunion d'information collective

Une information collective sur le thème « mobilité professionnelle » a été proposée aux agents de l'académie, à Vénissieux en février 2023. 75 personnels étaient inscrits, 39 ont réellement assisté à cette réunion.

Cette expérimentation – dont un retour positif a été fait par les participants – devrait être renouvelée au cours de l'année 2023-2024.

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.

Pour l'année scolaire 2022-2023, le pôle affaires médicales a transmis 2 311 saisines aux comités médicaux départementaux (CMD). Après la baisse ponctuelle de l'an passé, le nombre de saisines est reparti en très forte hausse par rapport à l'année précédente (+1 093 saisines par rapport à 2021-2022) [Tableau IV.3.1].

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.

La hausse du nombre de saisines est tirée par la réintégration à temps partiel thérapeutique, dont le taux de refus est en baisse. En 2022-2023, le taux global de refus par les CMD s'établit à 4,1 %, en forte baisse. Seules les demandes de réintégration à temps complet voient le taux de refus progresser un peu.

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 2022-2023, 14 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).

En 2022-2023, le taux de BOE s'établit à 2,6 % pour l'ensemble des personnels enseignants des secteurs public et privé et IATPSS [Tableau IV.3.2]. Les taux sont restés relativement stables par rapport à 2021-2022 pour les enseignants, mais en baisse significative chez les personnels IATPSS, après une forte hausse en 2021-2022. C'est néanmoins chez ces derniers que le taux est le plus élevé (7,6 %) ; 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.

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 2022-2023, effectif stable par rapport aux années précédentes [Tableau IV.3.3].

Tableau IV.3.1 - Répartition des saisines relatives aux congés longs et taux de refus en 2022-2023

Type de demande	Nombre de saisines	%	Demandes refusées (CMD)	Taux de refus
Congé longue maladie (CLM)	619	26,8 %	73	11,8 %
Congé longue durée (CLD)	295	12,8 %	8	2,7 %
Congé grave maladie (non titulaires)	32	1,4 %	0	0,0 %
Prolongation de CMO au-delà de 180 jours	120	5,2 %	0	0,0 %
Réintégration à temps partiel thérapeutique (et prolongation)	1 124	48,6 %	0	0,0 %
Réintégration à temps complet	121	5,2 %	14	11,6 %
Total saisines	2 311	100,0 %	95	4,1 %

Nombre de recours transmis au comité médical supérieur : **14**

Champ : ensemble du personnel
Source : Pole affaires médicales

Tableau IV.3.2 - Recensement des BOE au 31 août 2023

	BOE			Effectif total			Taux de BOE		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré public	66 13,1 %	439 86,9 %	505 100,0 %	2 495 13,9 %	15 425 86,1 %	17 920 100,0 %	2,6 %	2,8 %	2,8 %
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré privé	1 4,3 %	22 95,7 %	23 100,0 %	180 7,5 %	2 234 92,5 %	2 414 100,0 %	0,6 %	1,0 %	1,0 %
Personnels enseignants du 2 nd degré, CPE, PsyEN, AESH, Assistants d'éducation et de langue (public et privé)	228 28,9 %	561 71,1 %	789 100,0 %	11 028 31,2 %	24 325 68,8 %	35 353 100,0 %	2,1 %	2,3 %	2,2 %
Personnels IATPSS	60 25,2 %	178 74,8 %	238 100,0 %	520 16,6 %	2 618 83,4 %	3 138 100,0 %	11,5 %	6,8 %	7,6 %
TOTAL	355	1 200	1 555	14 223	44 602	58 825	0,6 %	2,0 %	2,6 %

Champ : ensemble du personnel à l'exception des personnels de direction et éducation
Source : Pole affaires médicales

Tableau IV.3.3 - Le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle

	Année 2017-2018	Année 2018-2019	Année 2019-2020	Année 2020-2021	Année 2021-2022	Année 2022-2023
Enseignants 1 ^{er} degré public et privé	5	5	3	6	4	5
Personnels 2 nd degré (enseignants, DIO et assistants...) du public et privé	11	11	8	10	10	9
Personnels IATPSS *	5	5	6	6	7	7
TOTAL	21	21	17	22	21	21

*: corps incluant depuis le 1er janvier 2021 les personnels Jeunesse et Sport
Champ : ensemble du personnel
Source : Pole affaires médicales

3.3. Le dispositif des postes adaptés

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 baisse en 2022-2023 (86 affectations, -2 postes) [Tableau IV.3.4].

Le taux de refus de poste adapté pour les enseignants du 1^{er} et 2nd degré (33,0 %) est en hausse en 2022-2023 [Tableau IV.3.5], après les baisses des années précédentes.

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 2022-2023, 113 enseignants ont bénéficié d'un allègement de service, effectif en légère hausse [Tableau IV.3.6]. Cette hausse ne concerne que le 2nd degré (+10 enseignants), contrairement aux effectifs dans le 1^{er} degré qui sont en baisse (-8 enseignants par rapport à 2021-2022).

Dans le 2nd degré, 52,8 % des enseignants bénéficiaires d'un allègement sont des BOE alors que dans le 1^{er} degré, les BOE représentent moins de 10 % 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.

Au 31 août 2023, sont recensés 122 agents à reclasser suite à une inaptitude prononcée par les comités médicaux départementaux, soit 5 agents en moins qu'en 2021-2022 (période qui avait connu une forte hausse : +34) [Tableau IV.3.7].

