



15ème législature

Question N° : 6085	De Mme Pascale Fontenel-Personne (La République en Marche - Sarthe)	Question écrite
Ministère interrogé > Éducation nationale		Ministère attributaire > Éducation nationale et jeunesse
Rubrique >enseignement secondaire	Tête d'analyse >Le manque de professeurs dans l'éducation nationale	Analyse > Le manque de professeurs dans l'éducation nationale.
Question publiée au JO le : 06/03/2018 Réponse publiée au JO le : 04/12/2018 page : 11067 Date de changement d'attribution : 16/10/2018		

Texte de la question

Mme Pascale Fontenel-Personne interroge M. le ministre de l'éducation nationale sur le nombre de postes non pourvus et les problèmes de recrutement de professeurs dans l'éducation nationale. De nombreux professeurs ont manqué à l'appel de la rentrée 2017 et nombreux sont ceux qui n'ont pas trouvé de remplaçants. C'est le cas dans plusieurs établissements scolaires de la Sarthe. Une association de parents d'élèves du territoire a effectué un comptage et relève la non-nomination de plusieurs professeurs. Le 4 septembre 2017, trois professeurs n'étaient pas encore nommés. Différentes démarches ont alors été engagées par cette association pour pouvoir les remplacer (utilisation des réseaux sociaux, appels réguliers du rectorat). Mais, à ce jour, et sans compter l'absence répétée de nombreux autres professeurs, il manque un professeur de technologie alors même que cette matière est au programme du brevet. Après quelques recherches, Mme la députée a découvert que, depuis plusieurs années, le concours de professeur de technologie n'existe plus. Ce sont donc les professeurs de sciences et technologies de l'industrie, titulaires d'un diplôme d'ingénieur, qui sont chargés d'enseigner cette matière. Or ces professeurs, diplômés ingénieurs, ne souhaitent pas nécessairement aller enseigner dans de petits établissements. Aujourd'hui, l'association se retrouve impuissante et démunie de toute action. Cette non-nomination a créé un grave déficit d'enseignement pour ces collégiens. Ce déficit ne pourra pas être rattrapé d'ici la fin de l'année et creuse d'importantes inégalités entre les différents établissements. Malheureusement, ce collège est un cas parmi beaucoup d'autres établissements qui rencontrent ces problèmes de recrutement et font face à des non-remplacements. À l'heure où la rentrée 2018 se prépare, il est urgent d'agir. L'égalité des chances face à la réussite scolaire est une priorité essentielle, c'est « la » mission de l'école. Et les professeurs sont l'un des éléments fondamentaux de cette égalité des chances. Elle lui demande quelles sont les mesures qu'il compte mettre en œuvre pour garantir le droit à l'enseignement pour tous. Elle souhaite savoir quels moyens pourraient être mis en place pour pallier ces problèmes de recrutement. Enfin, elle lui demande si des procédures temporaires, telles que « recruter dans d'autres académies sur la base du volontariat » ou permanentes, telles que revaloriser les conditions salariales, améliorer les conditions de formation ou d'admission sont envisageables.

Texte de la réponse

S'agissant des professeurs de technologie, la réforme du baccalauréat technologique et la création de la série « sciences et technologies de l'industrie et du développement durable » (STI2D), qui s'est substituée à la série «

