

→ 7 MESURES POUR AMÉLIORER LE REMPLACEMENT



Dossier de presse
Mardi 18 octobre 2016



7 MESURES POUR AMÉLIORER LE REMPLACEMENT

Sommaire

Éditorial	2
Mieux informer	3
Mesure 1. Des indicateurs publics.....	3
Mesure 2. Une information des parents sur les absences et les remplacements	6
Renforcer le potentiel de remplacement	7
Mesure 3. Dans le 1 ^{er} degré, des viviers de remplaçants reconstitués	7
Mesure 4. Dans le 2 nd degré, des protocoles de remplacement de courte durée réactivés	8
Améliorer la gestion du remplacement	9
Mesure 5. Un vivier unique de remplaçants par département dans le 1 ^{er} degré	9
Mesure 6. Mieux accompagner les personnels pour limiter les absences perlées.....	10
Mesure 7. Limiter l'impact des absences prévisibles sur le temps d'enseignement	10



Éditorial

Une idée reçue se retrouve fréquemment dans les conversations : les enseignants sont souvent absents. Or ce n'est pas le cas. Au contraire.

Mais si cette idée a la vie dure, année après année, c'est que le service public de l'Éducation assuré par près d'un million de personnels concerne douze millions d'élèves au quotidien, et la moindre rupture dans la continuité de ce service public est légitimement mal vécue. Cela a un impact sur le quotidien des élèves. Et cela touche à un sujet essentiel pour les parents : l'enseignement dispensé à leur enfant. L'exigence du remplacement est donc très forte s'agissant de l'École, parce que toute absence est immédiatement ressentie dans la vie même de la communauté scolaire.

Cette exigence, nous la partageons, au nom de la continuité et de la qualité du service public de l'Éducation. Le ministère, l'ensemble de ses services déconcentrés et ses personnels doivent interroger en permanence leurs modes de fonctionnement pour être plus efficaces, plus réactifs. Nous avons trois impératifs : **mieux informer les parents**, en respectant les droits des personnels ; continuer à **renforcer le potentiel de remplacement**, préalable indispensable à l'amélioration de la situation actuelle ; **améliorer la gestion du remplacement**.

Ces 3 impératifs se concrétisent aujourd'hui à travers 7 mesures. Celles-ci ont donné lieu à des échanges avec les fédérations de parents d'élèves. Elles sont aussi le fruit d'un travail avec des services académiques afin d'apporter des solutions durables aux difficultés rencontrées sur le terrain. Elles ont par ailleurs été présentées au début de cette année scolaire aux organisations syndicales représentatives des personnels concernés, qui seront consultées sur les textes de mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2016. Enfin, au début de l'année 2017, je convoquerai un séminaire des directeurs des ressources humaines académiques pour que ces mesures soient mises en œuvre rapidement sur l'ensemble du territoire.

Ce sont ces mesures que nous vous présentons aujourd'hui, des mesures qui apporteront des améliorations réelles en matière de remplacement. L'École est une institution essentielle de la République. L'exigence qui se manifeste à son égard témoigne de son importance aux yeux de nos concitoyennes et de nos concitoyens. Et c'est parce qu'elle est si importante que l'École est aussi, à bien des égards, irremplaçable...

Najat Vallaud-Belkacem

Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Mieux informer

Mesure 1. Des indicateurs publics

Pour la première fois et avec la volonté d'informer de façon transparente sur le remplacement, le ministère de l'Éducation nationale s'engage à publier chaque année des indicateurs nationaux, lisibles, centrés sur le non-remplacement des enseignants absents, pour les premier et second degrés publics.