Tableau IV.3.4 - Les postes adaptés en 2022-2023

	PACD (3 ans)	PALD (4 ans) Budget académique	PALD (*) Budget CNED + réemplois
Enseignants du 1 ^{er} degré public	29	4	10
Enseignants du 2 nd degré public	12	8	23

*Postes financés hors budget académique au titre du dispositif de réemploi mis en extension en 2007

Champ : ensemble du personnel

Source : Pole affaires médicales

Tableau IV.3.5 - Les refus de postes adaptés pour les enseignants du 1^{er} et 2nd degré en 2022-2023

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de demandes de poste adapté	43	39	44	104	115	112
Nombre de refus	17	7	19	43	35	37
Taux de refus	39,5 %	17,9 %	43,2 %	41,3 %	30,4 %	33,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Pole affaires médicales

Tableau IV.3.6 - Les allègements de service en 2022-2023

	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	41	17,25	3	6
dont Ain	1	0,25	0	0
dont Loire	4	8	3	6
dont Rhône	36	9	0	0
Enseignants du 2 nd degré	72	17,97	38	16,16

Champ : ensemble du personnel

Source : Pole affaires médicales

Tableau IV.3.7 - Inaptitudes aux fonctions - situation au 31 août 2023

	Inaptitudes aux fonctions	Inaptitudes temporaire aux fonctions	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public	65	0	65
Enseignants 2 nd degré public	29	17	46
Personnels IATPSS	5	6	11
Total	99	23	122

Champ : personnel enseignant du secteur public et ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, ouvriers, sociaux et de santé (IATPSS)

Source : Pole affaires médicales

Commission de réforme

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 hausse en 2022-2023 (+4 dossiers). [Tableau IV.3.8] Le nombre de dossiers de demande de retraite pour invalidité à la demande de l'agent est en baisse (-2) pour la deuxième année.

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

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.

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 2022-2023 [Tableau IV.3.9] : 29 accidents de plus ont été recensés en 2022-2023. Cette augmentation ne concerne que les accidents sans arrêt de travail, dont le nombre recensé a fortement progressé (+99, soit + 27%). Les accidents avec arrêts de travail, ont, eux, diminué (-70, soit -12%), mais ils demeurent majoritaires (46,7 %).

Le nombre d'accidents de travail déclarés est en hausse ou stable pour l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des personnels de direction et inspection [Tableau IV.3.10].

Les femmes, alors qu'elles représentent 75,5 % de l'ensemble des personnels, sont sur représentées parmi les victimes d'accidents du travail (81,4 %) [Tableau IV.3.11].

De même, les personnes de plus de 50 ans sont un peu plus exposées, puisque 45,8 % des accidents les concernent alors qu'elles ne représentent que 36,8 % de l'ensemble du personnel.

Tableau IV.3.8 - Nombre de dossiers présentés à la commission de réforme

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Retraite pour invalidité à la demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	29	33	32	50	44	42
Retraite pour invalidité sans demande de l'agent (à l'épuisement des droits statutaires à CMO, CLM, CLD)	23	19	12	9	9	35
Allocation d'invalidité temporaire, pour les personnes placées en disponibilité d'office*	12	10	13	8	10	0
Pension d'invalidité temporaire, pour les stagiaires	7	7	7	7	6	5
Majoration d'une tierce personne	2	5	6	6	2	0
Orphelin invalide atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie	2	2	1	0	1	0
Procédure simplifiée (agents ayant +27 ans de service)*	9	10	7	8	6	0
Total	84	86	78	88	78	82

* n'existe plus à partir de 2022-2023

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

Champ : ensemble du personnel

Source : Pole affaires médicales

Tableau IV.3.9 - 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	470	536	1 006
	46,7 %	53,3 %	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Direction budget et finances et les trois Directions des services départementaux de l'éducation nationale

Tableau IV.3.10 - 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	286	28	231	61	8	15	49	1	679
Accidents de mission	12	1	7	2			1		23
Accidents de trajet	97	15	120	32	4	9	25	2	304
Total	395	44	358	95	12	24	75	3	1 006

(*) 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

Champ : ensemble du personnel

Source : Direction budget et finances et les trois Directions des services départementaux de l'éducation nationale

Tableau IV.3.11 - 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	6	52	60	118
	Femmes	34	280	247	561
Accidents de mission	Hommes		1	3	4
	Femmes	1	11	7	19
Accidents de trajet	Hommes	3	31	31	65
	Femmes	18	108	113	239
Total		62	483	461	1 006
		6,2 %	48,0 %	45,8 %	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Direction budget et finances et les trois Directions des services départementaux de l'éducation nationale

IV ACTIONS EN DIRECTION DU PERSONNEL

4. Action sociale

Les données présentées dans cette partie concernent l'année civile 2023.

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 pouvant bénéficier de l'action sociale relèvent des catégories suivantes : les 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

Le budget global 2023 dédié à l'action sociale s'élève à 1 432 294 d'euros [Tableau IV.4.1]. 96 % des crédits, soit 1 371 614 d'euros ont été consommés, ce qui représente une hausse de 15 % par rapport à 2022. 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, comme en 2022.
- 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.

