

Pas de classe sans enseignant

Daniel Bloch

PAGES

LETTRE DE MISSION..... 2

x
x x

RAPPORT

A - INTRODUCTION..... 5

B - ÉLÉMENTS SUR LES ABSENCES DES ENSEIGNANTS..... 11
DEVANT LES ÉLÈVES

C - LA SANTÉ DES ENSEIGNANTS..... 21

D - LA FORMATION CONTINUE.....
34

E - A L'ÉCOLE PRIMAIRE.....
48

F - AU COLLÈGE ET AU LYCÉE..... 58

G - CONCLUSION : UNE CHARTE POUR LE BON
FONCTIONNEMENT DU SERVICE PUBLIC..... 70

x
x x

ANNEXE

LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RONDE..... 76

x
x x

PRISES DE POSITION DES ORGANISMES
SOCIOPROFESSIONNELS ET DES ASSOCIATIONS
DE PARENTS D'ÉLÈVES 80

LETTRE DE MISSION

République Française

*Ministère de l'Education Nationale,
de la Recherche et de la Technologie*

*Le Ministre de l'Education nationale,
de la Recherche et de la Technologie*

*La Ministre déléguée
Chargée de l'Enseignement scolaire*

Paris, le 19 septembre 1997

Monsieur le Recteur,

Notre Ecole a su de manière spectaculaire, au cours de ces quinze dernières années, faire face à un double défi : celui du nombre et celui de l'élévation du niveau des diplômés.

La demande d'éducation et de formation reste forte, et la Nation exige aujourd'hui de l'Ecole qu'elle place encore davantage au coeur de ses préoccupations l'enfant et son avenir. La qualité et la continuité du service fournis par l'Ecole doivent donc répondre à cette attente.

L'Education dispose aujourd'hui des moyens en personnels pour qu'il n'y ait plus de classes sans enseignant. Nous avons annoncé, le 12 septembre 1997, la création d'une Table Ronde, destinée à dégager les conditions permettant de répondre rapidement à cet objectif.

Cette Table Ronde que vous présiderez, réunira tous les acteurs intéressés, des Recteurs et des Inspecteurs d'Académie, les fédérations syndicales de l'enseignement, des parents d'élèves, des représentants lycéens, ainsi que des médecins et des personnalités qualifiées.

Nous attendons de cette Table Ronde qu'elle contribue à faire le point sur les différentes questions relatives à la présence des enseignants et à leur remplacement, de proposer des solutions prenant en compte les statuts des personnels et les contraintes du métier d'enseignant, les attentes légitimes des élèves et des familles et

la qualité qui doit caractériser le service public d'enseignement. Ces solutions devront prendre en compte le développement nécessaire de la formation continue des personnels.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir réunir cette Table Ronde dans les meilleurs délais et de nous présenter régulièrement l'état d'avancement de ses travaux.

Pour mener à bien cette mission vous bénéficierez du concours des divers services du Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie concernés par le thème de cette Table Ronde. Mme Marie-France Moraux, Chef de Service, Adjoint au Directeur à la Direction des Lycées et Collèges, vous assistera dans votre tâche.

Nous vous adressons, Monsieur le Recteur, tous nos voeux de réussite dans votre mission.

Claude ALLÈGRE

Ségolène ROYAL

*Ministre de l'Education nationale,
de la Recherche et de la Technologie*

*Ministre déléguée,
Chargée de l'Enseignement scolaire*

*Monsieur Daniel Bloch
Recteur de l'Académie de Nantes
Chancelier des Universités*

A - INTRODUCTION

L'Education Nationale a su, au cours de ces dernières années, répondre de façon efficace à la demande sociale, économique et culturelle d'une élévation du niveau de formation. Le nombre de bacheliers a doublé. Les enseignements supérieurs ont également connu la croissance que l'on sait.

Cependant les parcours scolaires dépendent encore fortement des catégories socioprofessionnelles des parents et de leur niveau de formation. Trop de disparités géographiques subsistent. Si depuis trois ans la croissance s'est enrayée, avec notamment une baisse de la proportion de la génération conduite au baccalauréat, c'est peut-être parce que les objectifs étaient moins clairement désignés et que la résignation avait trop souvent pris la place de l'ambition.