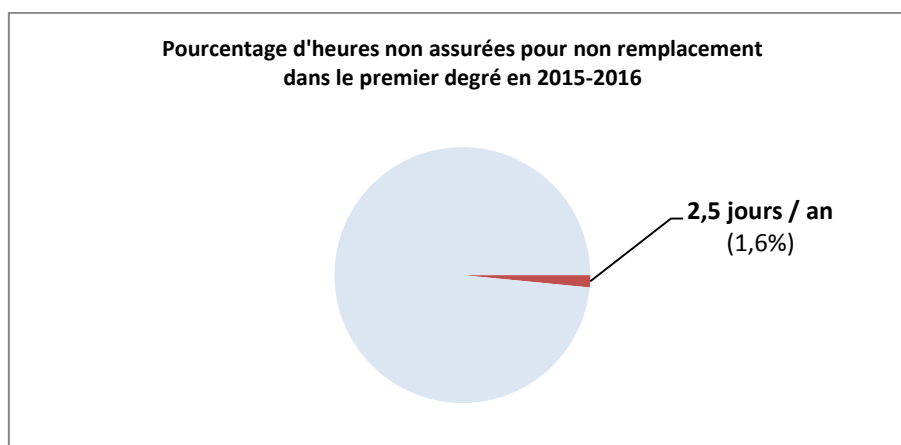
Premier degré public

Dans le premier degré, un enseignant est chargé d'une classe par demi-journée. Une absence ne signifie pas que les élèves ne sont pas accueillis mais son non-remplacement dégrade temporairement le fonctionnement optimal de l'école et des enseignements (prise en charge par la direction, répartition dans les autres classes).

L'indicateur diffusé permet de connaître le taux de demi-journées non assurées, c'est-à-dire lorsqu'il y a une absence et que celle-ci n'est pas remplacée.

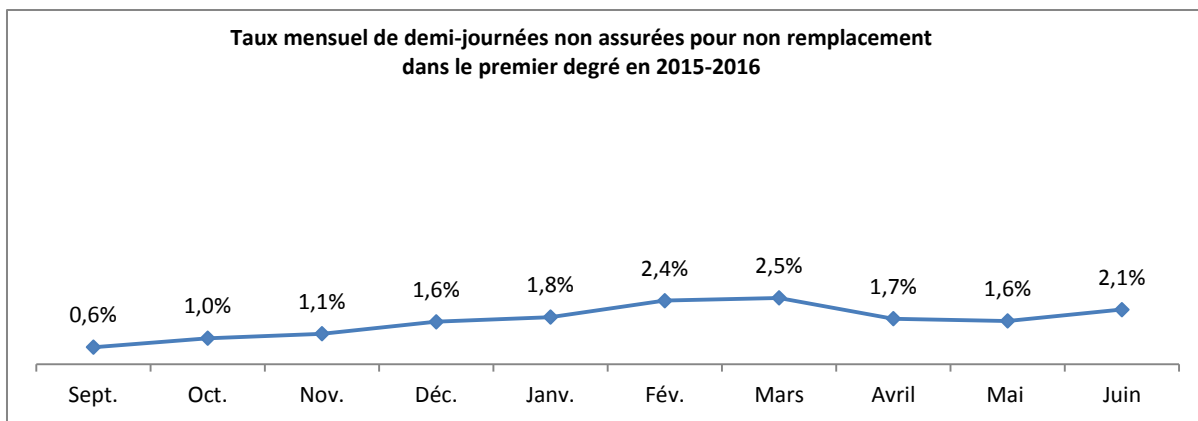
La publication de ce nouvel indicateur est rendue possible par le déploiement complet du module de gestion du remplacement dans le premier degré, « ARIA », initié dès 2013 et opérationnel sur l'ensemble du territoire métropolitain depuis la rentrée 2015. L'exploitation de ses données permet de fournir un indicateur fiable.

