



15ème législature

Question N° : 38464	De Mme Muriel Ressiguier (La France insoumise - Hérault)	Question écrite
Ministère interrogé > Éducation nationale, jeunesse et sports		Ministère attributaire > Éducation nationale, jeunesse et sports
Rubrique > enseignement	Tête d'analyse > Enseignants non remplacés : droit à l'éducation bradé !	Analyse > Enseignants non remplacés : droit à l'éducation bradé !.
Question publiée au JO le : 27/04/2021 Réponse publiée au JO le : 08/03/2022 page : 1544		

Texte de la question

Mme Muriel Ressiguier alerte M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur les nombreuses heures de cours perdues pour les élèves du primaire et du secondaire dues aux absences non remplacées de leurs enseignants. En France, le code de l'éducation inclut le droit à l'éducation. Bon nombre d'établissements scolaires du primaire comme du secondaire font face à des absences d'enseignants non remplacés. Or, la continuité du service public implique le remplacement des enseignants absents. Le manque récurrent d'enseignants remplaçants n'est pas une nouveauté, mais la crise sanitaire met en exergue ce problème que M. le ministre ne peut plus occulter. La FCPE met à disposition une plateforme appelée « Ouyapacours » qui permet aux parents d'élèves de déclarer le non remplacement d'un ou de plusieurs enseignants. Au 15 avril 2021, on dénombre sur cette plateforme 29 168 heures de cours perdus pour les élèves. Le département des Yvelines comptabilise à lui seul 1 604 heures suivie par la Vendée avec 1 418 heures. Le département de l'Hérault, lui, comptabilise 755 heures perdues. Lors de l'absence d'un enseignant, les élèves du primaire sont répartis dans d'autres classes pas toujours du même niveau que le leur. Que fait un élève de CM2 de ses journées quand il se retrouve pendant une dizaine de jours dans une classe de CE1 ? Pendant ce temps, le programme scolaire continue d'être enseigné dans les classes dont l'enseignant est présent. Lors du premier confinement les enfants ont perdu de nombreuses heures de cours et beaucoup se trouvent en situation de décrochage scolaire. Les parents les plus à l'aise financièrement se tournent de plus en plus vers le privé ou financent des cours particuliers à leurs enfants. Dans le même temps, les foyers les plus précaires subissent ce manque sans pouvoir le compenser. Un rapport de M. Daniel Bloch « Pas de classe sans enseignants » datant de 1998, notait que le temps de présence des enseignants, au lycée et au lycée professionnel, était inférieur de 12 % environ au temps théorique, en raison d'absence justifiées des enseignants, de 8 à 9 % dans les collèges et de 7 à 8 % dans les écoles. Dans une interview le 19 mars 2021 M. le ministre affirmait que 94 % des professeurs absents étaient remplacés à ce moment-là. Les chiffres sont hélas difficilement accessibles, mais le taux que M. le ministre annonce ne correspond pas au quotidien vécu par les élèves. Être transparent sur la question et rendre les chiffres par académie accessibles à tous est nécessaire. Si la problématique n'est pas nouvelle, elle s'aggrave et peut être désastreuse pour les élèves les plus défavorisés, l'éducation nationale doit assumer son rôle émancipateur et permettre l'égalité des chances. L'école doit contribuer à lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire, éducative et lutter contre le déterminisme social. La baisse des DHG a contribué à supprimer environ 1 880 postes d'enseignants lors de la rentrée scolaire 2021 dans les collèges et lycées au nom du « rééquilibrage premier et second degré ». Il faut partir des besoins et donner plus de moyens à l'éducation nationale, notamment créer des postes d'enseignants. Mme la députée souhaite savoir ce qu'il compte



mettre en place pour pallier dès à présent aux absences des enseignants non remplacés y compris pour les absences de moins de quinze jours. Elle lui demande s'il a conscience que sa politique non seulement ne règle pas le problème, mais l'accroît, notamment à la rentrée prochaine où M. le ministre demande de compenser la baisse des DHG via des heures supplémentaires dans le secondaire.

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.