Tableau IV.4.1 - Bilan de l'action sociale 2023

		Crédits affectés	Crédits utilisés	Part des actions	Nombre de bénéficiaires
PIM					
	dont gardes d'enfants		Prestataire extérieur		
	dont séjours	20 000 €	12 723 €	1,4 %	53
	dont allocation aux parents d'enfants handicapés	580 000 €	582 194 €	65,2 %	324
	Secours	223 000 €	126 164 €	14,1 %	168
	ASIA individuelles	150 000 €	137 100 €	15,4 %	235
	ASIA - aide à l'installation (PAYS DE GEX)	15 000 €	23 200 €	2,6 %	29
	ASIA - aide à l'installation (CAUTION)	10 000 €	9 601 €	1,1 %	29
	ASIA - aide à l'installation (CIV)	2 000 €	1 950 €	0,2 %	3
	Sous-total Titre 2	1 000 000 €	892 932 €	100,0 %	841
Hors Titre 2	Aide à la restauration PIM (nombre de repas)	41 000 €	27 514 €	5,7 %	1 235
	ASIA collectives	10 000 €	3 351 €	0,7 %	3
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (FIPHFP)	122 895 €	371 426 €	77,6 %	188
	Aménagement poste travail pour personnels handicapés (employeur)	258 399 €	76 391 €	16,0 %	
	Sous-total Hors Titre 2	432 294 €	478 682 €	100,0%	1 426
Total global 2023		1 432 294 €	1 371 614 €	100,0%	2 267

Champ : ensemble du personnel

Source : Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Tous titres confondus, les crédits affectés à l'action sociale ont augmenté de 19 % en 2023.

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, était en baisse en 2023 pour ce qui concerne les crédits affectés (-53 %). Cependant, les crédits utilisés ont été 3 fois plus importants que la délégation du FIPHFP, et ce poste a ainsi connu une progression de 57 %.

L'aide à la restauration PIM continue d'augmenter en 2023 (4 000 euros de plus de crédits utilisés en 2023).

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 16 % en 2023). Il représente 65 % des dépenses globales du titre 2.

Au titre des secours, 126 164 euros ont été consommés pour 168 demandes en 2023. L'année précédente, les dépenses s'élevaient à 148 463 euros pour 183 dossiers instruits.

4.5 L'action sociale d'initiative académique (ASIA)

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 a augmenté de 48 860 euros par rapport à 2022 (+40 %), et le nombre de bénéficiaires de 70 % [Tableau IV.4.2].

L'ASIA pour les études supérieures des enfants demeure le principal poste de dépenses pour l'académie et s'est élevée à 68 850 euros en 2023, soit 40 % des dépenses totales des ASIA individuelles. La dépense totale a connu une hausse (+25 %) moins importante que pour les autres ASIA, et le nombre des bénéficiaires est en hausse (190 bénéficiaires, soit +88 personnes). Le montant de la dépense par bénéficiaire, 362 euros, est en forte baisse (-180 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 29 agents en 2023 (+11 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). 29 agents ont été concernés en 2023.

L'ASIA CIV quant à elle est destinée aux agents intégrant un poste dans les zones REP/REP+, soit 3 agents en 2023.

Les dépenses au titre des ASIA collectives s'élèvent à 3 351 euros et ont concerné 3 conventions, soit une réduction d'environ 50 %.

Tableau IV.4.2 - Bilan des actions sociales d'initiative académique (ASIA) 2023

		Nombre de bénéficiaires ou conventions	Montant dépenses
ASIA individuelles	Aides aux handicaps et aux malades	2	3 000 €
	Sphère de la vie privée		
	Aides aux orphelins mineurs	37	58 900 €
	Retraités	2	1 350 €
	Etudes supérieures des enfants	190	68 850 €
	Aide à l'installation (CAUTION)	29	9 601 €
	Aide à l'installation (CIV)	3	1 950 €
	Aide vacances aux enfants	0	0 €
	Environnement professionnel		
	Pertes de revenus liées à la maladie	4	5 000 €
	Aides aux contractuels	0	0 €
	Aides à l'installation Pays de Gex	29	23 200 €
	Total Asia individuelles	296	171 851 €
ASIA Collectives	Conventions	3	3 351 €
	Total Asia collectives	3	3 351 €

Champ : ensemble du personnel

Source : Direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

PARTIE 5

Contentieux et protection fonctionnelle

1. Contentieux

Les données relatives au contentieux portent sur l'année civile 2022.

L'académie de Lyon recense, au titre de l'année civile 2022, 208 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 183 en 2021 et 176 en 2020, soit une progression régulière sur les 3 dernières années) [Tableau V.1.1] :

- 190 recours contentieux relevant du tribunal administratif : 151 recours pour excès de pouvoir (REP), 16 recours de plein contentieux (RPC) et 23 référés (dont 16 référés suspension, 4 référés liberté, 1 référé mesures utiles, 1 référé provision et 1 référé expertise).
- 18 recours relevant de la cour administrative d'appel.

Sur l'ensemble de ces recours, 167 concernent l'enseignement scolaire et 41 l'enseignement supérieur. Les auteurs de ces recours se répartissent comme suit : 70 enseignants de l'enseignement public (soit 39 du 1er degré et 31 du 2nd degré), 16 enseignants de l'enseignement privé (soit 1 du 1er degré et 15 du 2nd degré), 22 personnels non enseignants (7 ATSS, 7 DIEO, 4 AESH, 4 AED), 97 usagers (55 parents d'élèves/élèves, 1 candidate et 41 étudiants) et 3 autres (3 communes).