Néanmoins le contexte démographique scolaire a profondément changé : 85 % des jeunes sont scolarisés à 18 ans, 60 % le sont encore à 20 ans, et l'évolution de la démographie est telle que pour le premier comme pour le second degré les prévisions d'effectifs scolaires sont à la baisse d'environ 50 000 élèves par an pendant 10 ans. On pourrait ainsi préserver le taux d'encadrement actuel tout en diminuant chaque année de plus de 2 000 le nombre d'enseignants.

Pour justifier du maintien de l'effort de la Nation en faveur de l'Education, il faut définir de nouveaux objectifs, préciser les mesures permettant de les atteindre, évaluer en chemin leur efficacité.

Parmi ces objectifs, certains sont clairement désignés : la lutte contre les inégalités qu'il faut reprendre, l'accès des jeunes diplômés au premier emploi qu'il faut faciliter.

Mais apparaît aussi la nécessité de faire en sorte que l'école tout simplement fonctionne mieux. C'est dans ce cadre que la question posée à cette Table Ronde par M. le Ministre et Mme la Ministre déléguée prend toute sa place. Comment faut-il faire pour assurer du premier au dernier jour de l'année scolaire la permanence du service public et la continuité pédagogique auxquelles ont droit les familles et les élèves ?

On aurait pu imaginer de traiter la question posée par les Ministres dans deux instances différentes, l'une pour le premier degré et

l'autre pour le second degré. Même si aujourd'hui les méthodes de gestion du premier et du second degré sont différentes, il y a intérêt à croiser les réflexions, à comparer les expériences, à s'en saisir pour proposer des solutions et pour contribuer, au-delà, au décloisonnement entre le monde de l'enseignement primaire et celui de l'enseignement secondaire. Ces solutions doivent nécessairement se décliner au niveau des enseignants, des écoles ou des établissements, des responsables académiques, comme à celui des services centraux. Tous doivent y prendre leur part. Rien ne se fera si un chaînon est manquant.

Le temps de présence devant les élèves des enseignants, au lycée et au lycée professionnel, est aujourd'hui inférieur de 12 % environ au temps théorique, en raison des absences, pour l'essentiel tout à fait "justifiées", des enseignants ; il est de 8 à 9 % dans les collèges et de 7 à 8 % dans les écoles. Le potentiel de remplacement disponible dans les académies permet de ramener à environ 9,5 % au lycée, 6 % au collège et 1% à l'école la proportion des enseignements non assurés.

Il y a ainsi une demi-année "perdue" sur l'ensemble de la scolarité dans le second degré. On saisit donc toute l'importance qu'il y a à proposer des mesures visant à réduire de façon très significative le nombre de cours non effectués. Ceux-ci sont d'ailleurs fortement concentrés sur le dernier trimestre de l'année scolaire où se déroulent divers examens.

Il s'agit également d'améliorer très sensiblement le dispositif de remplacement, afin que tout au long de l'année les professeurs absents soient correctement remplacés.

La proportion d'enseignements non effectués est plus faible à l'école qu'au collège, mais plus faible au collège que dans les lycées. Non pas que les enseignants des lycées soient de santé plus fragile que ceux des collèges, ou ceux des collèges que ceux des écoles, mais parce que la question de la formation continue, comme celle des remplacements de courte et de longue durée, est traitée différemment à l'école et dans le second degré. Au lycée surtout, mais aussi dans une moindre mesure au collège, le système éducatif crée lui-même des problèmes sans apporter les remèdes pour les résoudre. Chacun sait ce qu'il en est de la fermeture des établissements pour cause d'examens - et pas seulement la fermeture des classes dont les élèves sont en examen - mais aussi ce qu'il en est des fabrications et des vérifications des sujets, des corrections des copies, des commissions d'harmonisation, des sorties ou des voyages, autant de tâches

indispensables au bon déroulement de la scolarité des élèves mais qui perturbent l'organisation des activités d'enseignement.

On sait aussi, dans le second degré, que les services académiques ne sont pas toujours en mesure d'assurer correctement et à l'heure les remplacements nécessaires, que les établissements ont en leurs mains des moyens limités ou une souplesse d'utilisation insuffisante pour trouver des solutions locales. Le réemploi de tous les maîtres auxiliaires a permis d'accroître le potentiel de remplacement, mais il n'y a pas assez d'enseignants dans certaines disciplines.

