



15ème législature

Question N° : 37421	De M. Jean-Claude Bouchet (Les Républicains - Vaucluse)	Question écrite
Ministère interrogé > Éducation nationale, jeunesse et sports		Ministère attributaire > Éducation nationale, jeunesse et sports
Rubrique > enseignement	Tête d'analyse > Égalité et continuité - Enseignement scolaire	Analyse > Égalité et continuité - Enseignement scolaire.
Question publiée au JO le : 23/03/2021 Réponse publiée au JO le : 08/03/2022 page : 1544 Date de renouvellement : 14/12/2021		

Texte de la question

M. Jean-Claude Bouchet interroge M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur la mise en application de l'obligation de scolarité des enfants, qui n'est pas assurée sur de nombreux territoires. En effet, dans bien des établissements, du primaire comme du secondaire, des enseignants absents ne sont pas remplacés, et ce sur de longues périodes. Effectivement, la pandémie qui frappe actuellement le pays complique les conditions d'embauche d'enseignants supplémentaire mais les parents d'élèves s'étonnent néanmoins que cette situation n'ait pas été anticipée dès la rentrée de 2020. Ce manque chronique d'enseignants remplaçants aggravé par la crise sanitaire est d'autant plus difficile pour les enfants qu'ils ont déjà, du fait du confinement, perdu de nombreuses heures de cours et qu'ils sont de plus en plus nombreux à être en situation de décrochage scolaire. La pandémie qui s'ajoute au manque structurel d'enseignants pousse de nombreux parents à se tourner vers le privé pour compenser les carences de l'État : quand un enfant n'a pas de cours d'anglais depuis plusieurs semaines alors que le programme reste inchangé et les attendus toujours aussi lourds, les plus fortunés ont la possibilité de prendre en charge des cours particuliers quand, dans le même temps, les foyers les plus précaires subissent ces absences sans pouvoir les compenser. Une situation qui interpelle car de nombreux parents exaspérés sont même prêts, par exemple, à recourir à la justice, pour que l'État rembourse une partie de ces frais engagés par les parents dans des solutions alternatives ou plus généralement en compensation des heures non remplacées. Ainsi, ils souhaitent que l'État ne fasse plus subir de préjudice aux enfants, et permette d'étudier sans rupture d'égalité de service public. Des demandes de transparence ont été formulées auprès du ministère de l'éducation nationale pour produire les chiffres et publier les taux de remplacement *via* les protocoles mis en place, *a minima* par académie. Aussi, il lui demande quelle réponse il entend apporter aux associations de parents d'élèves, qui s'interrogent notamment sur la stratégie du Gouvernement pour la rentrée prochaine afin de faire valoir cette continuité de service public indispensable au bon fonctionnement de l'éducation nationale pour le bien des enfants et de l'ensemble des acteurs de l'enseignement scolaire.

Texte de la réponse

La question du remplacement des professeurs absents constitue un enjeu majeur pour le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) puisqu'elle touche à la continuité et à la qualité du service public. Aussi, des mesures sont d'ores et déjà engagées avec comme impératifs l'amélioration de la gestion du remplacement, le renforcement du potentiel existant et une meilleure information des parents d'élèves. Dans le