Les thématiques prédominantes de l'année 2022 sont les suivantes :

- la rémunération, la carrière et la fin de contrat pour les personnels
- les bourses, la scolarisation et les sanctions disciplinaires pour les usagers

Personnels :

Parmi les recours concernant l'ensemble des personnels, 18 concernent la rémunération (diverses indemnités, contestation d'un titre de perception, retenue sur salaire, suspension de rémunération, versement de la NBI, demi-traitement, non-versement de l'allocation de formation réservée aux personnels enseignants), 14 sont liés à des fins de contrat (non-renouvellement de contrat - licenciement), 13 à la carrière (avancement, appréciation sur la valeur professionnelle, promotion, titularisation ...), 10 sont en rapport avec la communication de documents (mais ne concernent que 2 requérantes), 10 avec l'affectation (mutation dans l'intérêt du service, mutation interdépartementale / intra académique, affectation sur un poste de directrice, affectation à titre provisoire sur une fonction administrative exceptionnelle), 11 concernent une demande de réparation des préjudices subis, 10 sont liés à la santé (allègement de service, imputabilité au service d'un accident, affectation sur un poste adapté, saisine du conseil médical, placement en accident de service), 4 à des sanctions disciplinaires (blâme, exclusion temporaire de fonctions), 2 à des suspensions de fonctions. Les autres recours sont relatifs à divers domaines : refus de protection fonctionnelle, perte du bénéfice d'un logement de fonction par NAS (nécessité absolue de service), détachement ou (ré)intégration dans un corps, mise à la retraite, refus de prolongation d'activité au-delà de l'âge limite, rupture de la convention professionnelle, disponibilité de droit afin d'exercer une activité salariée et élever un enfant de moins de 12 ans ...

Usagers :

Sur les 55 recours formés par des parents d'élèves et élèves des 1^{er} et 2nd degrés, 11 concernent des demandes d'affectation (dérogation à la carte scolaire), 10 des demandes d'autorisation d'instruction en famille, 10 sont liés à des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves (avertissement, exclusion temporaire ou définitive), 5 à l'orientation des élèves, 4 concernent des demandes relatives aux examens (baccalauréat, brevet ou brevet professionnel), 4 des demandes d'affectation d'un AESH pour accompagner un enfant en situation de handicap, 5 sont liés à des demandes indemnitaires, 2 à un accident scolaire, 1 à une demande de communication de documents, 1 concerne une demande de bourse du 2nd degré, 1 une demande d'affectation d'un enseignant maîtrisant la langue des signes française et 1 une demande d'expertise sur l'impact psychologique et physique du port du masque anti-Covid.

Un recours a été formé par une candidate au concours de recrutement de SAENES (sur les conditions d'octroi des postes au profit des lauréats sur la liste complémentaire).

Tableau V.1.1 - Recours introduits (Tribunal administratif et Cour administrative d'appel)

		Année civile 2017	Année civile 2018	Année civile 2019	Année civile 2020	Année civile 2021	Année civile 2022	
							Nombre de recours	Répartition
Recours introduits par les personnels de l'éducation nationale	Enseignants du 1 ^{er} degré public	13	27	32	21	38	39	18,8 %
	Enseignants du 2 nd degré public	27	20	9	24	28	31	14,9 %
	Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	1	3	2	0	1	0,5 %
	Enseignants du 2 nd degré privé	4	8	7	13	3	15	7,2 %
	Enseignants du supérieur	1	0	0	0	0	0	0,0 %
	Personnels IATSS	7	12	7	10	7	7	3,4 %
	Personnels DIEO	0	1	2	4	5	7	3,4 %
	Agents non titulaires non enseignants	3	9	0	6	14	8	3,8 %
	Sous-total personnels de l'EN	55	78	60	80	95	108	51,9 %
Recours introduits par les usagers	Orientation, scolarisation et affectation des élèves (1)	13	8	30	14	28	30	14,4 %
	Examens et concours (2)	12	11	11	27	11	5	2,4 %
	Bourses (2 nd degré et enseignement supérieur)	44	31	64	40	26	39	18,8 %
	Autres (3)	17	10	14	12	19	23	11,1 %
	Sous-total usagers	86	60	119	93	84	97	46,6 %
Recours introduits par d'autres requérants	Divers (syndicat, commune, association ...)	0	2	0	3	4	3	1,4 %
Total global		141	140	179	176	183	208	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, non-remplacement de professeurs ...

Champ : ensemble des recours contre des décisions établies par le recteur d'académie et de région académique

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Sur les 41 recours formés par les étudiants, 38 concernent les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux et 3 la poursuite d'études en master.

Autres requérants :

Les 3 recours restants concernent des communes contestant le refus d'accompagnement financier en raison de l'abaissement de l'âge d'instruction obligatoire à 3 ans.

Durant l'année civile 2022, 163 décisions juridictionnelles ont été prononcées [Tableau V.1.2] :

- 154 par le tribunal administratif de Lyon (soit 124 pour l'enseignement scolaire et 30 pour l'enseignement supérieur). Ces décisions concernent 130 recours pour excès de pouvoir (REP), 3 recours de plein contentieux (RPC) et 21 référés.
- 9 par la cour administrative d'appel de Lyon (soit 8 pour l'enseignement scolaire et 1 pour l'enseignement supérieur).