Nous devons réexaminer nos modes d'organisation collectifs pour davantage prévenir et avoir moins souvent à remédier.

Nous traiterons essentiellement dans la suite de ce document de l'absence des enseignants et de leur remplacement. L'absentéisme constitue une absence non justifiée par un motif légal. La grande majorité des absences d'enseignants ne relève pas de cette définition. Nous n'utiliserons donc qu'exceptionnellement ce terme et seulement pour traiter de cas très marginaux.

Il nous faut analyser les difficultés rencontrées, préciser les rôles de chacun des niveaux de responsabilité, contribuer à clarifier les fonctions des remplaçants, nous pencher sur le statut des personnels non-titulaires, examiner les conditions de fonctionnement de la formation continue pour qu'en tout état de cause les enseignants exercent leur métier dans de meilleures conditions, que les élèves soient toujours pris en charge, que les familles soient rassurées et que le temps des élèves ne soit pas perdu.

La Table Ronde a ouvert de nombreux chantiers. Certains nécessitent des approfondissements ultérieurs significatifs :

- en matière de formation continue, nous nous sommes attachés à préciser le cadre d'un nouveau développement de la formation continue, mais nous n'avons traité ni de l'évaluation de cette formation, ni des évolutions que permet d'envisager l'intégration de la formation continue dans les missions des IUFM, ni surtout de l'ampleur à accorder à ces actions. Cette réflexion doit prendre place dans le contexte de la discussion sur le protocole d'accord portant sur la formation continue des personnels de l'Education Nationale.

- il est clair que le cas particulier de l'enseignement professionnel demande également à être approfondi. Il faudra, rapidement, traiter de façon spécifique de la situation - trop souvent ignorée - des lycées professionnels et des établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA).

- il est également essentiel de dresser dans les meilleurs délais la liste des mesures à adopter pour respecter la double contrainte de qualité des examens et concours et de qualité du déroulement de l'année scolaire. Comme nous l'établirons plus loin, l'année scolaire est en effet sérieusement amputée par l'organisation des examens et concours, conduisant à l'arrêt des enseignements y compris pour les élèves des classes qui ne sont pas directement concernées.

- la situation du remplacement et des remplaçants dans l'enseignement privé sous contrat mérite aussi de faire l'objet d'un développement particulier.

- enfin nous n'avons que très accessoirement évoqué la question de l'absentéisme des élèves, de la violence, et de leurs relations avec les absences des enseignants. Là encore, le dossier ne peut être considéré comme clos.

Présidée par Daniel BLOCH, Recteur de l'Académie de Nantes, la Table Ronde a rassemblé les principaux organismes professionnels et les organisations de parents d'élèves de l'enseignement public et privé, des personnalités désignées pour leur compétence ainsi que les diverses directions et services concernés du Ministère de l'Education Nationale (liste en annexe).

Quatre groupes techniques ont permis de préparer les séances plénières. Consacrés au premier degré, au second degré, à la formation continue et à l'organisation du remplacement, ils ont été respectivement présidés par Jean FERRIER, Inspecteur Général de l'Education Nationale, William MAROIS, Recteur de l'Académie de Rennes, Joseph LOSFELD, Recteur de l'Académie de Nancy-Metz et Philippe LHERMET, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille.

Le dossier de base sur la "santé des enseignants" a été constitué par Michel ZORMAN, Médecin Conseiller Technique auprès du Recteur de l'Académie de Grenoble et celui consacré aux absences des enseignants

par Claude THELOT, Directeur de l'Evaluation et de la Prospective au Ministère de l'Education Nationale.

Marie-France MORAUX, Chef de service, Adjoint au Directeur des Lycées et Collèges, puis Directeur des Personnels Enseignants, a assuré la coordination administrative des travaux et Jean HEBRARD, Inspecteur Général de l'Education Nationale, a participé, aux côtés du Président de la Table Ronde, à la plupart des séances de travail bilatérales organisées avec les partenaires de la Table Ronde.

Jean-Michel ALFANDARI, Secrétaire Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines de l'Académie de Nantes, a contribué à la mise en forme de ce dossier qui constitue une "boîte à idées", exprimées sous forme de "propositions" pouvant, suivant les cas, donner lieu à une application généralisée ou à des expérimentations.