Pour l'année scolaire 2015-2016, dans le premier degré, **le taux de demi-journées non assurées s'élève à 1,6%, soient 2,5 jours¹ (13 heures) non assurés sur l'année scolaire pour un élève.**



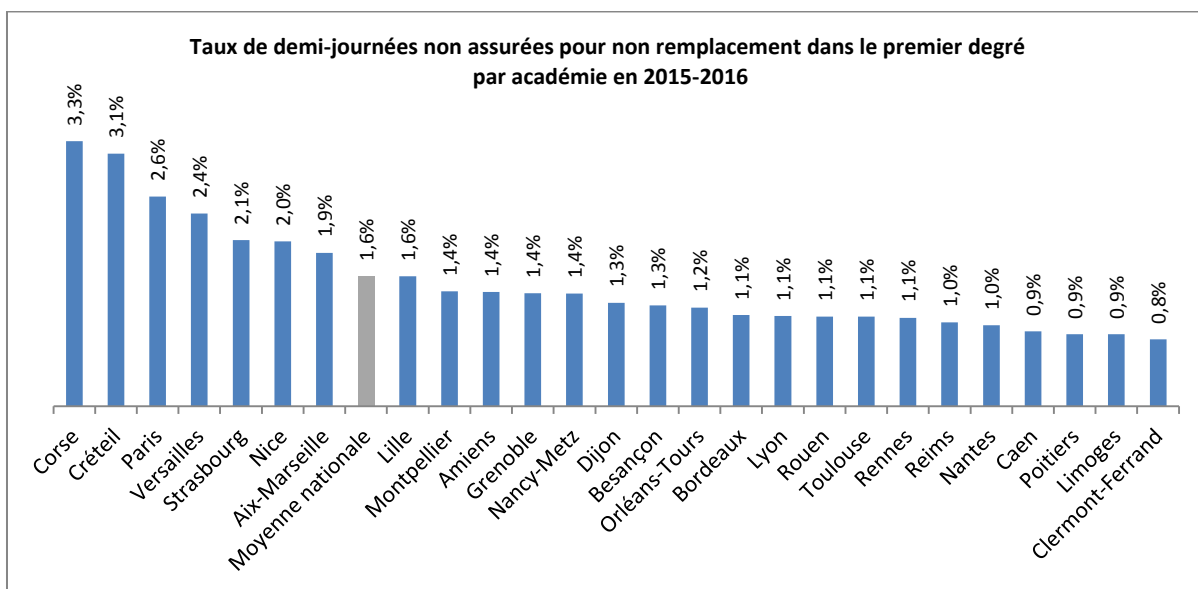
Source : MENESR, DGRH. Propylées OSREM 1D. Champ : Enseignement public. France métropolitaine. Données pour l'année scolaire 2015-2016.

¹ En référence à une scolarité de 9 demi-journées sur 36 semaines, soit 324 demi-journées au total.



Source : MENESR, DGRH. Propylées OSREM 1D. Champ : Enseignement public. France métropolitaine.
Données pour l'année scolaire 2015-2016.

Le ministère de l'Éducation nationale publie par ailleurs à partir de cette année les taux académiques. En 2015-2016, les taux de demi-journées non assurées pour non remplacement se répartissaient ainsi sur les 26 académies métropolitaines.



Source : MENESR, DGRH. Propylées OSREM 1D. Champ : Enseignement public. France métropolitaine.
Données pour l'année scolaire 2015-2016.