sciences et technologies industrielles » (STI) à partir de l'année scolaire 2011-2012, ont induit une réforme du recrutement des enseignants de cette filière. Un CAPET sciences industrielles de l'ingénieur (SII) a ainsi été créé par l'arrêté du 11 mars 2011 en remplacement des anciens CAPET de la filière STI et du CAPET de technologie : tous les enseignants recrutés ont désormais vocation à délivrer les enseignements technologiques transversaux du tronc commun STI2D et la technologie en collège, dans un continuum pédagogique. Ils peuvent donc être affectés indifféremment en collège ou en lycée. Depuis la session 2012, le recrutement des professeurs de technologie de collège s'effectue donc par le biais du CAPET de sciences industrielles de l'ingénieur (SII). La mise en place de ce nouveau CAPET et la reconversion des enseignants de STI, introduite par la réforme du baccalauréat technologique, ont eu un impact sur le renouvellement des professeurs de technologie au collège. Aujourd'hui, la réforme est dans sa phase de stabilisation, en termes de recrutements et d'affectation. Par ailleurs, la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relative notamment à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, a permis un recrutement par la voie de concours réservés, offrant ainsi la possibilité d'une titularisation en technologie aux agents qui enseignaient déjà cette discipline aux élèves dans le cadre de contrats. L'analyse des besoins d'enseignement en technologie, permettant de déterminer le nombre de postes ouverts aux concours de recrutement, fera l'objet d'un examen attentif dans le cadre de la préparation de la session 2019 des concours de l'enseignement public. Cependant, en raison de la difficulté à faire coïncider parfaitement, à tout moment, les ressources en personnels titulaires disponibles et les besoins d'enseignement par discipline et par académie, le recrutement d'enseignants contractuels pourra s'avérer nécessaire. Dans ces conditions, des enseignants contractuels sont recrutés pour couvrir certains postes demeurés vacants à l'issue du mouvement des enseignants titulaires ou pour assurer des remplacements ponctuels et de courte durée. Leur recrutement relève de la compétence exclusive des recteurs d'académie, qui veillent à ce que les besoins en enseignants soient pourvus dans le respect de certaines conditions, notamment de diplôme, de nature à garantir la qualité de l'enseignement dispensé. Un cadre réglementaire unique garantit une harmonisation des pratiques académiques de gestion des contractuels. Au-delà, la question du recrutement doit être vue en lien avec celle de l'attractivité du métier. A ce titre, le ministère fait preuve de détermination dans la poursuite de l'objectif consistant à renforcer l'attractivité des métiers. Le métier d'enseignant a été revalorisé au cours des cinq dernières années notamment à travers une meilleure reconnaissance de l'ensemble des missions inhérentes au métier, à l'amélioration des différents régimes indemnitaires que peuvent percevoir les enseignants, puis enfin, par le biais de la mise en œuvre des mesures relatives au protocole parcours de carrières et rémunérations (PPCR) qui a contribué à la rénovation et à la revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires des enseignants. Leur carrière a également été rénovée avec la création d'un troisième grade, la classe exceptionnelle, qui leur offre de meilleures perspectives de carrières et une amélioration de leur pension de retraite. Ainsi, les stagiaires entrent dans la carrière avec un salaire progressivement revalorisé. A terme, durant leur année de stage, ils percevront une rémunération de base (traitement brut) annuelle augmentée de plus de 1 400 euros. De même, un professeur des écoles pourra terminer sa carrière hors-échelle A, soit une rémunération de base comprise entre 50 000 euros et 54 600 euros bruts par an. Sur l'ensemble d'une carrière terminée à ce niveau, un enseignant aura perçu entre 45 000 et 60 000 euros bruts de plus qu'aujourd'hui. Enfin, il convient de préciser que la Cour des comptes reconnaît les efforts du ministère pour lutter contre la désaffection du métier d'enseignant dans une logique de préprofessionnalisation : dispositif des emplois d'avenir professeurs, étudiants apprentis professeurs (EAP) et contractuels alternants. Ces dispositifs sont le fruit d'une réflexion continue et qui s'adapte afin de tenir compte des réalités du terrain. S'agissant de la préprofessionnalisation, le ministère a ouvert un chantier pour ouvrir plus largement la possibilité pour des étudiants de s'investir dans l'enseignement, afin de découvrir le métier, acquérir des compétences et mieux préparer les concours de recrutement. A compter de la rentrée 2019, le dispositif de préprofessionnalisation proposera des parcours cohérents permettant de se familiariser progressivement avec le monde de l'École, de la deuxième année de licence au Master 1. Il diversifiera le vivier de recrutement des enseignants, et accompagnera les candidats vers la réussite au concours, en les guidant progressivement vers le métier de professeur. Ces parcours, qui concilieront réussite universitaire et professionnalisation, fonderont les choix de carrière sur une expérience concrète.