Ces propositions sont éclairées par un principe commun : en toutes circonstances, donner à l'élève la priorité.

Le rapport de la Table Ronde est constitué de deux parties. La première se traduisant par des propositions ainsi que par une charte pour le bon fonctionnement du service public est publiée sous la seule responsabilité du Président de la Table Ronde. La seconde est constituée par les prises de position des organismes socioprofessionnels et des fédérations de parents d'élèves actifs au sein de la Table Ronde.

**B - ÉLÉMENTS SUR LES ABSENCES DES
ENSEIGNANTS DEVANT LES ÉLÈVES**

On trouvera ci-dessous une analyse des causes d'absence d'enseignants devant les élèves, fournie à la Table Ronde par la Direction de l'Evaluation et de la Prospective du Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, puis une première série de propositions qui résultent des réflexions de la Table Ronde.

I - LES DIFFÉRENTES CAUSES D'ABSENCE DEVANT LES CLASSES.

Les principaux événements qui sont susceptibles d'introduire un écart entre le nombre annuel d'heures d'enseignement, tel qu'il est calculé par référence au calendrier scolaire et aux programmes d'enseignement et utilisé dans les comparaisons internationales, et le nombre d'heures réellement assurées sont les suivants :

- l'enseignant n'est pas nommé dès la rentrée,
- l'enseignant est malade ou en congé de maternité et non remplacé,
- l'enseignant est convoqué par les corps d'inspection pour des séances d'information
- l'enseignant est en formation et non remplacé,
- l'enseignant est avec une partie des élèves (voyages scolaires),
- les autorisations de courte absence données par les chefs d'établissements et les inspecteurs de l'éducation nationale
- l'établissement écourte l'année en fin d'année scolaire (organisation des examens).

A - Dans le premier degré.

Le premier degré présente la situation la plus simple en terme d'organisation de l'enseignement. La semaine est de 26 heures de classe pour les élèves et de 27 heures de travail dans l'établissement pour les enseignants (ou l'équivalent annuel pour les calendriers scolaires aménagés). Les enseignants travaillent soit à plein temps, soit à mi-temps.

Dans leur très grande majorité, les absences d'enseignants devant les élèves ont pour origine le non-remplacement d'enseignants absents pour

congé de maladie, de maternité ou pour stage de formation continue. L'absence d'enseignants, en début d'année, en raison d'une nomination trop tardive, peut être signalée pour mémoire (l'absence de constats précis des effectifs en 1995-96 et 1996-97 a pu entraîner des difficultés d'organisation lors de la dernière rentrée).

Il faut cependant noter que toute absence non remplacée ne se traduit pas automatiquement par des cours non assurés. Dans les écoles de moyenne ou grande taille, les élèves peuvent être pris en charge par le directeur déchargé de cours, ou répartis dans d'autres classes avec une prise en charge pédagogique effective.

B - Dans le second degré.

Toutes les causes d'absence énumérées plus haut peuvent être rencontrées.

Comme dans le premier degré, toute absence qui ne fait pas appel à un remplaçant ne se traduit pas automatiquement par des cours non assurés. Sans qu'il soit possible de donner des informations chiffrées, le professeur absent se fait quelquefois remplacer par un collègue de la même discipline ou "rattrape" durant les semaines ultérieures les heures de cours non assurés.

Les voyages scolaires, surtout dans les collèges, même s'ils présentent un intérêt pédagogique, sont parfois source de désorganisation des emplois du temps et à l'origine de cours non assurés.

Enfin, l'organisation du brevet, du baccalauréat ou d'examens professionnels (dès le mois de mai dans les lycées professionnels) entraîne l'amputation de l'année scolaire.

II - LA MESURE DES ABSENCES.

Les sources d'information et les dispositifs de suivi décentralisé sont assez diversifiés.

A - Dans le premier degré.

