



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Non remplacement des enseignants absents des premier et second degrés

Question écrite n° 34918

Texte de la question

M. Stéphane Peu alerte M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur les dysfonctionnements récurrents du dispositif visant à procéder aux remplacements des enseignants absents des premier et second degrés. Si le non-remplacement est un phénomène ancien, il s'est malheureusement aggravé. Et la crise sanitaire actuelle l'a encore durement amplifié, au préjudice des élèves, de leurs parents et plus généralement des communautés éducatives. Conçu pour veiller au maintien de la continuité et de la qualité du service public d'enseignement, le dispositif vise à procéder au remplacement des enseignants absents par d'autres enseignants de la même discipline et bénéficiant du même statut. Ce principe a été mis à rude épreuve, ces dernières années, par les tensions observées dans les effectifs enseignants et qui s'aggravent chaque année, avec en 2017 plus de 13 millions de journées « non-remplacées ». Cette dérive a donné lieu à de nombreuses mobilisations de parents d'élèves, dont des recours judiciaires ayant abouti à des condamnations de l'État pour manquement, à l'instar de la décision du 21 juillet 2017 du tribunal administratif de Pontoise. Pourtant, bien que la source de ces défaillances soit connue, elles n'ont pas fait l'objet de mesures correctives efficaces de la part du ministère de l'éducation nationale. Chaque jour, dans le pays, ce sont des milliers d'enfants qui sont invités, en l'absence d'enseignant, à rester chez eux ou dispersés dans différentes classes, parfois de niveaux hétérogènes, en contradiction avec le protocole sanitaire mis en place par le ministère. Face à la colère des parents d'élèves, le ministère de l'éducation nationale a certes récemment annoncé l'embauche en urgence de près de 6 000 contractuels. Mais cette solution ne peut être satisfaisante. D'abord, ce choix de recruter des personnels non titulaires en CDD, et parfois recrutés par Pôle emploi, se fait au détriment du déploiement d'enseignants qualifiés et donc de la qualité des enseignements. En outre, cette réponse n'est de toute évidence pas à la hauteur des volumes d'heures de remplacement attendus : à titre d'exemple, l'académie de Créteil n'obtiendrait que 374 postes. En aucun cas, les solutions avancées ne sauraient répondre aux difficultés structurelles du dispositif ni en volume, ni en réponse aux besoins. Il l'interroge donc sur les mesures qu'il entend prendre pour réparer durablement, et dans le respect des élèves et des enseignants, les dysfonctionnements rencontrés dans l'application de ce dispositif ; il en va de la qualité du service public d'enseignement.

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. Le cadre réglementaire du remplacement dans le second degré 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. 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. 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. Pour 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. 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 Président de la République et le Gouvernement ont 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 enveloppe permet de financer les mesures suivantes : la mise en place d'une prime d'attractivité en début de carrière qui bénéficiera à 31 % des professeurs durant les 15 premières années de carrière, ainsi qu'aux conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ; la création d'une prime d'équipement informatique dès janvier 2021 d'un montant de 150 € net qui sera versée chaque année afin de financer l'équipement informatique des professeurs et psychologues ; une élévation de 17 % à 18 % du taux de promotion d'accès au grade de la hors-classe ; une enveloppe de 45 M€ réservée à des mesures catégorielles notamment la revalorisation indemnitaire des directeurs d'école. Il s'agit d'un effort significatif de l'État en faveur des personnels de l'éducation nationale qui s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration de leurs conditions de travail et de reconnaissance de leurs missions.

Données clés

Auteur : [M. Stéphane Peu](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (2^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 34918

Rubrique : Enseignement

Ministère interrogé : [Éducation nationale, jeunesse et sports](#)

Ministère attributaire : [Éducation nationale, jeunesse et sports](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [15 décembre 2020](#), page 9108

Réponse publiée au JO le : [20 juillet 2021](#), page 5779