Ces 163 décisions se répartissent comme suit : 50 enseignants de l'enseignement public (25 du premier degré et 25 du second degré), 5 enseignants de l'enseignement privé (4 du second degré et 1 du premier degré), 20 personnels non enseignants (6 IATSS, 4 CPE, 5 AED, 3 AESH, 1 médecin, 1 Psy-EN), 56 parents d'élèves et élèves, 1 candidate, 30 étudiants et 1 groupe de personnels de l'enseignement supérieur.

Elles ont donné lieu à : 100 rejets, 31 désistements, 13 non-lieux à statuer, 17 annulations, et 2 condamnations.

Il convient de préciser que, sur les 21 requêtes en référé, le juge des référés en a rejeté 18. Les autres recours ont abouti à 3 désistements.

Personnels :

Concernant les 75 personnels enseignants et non-enseignants de l'enseignement scolaire, 14 des décisions juridictionnelles prononcées sont liées à la santé (imputabilité au service, allègement de service, prise en charge de frais médicaux, mise en disponibilité d'office pour raison de santé), 13 décisions sont liées à l'affectation et la mutation, 12 à la rémunération (indemnités diverses, contestation d'un titre de perception, retenue sur salaire, suspension de rémunération), 11 à des fins de contrat (non-renouvellement ou licenciement), 7 à la carrière (avancement, appréciation sur la valeur professionnelle, promotion, titularisation ...), 3 aux sanctions disciplinaires (exclusion temporaire des fonctions, suspension de fonctions), 3 à la communication de documents administratifs, 3 à des demandes de reclassement et de (ré)intégration dans un corps, 3 à des demandes de réparation des préjudices subis. Les autres décisions sont relatives à divers domaines : protection fonctionnelle, prolongation d'activité au-delà de l'âge limite, temps partiel, congé de formation professionnelle, demande de retrait de pièces d'un dossier administratif, demande de disponibilité de droit afin d'exercer une activité salariée et élever un enfant de moins de 12 ans.

Concernant le personnel de l'enseignement supérieur, une décision fait suite à la contestation d'un arrêté du recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes désignant un administrateur provisoire dans un établissement public d'enseignement.

Usagers :

Concernant les 56 parents et élèves des 1er et 2nd degrés, 18 décisions juridictionnelles sont en lien avec l'affectation des élèves (dont 14 à la dérogation à la carte scolaire), 8 avec des demandes d'autorisation d'instruction en famille, 7 concernent des demandes relatives aux examens (baccalauréat, brevet ou brevet professionnel), 6 des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'élèves (avertissement, exclusion temporaire ou définitive), 5 sont liées au handicap (aménagement adapté et demandes d'affectation d'un AESH pour accompagner un enfant en situation de handicap), 4 à des demandes de bourse du 2nd degré, 3 sont en lien avec l'orientation des élèves, 2 avec un accident scolaire, 1 concerne une demande d'affectation d'un enseignant maîtrisant la langue des signes française, 1 à une demande de suspension temporaire d'un proviseur et 1 à une demande d'expertise sur l'impact psychologique et physique du port du masque anti-Covid .

Une décision concerne une candidate contestant la décision du jury plénier au certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPMEF).

Concernant les 30 étudiants, 28 décisions sont en rapport avec les demandes de bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux, 1 avec les épreuves du BTS et 1 avec l'inscription en master.

Tableau V1.2 - Les décisions juridictionnelles en 2022

		Nombre	Répartition
Jugements REP/RPC* (tribunal administratif)	annulation	17	10,4 %
	condamnation	2	1,2 %
	désistement et non-lieu à statuer	40	24,5 %
	rejet	74	45,4 %
	Sous-total jugements	133	81,6 %
Ordonnances du juge des référés (tribunal administratif)	suspension	0	0,0 %
	expertise	0	0,0 %
	désistement et non-lieu à statuer	3	1,8 %
	indemnisation	0	0,0 %
	rejet	18	11,0 %
	Sous-total ordonnances du juge des référés	21	12,9 %
Arrêts de la Cour d'appel	rejet	8	4,9 %
	désistement	1	0,6 %
	annulation	0	0,0 %
	Sous-total arrêts de la cour adm. d'appel	9	5,5 %
Total		163	100 %

* Recours pour excès de pouvoir / recours de plein contentieux

Champ : ensemble des décisions juridictionnelles qui concernent l'académie de Lyon et la région académique

Source : Service inter académique des affaires juridiques

2. Protection fonctionnelle

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 cause 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.

Le nombre de demandes de protection fonctionnelle est très important en 2022-2023 (261 demandes) et en nette augmentation par rapport à 2021-2022 (199 demandes) [Tableau V.2.1].

Le plus grand nombre des demandes provient, comme les années précédentes, des personnels du Rhône 177 (soit 67,8 %), puis des personnels de la Loire 64 (soit 24,5 %) et des personnels de l'Ain 20 (7,7 %).

Les demandes de protection fonctionnelle sont essentiellement formulées par des personnels de l'enseignement public (95 %) [Tableau V.2.2]. Davantage de demande sont formulées par des personnels féminins (plus de 75,1 %) [Tableau V.2.3]. Cependant, les femmes étant plus nombreuses que les hommes au sein de l'académie de Lyon, les demandes des hommes et des femmes s'équilibrent à présent.