La direction des Ecoles fait remonter chaque année des inspections académiques des informations afin de calculer des indicateurs d'absence et de remplacement. Sont exclues les absences découlant de la participation à un stage de formation et les absences qui entraînent vacance de poste (congé de longue durée, postnatal, etc.). Les résultats sont les suivants :

	France métropolitaine		France
	1994-95	1995-96	1995-96
Nombres de journées d'absence (hors formation continue) A	3 936 209	3 973 934	4 164 083
dont congés de maternité B	1 278 884	1 368 893	1 425 998
Nombre de journées rémunérées C	71 179 112	70 713 340	73 643 708
Nombre de jours d'absence (hors formation continue) remplacés D	3 565 643	3 608 445	3 779 953
Taux d'absence (hors formation continue) (A/Cx100)	5,53 %	5,62 %	5,65 %
Part des congés de maternité (B/Ax100)	32,5 %	34,5 %	34,2 %
Taux de remplacement (hors formation continue) (D/Ax100)	90,6 %	90,8 %	90,8 %
Nombre de jours non remplacés (hors formation continue) (A-D)	370 565	365 489	384 130
Nombre de jours non remplacés (hors formation continue) par classe	1,5 jour	1,5 jour	1,5 jour

Les taux d'absence (hors formation) varient, pour les académies de métropole, de 4,2 % à Poitiers à 7,5 % à Créteil. Par département, ils s'échelonnent de 2,9 % pour l'Allier à 8,8 % pour la Seine-Saint-Denis, les taux de remplacement (hors formation) de 67,9 % pour la Lozère à 100 % pour les Bouches-du-Rhône. Le nombre de jours non remplacés (hors formation) par classe, autour de la moyenne nationale de 1,5 jour par an, varie de zéro pour certains départements comme l'Aveyron, les Bouches-du-Rhône, à 5,5 jours dans la Lozère, la Seine-Saint-Denis et les Alpes Maritimes.

La formation continue, non prise en compte ci-dessus, est organisée de telle sorte que les remplacements des participants soient

systématiquement assurés (par des "titulaires mobiles" ou des stagiaires d'IUFM), même s'il n'existe pas de dispositif centralisé qui permette de contrôler que cet objectif est atteint à 100 %.

En 1996-1997, 147 300 enseignants ont bénéficié d'un stage de formation continue, représentant 281 850 semaines/stagiaires, soit un peu plus de 4 jours en moyenne par enseignant et par an et 5 786 postes de remplacement étaient dégagés pour remplacer les enseignants en formation.

B - Dans le second degré.

Le dispositif IPES (indicateurs pour le pilotage des établissements secondaires) donne, à partir d'une enquête portant sur un échantillon représentatif d'établissements, des informations sur le phénomène le plus important pour l'élève et les familles, c'est-à-dire les heures d'enseignement assurées.

Ainsi les "100 heures" dues à l'élève moyen de l'établissement, qui constituent la base de l'indicateur, correspondent à la durée annuelle de l'enseignement telle qu'elle a été prévue en début d'année (c'est-à-dire le produit du nombre hebdomadaire moyen d'heures d'enseignement annoncées à l'élève moyen de l'établissement et du nombre de semaines de cours, congés déduits, tel qu'il résulte du calendrier de l'année scolaire considérée).

De ces "100 heures" sont déduites les heures perdues qui ont été classées en quatre catégories :

- * celles dues à la fermeture totale de l'établissement : organisation et déroulement des examens, fermeture de l'établissement par suite d'une décision administrative ou d'une situation de force majeure, etc.

- * celles liées à des absences d'enseignants à qui le système éducatif a confié d'autres tâches (examens, orientation...) ou qu'il a nommés tardivement.

- * celles liées au perfectionnement professionnel des enseignants: absences non remplacées pour participation à des actions de formation essentiellement.

* celles liées au non-remplacement d'enseignants absents pour des raisons individuelles (maladie, maternité,...).

	Lycées			Lycées Professionnels.			Collèges			Ensemble		
	94-95	95-96	96-97	94-95	95-96	96-97	94-95	95-96	96-97	94-95	95-96	96-97
sur 100 heures annoncées												
nombre d'heures non assurées	7,9	8,9	9,4	9,3	9,6	9,3	5,2	5,4	6	6,5	7,0	7,4
pour fermeture totale de l'établissement	3,8	4,7	5,0	2,3	3,1	3,5	1,2	1,4	1,7	2,1	2,6	2,9
pour non remplacement des enseignants absents pour fonctionnement du système	1,2	1,1	1,2	2,6	2,5	2,2	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	0,9
pour non remplacement des enseignants absents pour formation	1,3	1,3	1,1	1,9	1,6	1,3	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2
pour non remplacement des enseignants absents pour raisons individuelles	1,6	1,8	2,1	2,5	2,4	2,3	2,3	2,3	2,5	2,1	2,2	2,4

Le nombre moyen d'heures non assurées, pour chacune des causes mentionnées, est plutôt stable, exception faite des heures non effectuées pour fermeture totale de l'établissement qui augmentent notablement d'une année sur l'autre, la fermeture de l'établissement étant désormais à l'origine, dans les lycées, de plus de la moitié des heures non assurées.