premier degré, le cadre réglementaire du remplacement est défini par le décret n° 2017-856 du 9 mai 2017 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement des enseignants du premier degré. Dans le second degré, le cadre réglementaire du remplacement est fixé par le décret n° 99-823 du 17 septembre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement dans les établissements d'enseignement du second degré et le décret n° 2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré. La circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des premier et second degrés rappelle les règles relatives aux autorisations d'absence, et présente les dispositifs d'organisation du remplacement à mettre en œuvre. Les absences de longue durée (supérieures ou égales à 15 jours) sont couvertes par des enseignants titulaires sur zone de remplacement (TZR). En cas de tension sur le remplacement dans une discipline, les académies recourent aux contractuels dès la rentrée scolaire et tout au long de l'année. La mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines de proximité contribue à améliorer l'identification des viviers potentiels de professeurs contractuels recrutés pour assurer les remplacements en fonction des spécificités de chaque territoire. Les absences de courte durée (moins de 15 jours) sont prises en charge dans le cadre des protocoles de remplacement de courte durée, prévus par le décret n° 2005-1035 du 26 août 2005. Ces protocoles définissent dans chaque établissement l'organisation du remplacement des absences courtes et permettent de pallier les absences prévisibles : stages de formation continue, préparation ou présentation à un concours ou examen, participation à un jury. Les TZR assurent prioritairement des remplacements de longue durée, mais ils peuvent également être mobilisés pour du remplacement de courte durée. Ainsi, plus de 12 000 heures ont été assurées par des TZR au titre du remplacement de courte durée en 2019-2020. Cependant, la multiplicité des disciplines enseignées (130 disciplines principales), la répartition géographique des professeurs (8 000 établissements) et le temps de réactivité, puisqu'il s'agit de remplacements imprévisibles et épisodiques, peuvent expliquer des résultats moins efficaces que sur les remplacements des absences de plus de 15 jours. Par ailleurs, le contexte de crise sanitaire a renforcé l'acuité de la question du remplacement des professeurs placés en travail à distance, en autorisation spéciale d'absence, ou en congé de maladie ordinaire. Afin d'assurer leur remplacement, des moyens exceptionnels ont été débloqués permettant de garantir la continuité pédagogique. Dans le premier degré public, une autorisation temporaire de recrutement de professeurs des écoles contractuels a été donnée et répartie entre académies au regard du potentiel de remplacement mobilisable par chaque académie. Ce choix de recourir à des personnels contractuels est celui qui permet de recruter rapidement des enseignants pour répondre à la situation particulière née de la crise sanitaire. Dans le second degré public, ces moyens ont permis le recrutement d'assistants d'éducation, afin de renforcer les contingents dédiés à l'encadrement des élèves sur site durant les cours dispensés à distance par les enseignants « empêchés » en raison de la Covid. Une nouvelle fois, pour faire face à la crise, le gouvernement a annoncé le 13 janvier, de nouveaux recrutements pour renforcer les équipes et assurer un meilleur remplacement : - 3 300 professeurs contractuels supplémentaires jusqu'à la fin de l'année scolaire ; - le recours aux listes complémentaires dans le 1er degré ; - 1 500 assistants d'éducation (AED) supplémentaires jusqu'à la fin de l'année scolaire ; - 1 500 vacataires administratifs tout au long de l'année scolaire pour qu'il y en ait un dans chaque circonscription afin d'apporter un appui dans la gestion quotidienne de la crise ; - la prolongation de 1 700 contrats des médiateurs LAC (lutte anti Covid-19) autant que ce sera nécessaire. En outre, l'exigence en matière de continuité et de qualité du service public de l'éducation implique que les efforts conduits en matière de gestion du remplacement s'accompagnent d'un travail de fond afin d'améliorer l'attractivité du métier de professeur. Dès le début du quinquennat, le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports a pris l'engagement de revaloriser les personnels et particulièrement les professeurs. En 2021, le MENJS disposait d'une enveloppe de 400 M€ pour revaloriser ses personnels et accompagner la transformation des métiers de l'éducation (500 M€ en année pleine). Cette mesure prend place au sein d'un travail global sur le renforcement de l'attractivité des métiers, la mise en place d'une gestion des ressources humaines plus individualisée (GRH de proximité), l'amélioration des conditions de travail des personnels et du système éducatif, dans le cadre du Grenelle de l'éducation et de l'agenda social. En ce sens, 12 engagements précis ont été pris le 26 mai dernier lors de la conférence du Grenelle de l'éducation. Dans cette perspective, l'année 2021 a été celle de la mise en place d'une prime d'attractivité pour les professeurs en début de carrière, d'une augmentation des taux de promotion à la hors classe (de 17 à 18 %) et une enveloppe de 45 M€ est consacrée aux autres mesures catégorielles dans le cadre de l'agenda social. Par ailleurs, la loi de finances pour 2022 consacre une enveloppe de 700 M€ supplémentaires pour



poursuivre en 2022 les efforts engagés en 2021 pour revaloriser les personnels et renforcer l'attractivité des métiers de l'éducation.