Les demandes proviennent principalement des personnels des écoles (41,4 %) [Tableau V.2.4] et [Tableau V.2.5]. En 2022-2023, les demandes de protection fonctionnelle des enseignants du 1^{er} degré connaissent une importante augmentation (102, dont 43 directeurs d'école) par rapport à l'année précédente (72). Concernant le 2nd degré, les demandes des personnels des collèges restent stables cette année, tandis que celles des personnels des lycées poursuivent leur progression. Si le nombre de demandes des enseignants du 2nd degré reste stable, il faut noter que les demandes des personnels de direction dans le 2nd degré sont particulièrement nombreuses en 2022-2023 (35 demandes, pour 25 en 2020-2021 et 19 en 2021-2022). De même, les demandes des personnels d'éducation et d'orientation sont en nette augmentation par rapport aux années précédentes, (8 en 2019-2020, 5 en 2020-2021, 11 en 2021-2022 et 25 en 2022-2023).

Tableau V.2.1 - Evolution sur 5 ans du nombre de demandes de protection fonctionnelle selon le département

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Ain	4	8	17	31	27	20
Loire	16	32	28	36	43	64
Rhône	68	91	73	135	129	177
Total académie	88	131	118	202	199	261

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Tableau V.2.2 - Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le secteur

Secteur	Nombre de demandes	Répartition en %
Public	248	95,0 %
Privé	13	5,0 %
Total	261	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Tableau V.2.3 - 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	65	24,9 %	0,44 %
Femmes	196	75,1 %	0,43 %
Total	261	100,0 %	0,44 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Tableau V.2.4 - Répartition des demandes de protection fonctionnelle selon le type d'établissement

Type d'établissement	Nombre de demandes	Répartition en %
École	108	41,4 %
Collège	73	28,0 %
Lycée	76	29,1 %
Autre	4	1,5 %
Total	261	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Tableau V.2.5 - Répartition des demandes de protection fonctionnelle par type de personnel

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	
Enseignants 1 ^{er} degré	37	31	56	35	77	72	102	39,1 %
Enseignants 2 nd degré	38	39	45	52	79	82	79	30,3 %
Personnels de direction	10	6	12	13	25	19	35	13,4 %
Personnels d'inspection	1	0	1	2	5	1	4	1,5 %
Personnels d'éducation ou d'orientation	0	3	6	8	5	11	25	9,6 %
Personnels administratifs	4	3	5	2	4	2	3	1,1 %
Assistants sociaux, infirmiers et médecins	0	2	1	5	4	2	2	0,8 %
Autres types de personnels	7	4	5	1	3	10	11	4,2 %
Total	97	88	131	118	202	199	261	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Les demandes de protection fonctionnelle pour agressions verbales hors réseaux sociaux (insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) ou physiques constituent la majeure partie de l'ensemble des demandes (59,4 %) [Tableau V.2.6]. Elles sont en augmentation par rapport aux années précédentes (155 en 2022-2023, 114 en 2021-2022 et 120 en 2020-2021). Viennent ensuite les demandes liées à des atteintes diverses via les réseaux sociaux (12,6 %), celles issues d'un dépôt de plainte à l'encontre de l'agent (11,1 %) ou à des dénonciations calomnieuses et accusations (10 %), en hausse par rapport à 2022-2023 (6,5 %), les demandes liées à un comportement harcelant (4,2 %) et les problèmes relationnels et de souffrance au travail (1,1 %).

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.

En 2022-2023, les atteintes pour lesquelles une demande de protection fonctionnelle est effectuée, émanent principalement des parents ou de membres de la famille d'un élève (54,0 %), des élèves (19,9 %), de personnes non identifiées ou extérieures à l'éducation nationale pour 11,1 % et enfin de collègues (10,0 %) ou des personnels de direction (5,0 %) [Tableau V.2.7].

On constate en 2022-2023 une nette augmentation des atteintes émanant des parents ou de membres de la famille d'un élève par rapport à l'année 2021-2022.

Les agents ont bénéficié au cours de cette année d'un accord et d'un soutien du recteur dans 72,4 % des cas, soit 189 réponses favorables [Tableau V.2.8]. Le bénéfice de la protection fonctionnelle a été refusé pour 21,8 % des demandes, soit 57 réponses défavorables.

Une quinzaine de dossiers (5,7 %) sont « en attente » suite à la décision du recteur d'effectuer une enquête administrative. Aucune réponse ne leur a été apportée, à ce jour.

Tableau V.2.6 - Les motifs des demandes de protection fonctionnelle

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	
Agressions verbales hors réseaux sociaux (Insultes, injures, menaces, outrages et diffamation) et / ou agressions physiques	77	55	91	68	120	114	155	59,4 %
Atteintes diverses via Internet et réseaux sociaux (divulgaration de données personnelles, usurpation d'identité, atteinte à la vie privée, injures, diffamation...)	4	4	6	16	23	19	33	12,6 %
Dénonciations calomnieuses et accusations (maltraitance, attouchements, ...)		10	2	2	10	13	26	10,0 %
Harcèlement (moral, sexuel ou autre)	5	10	7	5	11	12	11	4,2 %
Dépôt de plainte à l'encontre de l'agent	9	8	12	9	28	26	29	11,1 %
Poursuites pénales	1	1	1	0	0	0	1	0,4 %
Dégradation de véhicule	1	0	1	0	1	0	0	0,0 %
Problèmes relationnels / souffrance au travail		11	11	7	2	7	3	1,1 %
Divers	0	0	0	11	7	8	3	1,1 %
Total	97	99	131	118	202	199	261	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Tableau V.2.7 - 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	52	19,9 %
Parent ou autre membre de la famille d'un élève	141	54,0 %
Autre personnel (enseignant ou non-enseignant)	26	10,0 %
Autre personnel (Personnel de direction 2nd degré)	13	5,0 %
Autre (personne non identifiée ou personne extérieure à l'éducation nationale)	29	11,1 %
Total	261	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