Les heures non effectuées pour fermeture totale de l'établissement sont plus importantes dans les lycées de grande taille que dans ceux de petite taille. Le nombre moyen de jours de fermeture de tout l'établissement, pour cause d'examens et autres causes liées au fonctionnement du système, est presque de deux semaines dans les lycées de grande taille.

Dans les collèges et les lycées professionnels, la taille ne semble pas être le facteur déterminant du choix de l'établissement comme centre d'examens.

Le non-remplacement des enseignants constitue l'une des principales causes des "pertes" d'heures, en particulier dans les lycées professionnels. Ceci est notamment dû à la difficulté de remplacer les enseignants des disciplines professionnelles.

Le pourcentage d'heures non assurées, du seul fait d'absences non remplacées des enseignants, s'élève au total à environ 6 % dans les lycées professionnels, 4,5 % dans les lycées et 4% dans les collèges.

Une autre source d'information est constituée par l'enquête "absences et remplacements" qui a été effectuée pour la dernière fois en 1991-92 et qui avait pour but de répartir au mieux les moyens de remplacement par académie.

Le "taux d'absence" considéré est la proportion de jours non assurés au cours de l'année 1991-92 par les enseignants prévus, quel que soit le motif de leur absence (seuls la grève et le congé longue durée, très peu importants, ne sont pas compris). Il faut noter que dans cette enquête le mois de juin, extrêmement perturbé notamment par les examens qui se déroulent dans les lycées, n'est pas pris en compte. Le "taux d'absence devant élèves" tient compte du pourcentage des absences donnant lieu à remplacement, 44 % en moyenne sur l'ensemble du secondaire, et s'interprète donc comme la proportion de jours non assurés.

En 1991-1992, le taux d'absence annuel s'est élevé à 5,6 % pour les enseignants du second degré public. Ce taux est quasiment identique à celui enregistré lors de la précédente enquête. Il s'établit ainsi par type d'établissements :

1991-1992	Taux d'absence	% de remplacement	Taux d'absence devant élèves
- Collèges	5,8 %	47,3 %	3,1 %
- Lycées d'ens. général et technologique	4,7 %	44,4 %	2,6 %
- Lycées professionnels	6,5 %	34,3 %	4,3 %
Ensemble	5,6 %	43,9 %	3,1 %

La moyenne nationale de taux d'absence de 5,6 % recouvre des situations différentes d'une académie à l'autre (4,7 % en 1991-92 à Bordeaux pour 6,4 % la même année à Créteil, et 7,3 % en Antilles-Guyane) et d'un mois à l'autre (3,7 % en mai 1992 à Bordeaux, 7,4 % à Paris et 10,4 % en Antilles-Guyane en février 1992). De même, le taux de remplacement varie en 1991-92 de 28,4 % dans l'académie des Antilles-

Guyane à 56,4 % dans celle de Rennes, le taux le plus faible en métropole étant cette année-là de 38,7 % à Nancy-Metz. Le taux d'absence devant les élèves a varié, en 1991-92, en métropole de 2,6 % (Rennes, Bordeaux) à 3,9% (Créteil) ; il était de 5,2 % dans l'académie des Antilles-Guyane.

Les résultats de cette enquête, bien que portant sur une année plus ancienne ont été rapprochés, à concepts équivalents, de ceux donnés par le dispositif IPES pour 1994-1995. Leur concordance laisse à penser que le "taux d'absence devant élèves" a peu évolué au cours des dernières années et qu'il se situe bien à un peu plus de 3 % (mois de juin exclu).