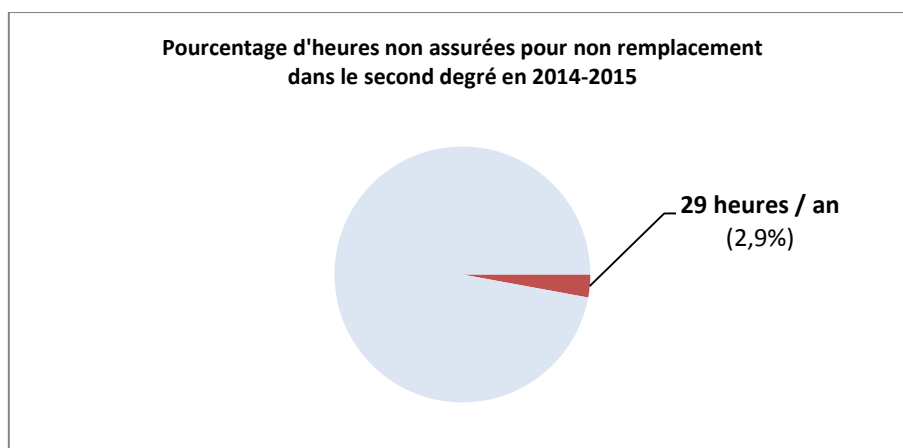
Second degré public

Dans le second degré, les enseignements disciplinaires sont dispensés par un enseignant chargé d'une ou plusieurs heures de cours par semaine. La gestion du remplacement est soumise à une double contrainte, géographique et disciplinaire. C'est la raison pour laquelle, selon que les absences sont inférieures ou supérieures à 15 jours, la responsabilité du remplacement relève respectivement de l'établissement ou des services académiques.

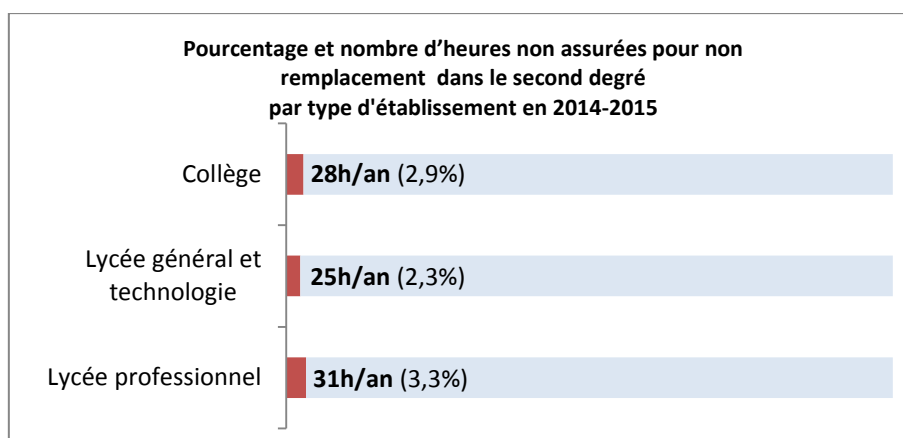
Pour le second degré, l'indicateur exploite l'enquête de la DEPP, réalisée auprès de 900 établissements et publiée depuis 2010. Ces données sont disponibles en début d'année civile au titre de l'année scolaire précédente.

L'indicateur donne le taux et le nombre d'heures d'enseignement non assurées en raison du non remplacement des enseignants (en référence à 1000 heures d'enseignement au titre d'une année de scolarité).

Les dernières données disponibles concernent l'année scolaire 2014-2015.



Source : MENESR, DEPP. Enquête annuelle sur les absences non remplacées des enseignants.
Champ : Enseignement public. France métropolitaine. Année scolaire 2014-2015.



Source : MENESR, DEPP. Enquête annuelle sur les absences non remplacées des enseignants.
Champ : Enseignement public. France métropolitaine. Année scolaire 2014-2015.

Mesure 2. Une information des parents sur les absences et les remplacements, dans le respect des droits des personnels

Afin d'améliorer l'information des parents d'élèves, le ministère de l'Éducation nationale définira une charte d'information à leur attention dès cette année dans des départements de deux académies (Poitiers et Nancy-Metz). Son élaboration associera les fédérations de parents d'élèves et les représentants des personnels.

Cette information sur les absences sera transmise, en lien avec les services académiques de gestion du remplacement, via le directeur d'école ou le chef d'établissement.

Le processus d'information sera clairement établi dans la charte, tout particulièrement dans le premier degré, le second degré bénéficiant la plupart du temps d'outils numériques d'information aux élèves et à leurs parents.

