



15ème législature

Question N° : 38467	De Mme Sabine Rubin (La France insoumise - Seine-Saint-Denis)	Question écrite
Ministère interrogé > Éducation nationale, jeunesse et sports		Ministère attributaire > Éducation nationale, jeunesse et sports
Rubrique >enseignement	Tête d'analyse >Non-remplacement chronique des enseignants en Seine-Saint-Denis	Analyse > Non-remplacement chronique des enseignants en Seine-Saint-Denis.
Question publiée au JO le : 27/04/2021 Réponse publiée au JO le : 08/03/2022 page : 1565 Date de signalement : 29/06/2021		

Texte de la question

Mme Sabine Rubin alerte M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur le non-remplacement chronique des enseignants en Seine-Saint-Denis. En 2018 déjà, le rapport Cornut-Gentille estimait le taux de remplacement des absences de moins de quinze jours entre 5 et 20 %. Dans sa circonscription, au collège Jacques Prévert de Noisy-le-Sec, au lycée Paul Robert des Lilas, de nombreux élèves sont restés sans professeur durant des mois, malgré des mobilisations exemplaires et plusieurs interpellations des services de l'éducation nationale. À l'échelle d'une scolarité entière, on estime qu'un élève de son département perd l'équivalent d'une année scolaire complète à cause de cette pénurie. Dans le département le plus pauvre de France, et alors qu'on vante partout les vertus égalitaires et émancipatrices de l'éducation, le non-remplacement des professeurs constitue une rupture d'égalité qui demeure irrésolue malgré de nombreuses annonces de la part du Gouvernement. Faute de rémunérations décentes, de formations appropriées, de moyens matériels suffisants, de mixité sociale dans les établissements, l'enseignement en Seine-Saint-Denis est assuré majoritairement par des enseignants débutants, qui sont d'autant plus souvent absents qu'ils sont jeunes, et d'autant moins remplacés que leurs postes sont parmi les moins attractifs de la profession. Alors que le Gouvernement fait de l'éducation une priorité absolue en cette période de pandémie où les absences se multiplient sans qu'il soit possible d'en connaître le nombre exact, la Seine-Saint-Denis a urgemment besoin que soient renforcées ses capacités de remplacement. Elle lui demande à combien il estime le nombre d'heures perdues cette année, comment cette situation évolue-t-elle depuis trois ans, et comment il prévoit d'y remédier pour l'année prochaine.

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, la 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. Dans ce contexte complexe, l'académie de Créteil a mobilisé l'ensemble de ses moyens pour faire face à l'augmentation du besoin de remplacement et assurer la continuité du service public d'enseignement. Afin d'assurer le remplacement des professeurs absents, 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. S'agissant plus spécifiquement du département de la Seine-Saint-Denis, le Gouvernement a, par ailleurs, créé une prime de fidélisation territoriale au profit de certains agents de l'État y exerçant leur fonction (décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020). S'inscrivant dans le cadre du plan « L'État plus fort en Seine-Saint-Denis », cette prime de fidélisation est versée aux agents publics (dont les enseignants) qui auront exercé durant cinq années consécutives leurs fonctions dans le ressort du département de la Seine-Saint-Denis. D'un montant de 10 000 € versé en une seule fois au terme de ces cinq années de service, cette prime vise à accompagner la transformation de ce département dans les dix ans qui viennent par un renforcement des capacités du service public. Enfin, 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 dispose 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 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. Dans cette perspective, le budget 2021 permet la mise en place d'une prime informatique annuelle, d'une prime d'attractivité pour les professeurs en début de carrière, l'augmentation des taux de promotion à la hors classe (de 17 à 18 %), et une enveloppe de 45 M€ sera consacrée aux autres mesures catégorielles dans le cadre de l'agenda social. Il s'agit d'un effort significatif de l'État en faveur des personnels de l'Éducation nationale afin de reconnaître leurs missions. Cet effort sera poursuivi en 2022 puisqu'une enveloppe de 700 M€ est à nouveau prévue pour revaloriser ces personnels.