En ce qui concerne spécifiquement la formation continue des enseignants, elle représente dans les lycées et collèges un peu moins de 4 jours en moyenne par enseignant et par an, valeur proche donc de celle caractérisant la formation continue dans le premier degré. Il s'agit là du nombre moyen de jours de formation par enseignant et non du nombre de jours d'absences pour formation, ces actions se déroulant d'ores et déjà, comme nous le verrons ultérieurement, pour une part non négligeable hors du temps de présence devant les élèves.

III - DES PROPOSITIONS.

Il existe aujourd'hui un déficit de communication entre l'Education Nationale et les familles tel que la situation en matière de remplacement apparaît aux familles comme nettement plus détériorée qu'elle ne l'est en réalité.

Ceci étant, les tableaux de bord établis au niveau local comme au niveau national ne traduisent qu'imparfaitement la réalité du terrain. Pour réduire les causes d'absence et bien remplacer les absents, il est indispensable de mieux connaître les absences et la façon dont elles ont donné lieu, éventuellement, à des remplacements.

Proposition n° 1. Mieux communiquer.

A l'école, comme au collège et au lycée, les familles doivent être tenues correctement et régulièrement informées des problèmes rencontrés et des solutions avancées en cas d'absence d'un enseignant.

Il est également indispensable que le bilan annuel des heures non assurées soit communiqué à leurs différents conseils. Il est clair que ce bilan ne doit pas être "nominatif".

Proposition n° 2. Mieux connaître les absences.

Dans le premier degré, le Ministère dispose de très nombreuses données. Mais l'analyse des séries départementales a mis en évidence la très grande difficulté d'interprétation des statistiques dont on dispose. Les enquêtes précises que nous avons effectuées dans plusieurs départements et circonscriptions du premier degré nous montrent qu'il est indispensable de revoir la formulation des consignes données, de façon à disposer de séries plus homogènes et de tableaux de bord opérationnels aux différents niveaux de gestion, ce qui n'est pas le cas actuellement tant sont différentes les manières dont les services départementaux répondent à ce type d'enquête concernant les absences, les congés et les autorisations d'absence.

Dans le second degré, il est fortement demandé qu'un système d'information fiable sur les absences et le remplacement soit rapidement mis en place, afin qu'à chaque niveau, de l'établissement jusqu'aux services centraux du Ministère, des références communes et des tableaux de bord permettent les comparaisons et analyses nécessaires et éclairent sur les moyens à mettre en oeuvre. La base Emplois-Postes-Personnels ne couvrant que les congés ayant des répercussions sur la gestion et la paye des agents, des données devraient être ajoutées pour faciliter l'analyse des absences, (autorisations d'absence, participation à des jurys,...). Une évolution et une meilleure diffusion des produits existants (IPES, GEP...) pourraient répondre à ce besoin.

On ne dispose pas non plus, au-delà des moyens libellés remplacements (c'est-à-dire ceux des "titulaires remplaçants") de données sur les moyens réellement consacrés aux remplacements (titulaires académiques et maîtres auxiliaires chargés de remplacement, heures supplémentaires...), ni sur le taux d'utilisation des enseignants remplaçants.

Il serait également indispensable de pouvoir expliciter ces données pour examiner les relations qui peuvent exister avec le caractère plus ou moins "difficile" des établissements concernés, comme avec le taux d'absence des élèves eux-mêmes.

C - LA SANTÉ DES ENSEIGNANTS

L'Education Nationale emploie 1 500 000 personnes, dont 60% sont devant les élèves. Les personnels non enseignants ont aussi des problèmes de santé, mais compte tenu de l'objectif de la Table Ronde, seuls ceux des enseignants seront abordés.

Avec une médecine du travail embryonnaire au sein de l'Education nationale, il est bien difficile d'avoir des données suffisamment précises sur les problèmes de santé des personnels et des enseignants en particulier. Dans ces conditions, établir un bilan précis de l'état de santé des enseignants est une gageure. C'est pourquoi les réflexions et les analyses contenues dans ce document s'appuieront sur les quelques données existantes et l'expérience du travail de prévention, d'accompagnement et de réadaptation des personnels enseignants d'un médecin (M. ZORMAN) dans une académie (Grenoble). L'échange des constats, des analyses et des pratiques depuis de nombreuses années avec ses collègues des autres académies permet d'affirmer que les problématiques sont identiques. Seules des différences liées au principe des mutations ou aux caractéristiques de la population enseignante apparaissent (ex : population plus âgée au sud, plus féminisée en langues, etc...).