Tableau V.2.8 - Réponses apportées aux demandes de protection fonctionnelle pour l'année 2022-2023

	Nombre	Taux
Accord et soutien (recteur - DASEN)	189	72,4 %
Refus	57	21,8 %
En attente	15	5,7 %
Total	261	100,0 %

Champ : ensemble du personnel

Source : Service inter académique des affaires juridiques

SIGLES

AAE : Attaché(e) d'Administration de l'État

ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AE-CE : Adjoint d'Enseignement et Chargé d'Enseignement

AED : Assistant d'Éducation

AESH : Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap

AFA : Affectation à l'année

AIP : Aide à l'Installation des Personnels de l'État

APAE : Attaché principal d'Administration de l'État

ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

ASI : Assistant ingénieur

ASIA : Action Sociale d'Initiative Académique

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BTS : Brevet de technicien supérieur

CAER : Concours d'accès à l'échelle de rémunération (un concours interne).

CAFEP : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Privé

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CAPES : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré

CAPEPS : Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive

CAPET : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique

CAPLP : Certificat d'Aptitude au Professorat de Lycée Professionnel

CEPJ : Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse

CESU : Chèque emploi service universel

CIA : Complément indemnitaire annuel

CIO : Centre d'information et d'orientation

CIV : Comité Interministériel de la Ville

CFA : Centre de formation pour apprentis

CLD : Congé longue durée

CLM : Congé longue maladie

CMD : Comité Médical Départemental

CMO : Congé Maladie Ordinaire

CNED : Centre national d'enseignement à distance

CPA : Comité Pédagogique Académique

CPE : Conseiller Principal d'Éducation

CPGE : Classes préparatoires aux grandes écoles

CRPE : Concours de recrutement de professeur des écoles

CT : Conseiller technique

CTPS : Conseiller technique et pédagogique supérieur

CROUS : Centre Régional des œuvres Universitaires et Scolaires

CTSSAE : Conseillers techniques de service social des administrations de l'État

DCIO : Directeur de Centre d'Information et d'Orientation

DIEO : Personnels de Direction, d'Inspection, d'Éducation et d'Orientation

DRAJES : Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et au Sport

DRH : Direction de Ressources Humaines

EAFC : École Académique de la Formation Continue

EN : Éducation nationale

EPL : Établissement Public Local d'Enseignement

EPS : Éducation Physique et Sportive

EREA : Établissements régionaux d'enseignement adapté

FIPHFP : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

HSA : Heures supplémentaires année

HSE : Heures supplémentaires effectives

IA-DASEN : Inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale.

IA-IPR : Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux

IATSS : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

IATPSS : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Technico-Pédagogiques, Sociaux et de Santé

IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale

IEN-IO : Inspecteur de l'Éducation Nationale chargés de l'information et de l'orientation

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

IJS : Inspecteurs Jeunesse et Sport

IMP : Indemnités pour missions particulières

INSPÉ : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation.

IPR : Inspecteur Pédagogique Régional

ITRF : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions

PACD : Poste Adapté de Courte Durée

PALD : Poste Adapté de Longue Durée

PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

PIM : Prestations interministérielles

PLP : Professeur de Lycée Professionnel

PPCR : Parcours professionnel, carrière rémunération

PsyEN : Psychologue de l'Éducation Nationale

PTP : Personnels Techniques et Pédagogiques

RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

RASED : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté

REP : Réseau d'éducation prioritaire

RHP : Ressources humaines de proximité

RIFSEEP : Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SGA : Secrétaire Général d'Académie

TOS : Personnels techniques, ouvriers et de service

TZR : Titulaire sur zone de remplacement

ZR : Zones de remplacement.

L DÉFINITIONS

EREA : les établissements régionaux d'enseignement adapté sont des établissements publics dont la mission est de prendre en charge des adolescents en grande difficulté scolaire et sociale, ou rencontrant des difficultés liées à une situation de handicap.

SEGPA : les sections d'enseignement général et professionnel adapté accueillent des élèves présentant des difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien.

INDICE MÉDIAN : indice tel que lorsque les unités sont classées par ordre croissant 50 % se trouvent en-dessous et 50 % en-dessus.

PREMIER DÉCILE : indice tel que lorsque les unités sont classées par ordre croissant 10 % se trouvent en-dessous et 90 % en-dessus.

DERNIER (OU NEUVIÈME) DÉCILE : indice tel que lorsque les unités sont classées par ordre croissant 90 % se trouvent en-dessous et 10 % en-dessus.

STAGIAIRES : les stagiaires sont des agents qui ont vocation à être titularisés après la période probatoire fixée par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés. À ce titre, ils perçoivent une rémunération dès leur nomination.

JOURNÉE STAGIAIRE : ensemble des heures de présence en formation (une journée stagiaire représente 6h de présence).

TAUX D'ASSIDUITÉ : rapport entre le nombre de stagiaires assidus (au moins 2/3 de présence) et le nombre de candidats présents.

TAUX DE PERSONNES FORMÉES : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif total de personnels.

TAUX DE PRÉSENCE : rapport entre le nombre de stagiaires présents et le nombre de candidats convoqués.