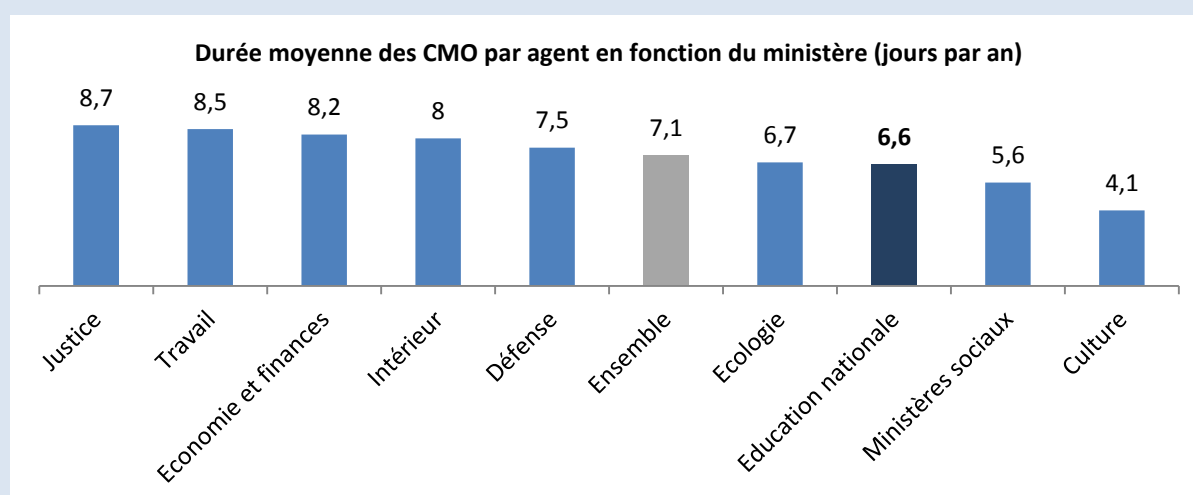
Dans le respect des droits des personnels, les services académiques définiront les informations à apporter : constat d'une absence, durée prévisionnelle de l'absence, modalités de remplacement mobilisables ou mobilisées, modalités d'information des parents, etc.

L'expérimentation sera généralisée à l'ensemble des académies courant 2017.

Les enseignants relativement peu absents

Une enquête menée en 2013 par la DGAFP, répertoriant les congés pour raison de santé de l'année civile 2012 selon une méthodologie comparable entre ministères, montre que les personnels du ministère de l'Éducation nationale sont moins longtemps en congés de maladie ordinaire que l'ensemble de la fonction publique d'État. Pour les enseignants et autres personnels du MEN, **la durée moyenne actuelle de CMO s'établit à 6,6 jours** - 6,7 jours pour les enseignants et 6 jours pour les autres personnels - contre 7,1 jours pour l'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat (MEN compris).

Ces chiffres ne sont pas strictement comparables avec les résultats présentés ici : le périmètre pris en compte dans l'enquête de la DGAFP ne se limite pas aux enseignants *stricto sensu*, mais englobe aussi les conseillers d'orientation et principaux d'éducation et couvre une période d'observation différente (année civile).



