

2- Réduction du besoin de remplacement dans le 1^{er} degré

I) Définition de la mesure

Jusqu'alors, l'optimisation du remplacement a surtout porté sur l'organisation du système de remplacement.

Il s'agit pour l'académie d'explorer une voie qui consiste à organiser tout ou partie des sessions de formation continue en dehors des pics d'absence (automne et printemps) ou mieux, en dehors du temps scolaire (mercredi après-midi et pendant les vacances scolaires).

C'est cette dernière mesure qu'il est proposé d'explorer.

Par ailleurs, une piste d'optimisation du coût en emplois du remplacement réside dans le recours à des non titulaires en substitution à des titulaires pour assurer une part du remplacement, les non titulaires présentant une ressource plus flexible dont le rendement est proche de 100 %.

II) Exposé des motifs

La formation continue est la principale variable d'ajustement du remplacement : lorsqu'il y a tension sur les remplacements pour congés de maladie et de maternité, les stages de formation continue sont annulés afin de mobiliser les personnels des brigades sur le remplacement des absences pour maladie ou maternité. Cette situation n'est pas satisfaisante : il convient donc d'agir sur l'organisation de la formation continue pour maintenir son niveau, tout en permettant de réduire son « poids » sur le besoin de remplacement.

Dans le cadre de la réforme du recrutement, il est judicieux d'offrir à des étudiants la possibilité de se familiariser avec la pratique enseignante, en dehors des stages déjà prévus pour les étudiants en master.

Les cas de figure suivants doivent être examinés :

- le recours aux non –titulaires sur les besoins de remplacement courts, les titulaires étant mobilisés sur les absences de longue durée ;
- le calibrage du remplacement en titulaire sur le niveau moyen annuel du besoin de remplacement et le « financement » des pics d'absence par le recours aux non-titulaires.

III) Références juridiques

Les obligations de service des personnels enseignants du premier degré sont régies par le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008.

IV) Éléments de contexte

Certains stages longs ne peuvent être assurés hors temps scolaire, notamment ceux relevant de l'adaptation et de la scolarisation des élèves handicapés qui permettent de préparer un diplôme : Diplôme d'études de psychologie scolaire (DEPS), Diplôme de directeurs d'établissements spécialisés (DDEAS), certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (CAPA-SH). La durée de formation est de 1 an pour le DEPS et le DDEAS et de 400 heures pour le CAPA SH. Cette formation ne devrait pas évoluer dans les années qui viennent.

En revanche, il est possible d'envisager l'organisation hors du temps scolaire de la formation continue à destination des enseignants organisée dans le cadre des programmes académiques ou départementaux de formation.

Cette pratique existe déjà à des degrés divers dans les académies ; il s'agit *a minima* d'en accroître l'importance.

V) Valeurs significatives de l'indicateur

- L'enquête DGESCO « contrôle de l'utilisation des emplois » auprès des recteurs et des IA à la rentrée 2009, recense 25 819,25 emplois affectés au remplacement en métropole+DOM, soit 8,32 % des emplois d'enseignants du premier degré du programme 140. La répartition de ces emplois est la suivante :
 - stages longs ASH : 761 emplois (0,25 % des emplois) ;
 - formation continue : 3 133,5 emplois (1,01 % des emplois) ;
 - maladie maternité : 21 924,75 emplois soit 7,06 % des emplois).
- Il faut souligner que, pour 15 départements, cette distinction est formelle car tous les moyens de remplacement ont été globalisés.
- Les moyens affectés aux remplacements sont variables d'une académie à l'autre. Le pourcentage maximum d'emplois affectés au remplacement (stages longs+formation continue+ maladie maternité) est égal à 11,65 % (Guadeloupe) et le minimum est observé dans l'académie de 7,02 % (Corse).

VI) Méthodologie

Il s'agit de calculer le potentiel de remplacement correspondant au maintien de la formation continue (hors stages « longs »), si cette dernière était assurée autant que possible en dehors du temps scolaire.

S'agissant de la substitution de vacataires pour assurer le remplacement des maîtres pour congés de maladie et maternité, il est demandé d'estimer les hypothèses suivantes :

- recours à des non-titulaires à hauteur de 80 % pour les absences de moins de deux jours, de 50 % de trois à cinq jours, de 25 % entre six et dix jours, les vacataires étant supposés avoir un rendement de 100 % ;
- même simulation si l'on se limite aux congés courts prévisibles ;
- calibrage du potentiel de remplacement sur le nombre moyen annuel d'absences journalières (toutes causes confondues) et financement du surplus par des non titulaires avec deux variantes : financement à 100 % du besoin de remplacement et maintien du taux de remplacement actuel.