



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Non remplacement des enseignants en Seine-Saint-Denis

Question écrite n° 38466

Texte de la question

M. Bastien Lachaud alerte M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur le non-remplacement des enseignants en Seine-Saint-Denis. Il s'agit en effet d'une difficulté structurelle et récurrente dans l'éducation nationale. M. le député a déjà interrogé le rectorat de l'Académie de Créteil à plusieurs reprises. Il a également interrogé le Gouvernement, notamment dans l'hémicycle, les 4 février 2020 et 8 décembre 2020, ou par la voie d'une question écrite, déposée le 1er octobre 2019. Aucune réponse claire et précise n'a été apportée, et le chiffrage exact demandé par M. le député ne lui a jamais été fourni. Le non-remplacement des enseignants entraîne, pour tous les territoires, une rupture d'égalité du service public de l'éducation. C'est encore plus une réalité en Seine-Saint-Denis, département marqué en matière éducative par plusieurs facteurs qui aggravent le phénomène de rupture d'égalité entre les élèves : une majorité d'élèves relevant de l'éducation prioritaire, un nombre d'élèves « décrocheurs » élevé et un fort *turn-over* des équipes enseignantes. La crise sanitaire due à la covid-19 ne fait qu'empirer cette situation et pénalise d'autant plus les enfants qui se retrouvent dans des conditions de scolarité très perturbée. En 2019 déjà, la Fédération des conseils de parents d'élèves du département estimait que les collégiens du département perdent chaque année 100 à 150 heures de cours. Qu'en est-il aujourd'hui ? Alors qu'il est du rôle de l'État d'assurer une continuité éducative comme le stipule le code de l'éducation, la carence des effectifs éducatifs met à mal l'éducation et le suivi scolaire de ces générations, obérant ainsi l'avenir de certains jeunes. Assurer des remplacements dans des conditions rapides constitue pourtant une nécessité, afin que les enfants puissent suivre une scolarité la plus normale possible en dépit de la période de pandémie. Compte tenu de cette situation particulièrement critique, il souhaite connaître les solutions concrètes que compte prendre le Gouvernement pour pallier le manque de remplaçants dans les établissements scolaires de la Seine-Saint-Denis, qui perturbe le bon déroulement de la scolarité des élèves. Il renouvelle sa demande à l'éducation nationale de produire et publier les chiffres exacts indiquant le volume annuel d'heures d'enseignement non remplacées et non assurées dans chaque ville et dans chaque établissement de la Seine-Saint-Denis.

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 a consacré 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, en 2021 a été mise en place une prime d'attractivité pour les professeurs en début de carrière, une augmentation des taux de promotion à la hors classe (de 17 à 18 %), une enveloppe de 45 M€ sera consacrée aux autres mesures catégorielles dans le cadre de l'agenda social. Par ailleurs, la loi de finances 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.

Données clés

Auteur : [M. Bastien Lachaud](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (6^e circonscription) - La France insoumise

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 38466

Rubrique : Enseignement

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

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

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [27 avril 2021](#), page 3565

Réponse publiée au JO le : [8 mars 2022](#), page 1563