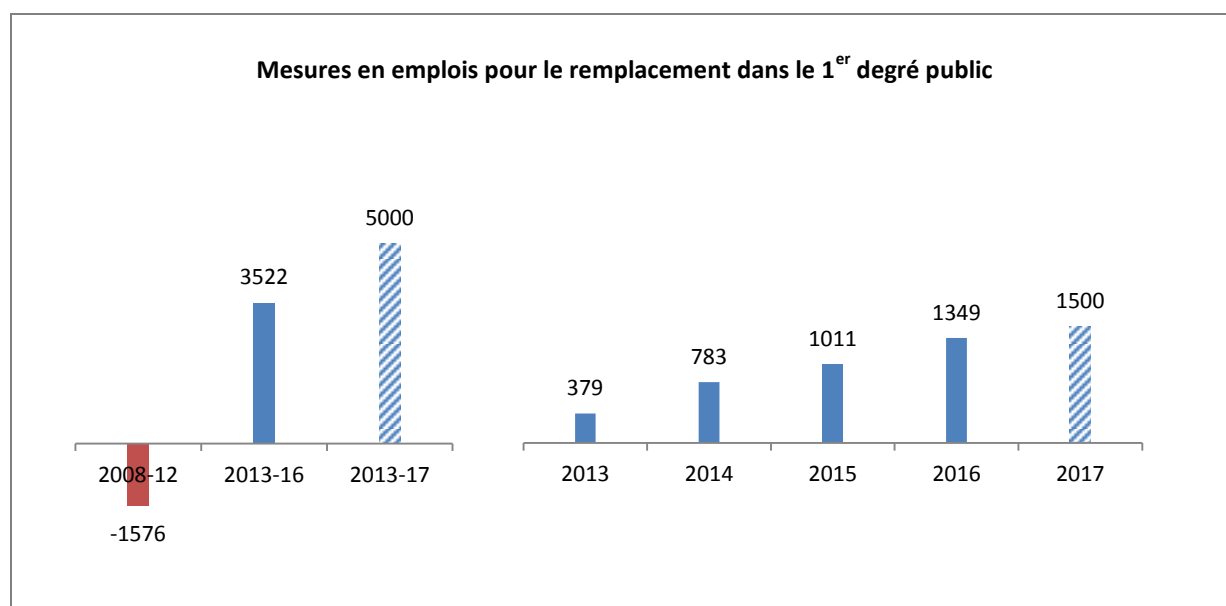
Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques

Renforcer le potentiel de remplacement

Mesure 3. Dans le 1^{er} degré, des viviers de remplaçants reconstitués

Condition primordiale pour assurer le bon remplacement des enseignants absents dans le premier degré, le vivier de remplaçants a été très largement reconstitué, voire même au-delà, sur les quatre dernières rentrées.

Alors qu'entre 2008 et 2012, il avait été en grande partie détruit avec 1.576 suppressions de postes de remplaçants, il a depuis été renforcé avec **3.522 emplois de remplaçants créés dans le premier degré**, dont 1.349 à la seule rentrée 2016. En 2017, ce sont environ 1.500 emplois supplémentaires qui seront créés selon les prévisions du ministère, soit un total de **5.000 créations d'emplois de remplaçants sur 5 ans**.



Source : MENESR, DGESCO. Champ : Enseignement public. Premier degré. Métropole + DOM

Reconstituer le vivier de remplaçants, une priorité de l'Etat notamment dans les territoires en difficulté

En Seine-Saint-Denis, dans l'académie de Créteil : entre 2008 et 2012, près de 128 postes de remplaçants ont été supprimés. Entre 2012 et 2016, 1 063 emplois ont été créés (743 au titre des rentrées 2015 et 2016) dont plus de 306 emplois de professeurs remplaçants, soit près d'un tiers de l'effort sur ce seul sujet pour ce département.

Dans l'académie de Versailles : entre 2012 et 2016, 1 746 emplois ont été créés, dont plus de 350 emplois de remplaçants, contre 118 supprimés entre 2008 et 2012.

Dans l'académie de Lille : alors que l'académie enregistre une baisse démographique continue, le potentiel de remplacement détruit entre 2008 et 2012 a été en grande partie reconstitué : 182 emplois de remplaçants créés entre 2012 et 2016 contre 220 supprimés entre 2008 et 2012.

Mesure 4. Dans le 2nd degré, des protocoles de remplacement de courte durée réactivés

Dans le second degré, lorsqu'une absence est inférieure ou égale à 15 jours, l'établissement est en charge de trouver une solution pour pallier cette absence. Au-delà, c'est l'académie qui prend le relais.

Aujourd'hui, des protocoles définissant dans chaque établissement du second degré l'organisation du remplacement des absences inférieures ou égale à 15 jours sont prévus par un décret de 2005, mais sont progressivement tombés en désuétude dans de nombreux établissements .