TAUX DE FRÉQUENTATION OU TAUX DE RECOURS : rapport entre le nombre de personnels concernés par un dispositif et le nombre total de personnels académiques.

SOURCES

Effectifs et caractéristiques démographiques

- Les enseignants du premier degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) à la date du 15 janvier 2023.
- Les enseignants du premier degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données des bases de gestion départementales AGAPE (Application de Gestion Automatisée des Professeurs des Ecoles) du secteur privé à la date du 15 janvier 2023. Lorsqu'il exerce dans un établissement sous contrat simple, l'enseignant est maître agréé et relève du droit privé tout en étant rémunéré par l'Etat. S'il s'agit d'un établissement sous contrat d'association, il est maître contractuel et bénéficie d'un contrat de droit public.
- Les personnels du second degré public : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) à la date du 15 janvier 2023.
- Les enseignants du second degré privé sous contrat : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données de la base de gestion académique EPP (Emplois-Postes-Personnels) du secteur privé à la date du 15 janvier 2023.
- Les personnels IATSS : les informations sont issues de l'exploitation de l'entrepôt de données BSA qui intègre les données de la base de gestion académique AGORA (Aide à la Gestion Optimisée des Ressources ATSS) à la date du 15 janvier 2023.
- Les personnels Jeunesse et Sport intégrés au 1^{er} janvier 2021 :
 - les personnels sur missions jeunesse et sports et sur supports administratifs ont été intégrés dans AGORA au 1^{er} janvier 2021. Les données les concernant sont donc issues de l'entrepôt de données BSA.
 - les Inspecteurs Jeunesse et Sports (IJS) et les 3 corps technico-pédagogiques (Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, Professeurs de sports et Conseillers technique et pédagogique supérieur sont gérés dans l'application RenoiRH (ReNouveau de l'Outil Interministériel de gestion des Ressources Humaines). Les informations se rapportant à ces corps sont issues de RenoiRH.

Carrière et mobilité

- La Direction des Examens et Concours (DEC) du rectorat de l'académie de Lyon met à disposition les données concernant la réussite aux concours.
- Les trois Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN) fournissent les données concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant du premier degré public.
- La Direction des Personnels Enseignants (DIPE) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose des informations concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant du second degré public, du personnel d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.
- La Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles (DEP-IEF) du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose des informations concernant les promotions et la mobilité du personnel enseignant privé du premier et du second degrés.
- La Direction des Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (DPATSS) du Rectorat de l'Académie de Lyon fournit les données concernant les promotions et la mobilité du personnel ATSS.
- La Direction des personnels d'Encadrement (DE) fournit les données concernant les promotions et la mobilité du personnel d'encadrement.
- L'entrepôt de données BSA permet d'avoir accès aux informations concernant les fins de fonctions définitives et la rémunération indiciaire des personnels enseignants du 1^{er} degré et 2nd degré, personnel d'encadrement et des personnel IATSS.
- Le contrôleur de gestion, en lien avec le coordinateur Paye du Rectorat de l'académie de Lyon fournit, les données concernant la rémunération indemnitaire et la Direction de l'Organisation Scolaire (DOS) fournit le détail des IMP (Indemnités de missions particulières).

Vie du personnel

- L'entrepôt de données BSA permet d'avoir accès aux informations concernant les lieux d'exercice, les modalités d'affectation, la quotité de travail pour l'ensemble des personnels ainsi que les informations liées aux personnels en position de non-activité.
- L'entrepôt de données BSA fournit les informations concernant les congés de tout le personnel public de l'Education Nationale.
- Les Directions Départementales des trois départements fournissent les données concernant la formation continue du personnel enseignant du premier degré public. Les données sont extraites du système d'information EGIDE.
- L'École Académique de la Formation Continue (EAFC) du Rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant la formation continue du personnel enseignant du second degré public. Les données sont extraites du système d'information EGIDE. Elle donne accès aussi aux informations concernant la formation continue du personnel ATSS. Les données sont extraites du système d'information GAIA.
- La Cellule académique Modernisation Innovation Transformation fournit les données concernant le télétravail à la rentrée 2022.

Actions en direction du personnel

- Le pôle Ressources Humaines du Rectorat de l'Académie de Lyon dispose de ses propres informations au niveau académique.
- La plateforme ProxiRH fournit les données sur l'activité du Pôle Ressources Humaines de proximité.
- Le Pôle Affaires Médicales (PAM) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant les affaires médicales.
- La Direction Budget et Finances (DBF) du rectorat de l'académie de Lyon fournit les données concernant les accidents du travail des personnels IATSS, des personnels du 2nd degré et les enseignants du secteur privé. Les directions départementales des trois départements fournissent les données concernant les accidents du travail des enseignants du 1er degré public.
- La Direction des Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (DPATSS) du Rectorat de l'Académie de Lyon fournit les données concernant l'action sociale.
- Le service inter académique des Affaires Juridiques (SIAJ) – site de Lyon fournit les données concernant le contentieux et la protection fonctionnelle.

RECTORAT DE LYON / SIASEPP

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

PANORAMA STATISTIQUE DES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LYON

DIRECTEUR DE PUBLICATION : OLIVIER DUGRIP
RÉDACTRICE EN CHEF : MIREILLE DOMENGE-VIGNERON
AUTEURE : ALICE BERGONZONI
GRAPHISTE : SANDRA SANPEDRO NATIER

ISSN : 2426-0371