C'est pourquoi le ministère mobilisera les services académiques et les chefs d'établissement afin d'assurer :

- la présentation des protocoles lors des prochains conseils d'administration des établissements (les objectifs, les priorités, les principes et modalités de remplacement de courte durée),
- la diffusion de ces protocoles à la communauté éducative, notamment aux parents d'élèves,
- et la programmation d'un bilan à l'issue de l'année scolaire.

Remplacement de courte durée, inférieur ou égal à 15 jours :

Le décret n° 2005-1035 du 26 août 2005 a précisé l'organisation du remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.

Ainsi, dans chaque établissement, un protocole doit définir notamment les modalités de mobilisation des enseignants pour un remplacement de courte durée, conformément à leurs qualifications, dans la limite de 5 heures supplémentaires par semaine et de 60 heures par année scolaire. Le chef d'établissement doit rechercher en priorité l'accord des enseignants pour participer à ce dispositif même s'il a la possibilité de recourir à la désignation d'un enseignant en l'absence de volontaires. Ce dispositif permet en priorité de pallier les absences prévisibles, comme celles liées aux stages de formation continue, à la préparation ou la présentation à un concours ou examen, à la participation à un jury.

Les titulaires et contractuels de l'établissement participant au dispositif bénéficient d'heures supplémentaires effectives (HSE).

Remplacement supérieur à 15 jours :

Le décret n°99-823 du 17 septembre 1999 précise les modalités d'organisation du remplacement des absences supérieures à 15 jours dans les établissements d'enseignement du second degré. Les différentes zones dans lesquelles exercent les titulaires affectés en zone de remplacement (TZR) sont déterminées par un arrêté du recteur pris après avis du comité technique académique. Entre deux remplacements, les TZR peuvent être chargés, dans la limite de leurs obligations réglementaires de services et conformément à leur qualification, d'assurer des activités de nature pédagogique dans leur établissement ou service de rattachement.

Il peut être fait également appel à des contractuels en CDI ou en CDD, dont le recrutement peut être anticipé pour faire face au pic des besoins de remplacement.

Améliorer la gestion du remplacement

Mesure 5. Un vivier unique de remplaçants par département dans le 1^{er} degré

Le ministère établira un cadre juridique clair et sécurisé du remplacement dans le premier degré – en concertation avec les organisations syndicales représentatives – en lieu et place de circulaires datant de 1976 et 1982. Cela implique un décret en Conseil d'État qui s'appliquera dès la rentrée 2017.

Alors qu'aujourd'hui, les circulaires prévoient une segmentation du potentiel de remplaçants selon le périmètre (département ou zone infra-départementale), la distance (± 20 km), la durée du remplacement, ce nouveau cadre découvrira la gestion et améliorera l'efficacité du remplacement :

- en fixant le département comme périmètre de nomination et d'intervention des remplaçants,
- en rappelant leur vocation à remplacer tout service (toute école, tout poste et pour toute durée) dans l'intérêt du service et des élèves.

Une cartographie infra-départementale restera possible selon la spécificité géographique des départements.

Ces modalités ont été expérimentées dans certains territoires dans lesquels des découvroissements de viviers ont déjà été opérés.

L'objectif de ce vivier unique de remplaçants est d'améliorer l'efficacité du remplacement et sa cohérence pédagogique en limitant, dans l'intérêt des élèves, l'affectation de remplaçants successifs en cas de prolongement de l'absence.

S'il existe déjà dans le second degré, ce nouveau cadre juridique sécurisera les conditions d'exercice des remplaçants du premier degré.

La formation préservée, les remplaçants spécialisés maintenus

Afin de ne pas générer d'effets pervers sur le terrain, les remplaçants *formation* continueront d'être identifiés, et ce, pour éviter que les départs en formation continue soient réduits en raison de l'absence de remplaçants. Par ailleurs, les remplaçants spécialisés auront toujours vocation à remplacer en priorité les besoins en éducation spécialisée (SEGPA, ULIS, EREA), sans exclusivité au vu des besoins.

Mesure 6. Mieux accompagner les personnels pour limiter les absences perlées

Le ministère mettra en place dès cette année dans trois académies (Caen, Nantes et Rennes), en prévision d'une généralisation à la rentrée 2017, de nouveaux protocoles afin de mieux accompagner les personnels en difficulté pour limiter leurs absences perlées. Les protocoles auront pour objet :

- de repérer les absences perlées, à savoir des absences courtes, fréquentes qui s'enchaînent ou se multiplient et qui peuvent révéler un besoin d'accompagnement du personnel ; ces absences perlées sont peu nombreuses mais désorganisent fortement la continuité de service ;
- de recevoir ce personnel au sein de la cellule ressources humaines et de l'accompagner afin que des solutions adéquates soient envisagées avec lui (tutorat, allègement de service, retrait temporaire de service, etc.) et ainsi d'anticiper les modalités de son remplacement

Mesure 7. Limiter l'impact des absences prévisibles sur le temps d'enseignement

Les absences prévisibles (formation continue, jury, préparation d'examen, etc.) peuvent être mieux anticipées et organisées de façon à moins peser sur le temps d'enseignement.

C'est pourquoi, dans le cadre du renforcement de la formation continue, la formation hors temps de service d'enseignement pourra être organisée sur les petites vacances scolaires sur la base du volontariat. La formation sur les petites vacances scolaires sera rémunérée.

Les jurys et préparations d'examen seront organisés de préférence le mercredi après-midi.

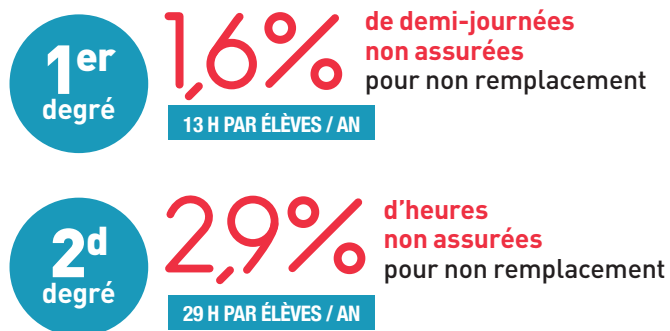
Le ministère élaborera par ailleurs un guide unique sur les différentes autorisations d'absence afin de clarifier à l'attention des services et des agents, le cadre juridique des droits et devoirs qui leur sont associés.

7 MESURES POUR AMÉLIORER LE REMPLACEMENT

→ MIEUX INFORMER




1.

Des indicateurs publics qui seront actualisés chaque année :



2.

Une information des parents d'élèves sur les absences à la rentrée 2017, dans le respect des droits des personnels pour connaître :

-  les absences
-  la durée prévisionnelle
-  les modalités de remplacement

→ RENFORCER LE POTENTIEL DE REMPLACEMENT

3.

Dans le 1^{er} degré, des viviers de remplaçants reconstitués :



4.

Dans le 2^d degré, des protocoles de remplacement de courte durée réactivés pour trouver des solutions au sein de l'établissement pour les absences de moins de 15 jours comme le prévoit le décret de 2005.

→ AMÉLIORER LA GESTION DU REMPLACEMENT

5.

Un vivier unique de remplaçants par département dans le 1^{er} degré afin d'améliorer l'efficacité du remplacement et sa cohérence pédagogique en limitant l'affectation de remplaçants successifs différents.

6.

Mieux accompagner les personnels pour limiter les absences perlées :
courtes, fréquentes, répétées, elles peuvent fortement désorganiser le service. Les personnels en difficulté seront reçus et accompagnés pour trouver des solutions adéquates et ainsi anticiper les modalités de leur remplacement.

7.

Limiter l'impact des absences prévisibles sur le temps d'enseignement :

- en organisant les jurys, les préparations d'examen de préférence le mercredi après-midi ;
- en proposant, sur la base du volontariat, des formations rémunérées sur les petites vacances ;
- en rappelant les droits et devoirs associés aux autorisations d'absences.



Contact presse
01 55 55 30 10
spresse@education.gouv.fr