I - LA SANTÉ : COMMENT SE SITUENT LES ENSEIGNANTS PAR RAPPORT AUX AUTRES PROFESSIONS.

Compte tenu du faible nombre de recherches et travaux concernant la santé des enseignants, nous ne pourrions nous référer ici qu'à des indicateurs succincts en termes de décès, maladies, incapacités, consommation médicale, qui à eux seuls ne reflètent pas le concept de santé au sens de l'OMS.

Les études longitudinales réalisées par l'INSEE¹ à partir du suivi de cohortes depuis 1975 montrent que le risque de décès entre 35 et 60 ans est de 9% pour les cadres supérieurs et professions libérales, à comparer à 20% pour les manoeuvres et ouvriers. De façon plus détaillée, au sein des cadres supérieurs, les catégories les plus favorisées vis-à-vis de la durée de vie sont par ordre décroissant les professeurs, les ingénieurs, les instituteurs, les cadres supérieurs et les professions libérales. Les mêmes

¹ "Situations démographiques de la population et enquêtes sur la santé", INSEE et INSERM-SC8.

avantages sont constatés pour la population enseignante en ce qui concerne la morbidité (nombre de cas de maladies dans une population donnée à un moment donné) et le pourcentage de personnes présentant des incapacités². Ces indices sont encore meilleurs chez les femmes.

Au-delà des indicateurs extrêmement généraux qui tendent à montrer qu'en matière de santé les enseignants sont relativement favorisés par rapport à d'autres groupes dans la population française, y a-t-il des problèmes de santé spécifiques au métier d'enseignant ?

II - Y A-T-IL DES PROBLÈMES DE SANTÉ SPÉCIFIQUES AUX ENSEIGNANTS ?

A - La santé mentale.

La tension nerveuse, la fatigue, l'épuisement, "je vais craquer", sont des termes et expressions qui reviennent fréquemment dans les entretiens avec les enseignants en difficulté. Les enseignants ont-ils réellement plus de problèmes de santé mentale que les autres ?

Le mal-être psychologique et social qui exclut les maladies mentales, mais prend en compte les troubles psychologiques qui peuvent être profonds et durables (dépression), est répandu dans notre société. Il touche 23% des femmes et 13% des hommes. Ces affections sont dominées par les insomnies qui touchent 6,5% des personnes, les dépressions qui en concernent 4,9% et l'anxiété 4,7%³. Elles représentent 5,5% des maladies déclarées en 1991.

Une enquête épidémiologique⁴ récente, qui compare trois groupes de fonctionnaires de l'Education Nationale, enseignants, cadres et employés, tend à montrer qu'il n'existe pas de différence entre ces trois catégories de personnels pour le total des symptômes déclarés. En ce qui concerne les variables mesurant la santé mentale, on ne note pas de différence entre les trois groupes. Les enseignants ne souffrent pas plus que les autres de problèmes de santé mentale ou physique. Contrairement aux

² Covez (A.), Saintot (M.), Scali (J.), "Etude des inégalités sociales en matière d'incapacité dans la population française", contrat Mire, Décembre 1993.

³ Sermet (C.), "De quoi souffre-t-on ? Description et évolution de la morbidité déclarée, France 1980-1990", Solidarité santé, n°1, 1994.

⁴ Chanoit (P.F.), Kovess (V.), Labarte (S.), "La santé des enseignants", Information Psychiatrique, n°10 Décembre 1992.

idées répandues, les enseignants consultent moins le psychiatre que leurs collègues cadres ou employés.

La plupart des études épidémiologiques qui visent à comparer⁵ la santé mentale des enseignants à celle de la population générale ou des catégories socialement proches montrent qu'il n'y a pas de spécificité de la psychopathologie.

La fin de carrière (les dix dernières années) apparaît comme un moment de vulnérabilité. Ceci est attesté par la plus grande proportion de congés de longue durée (CLD) et de congés de longue maladie (CLM) ainsi que des demandes d'emplois de réadaptation dans cette tranche d'âge. Ceci s'explique en partie par la plus grande incidence d'un certain nombre de pathologies liées à l'âge (telles le cancer, les maladies cardio-vasculaires, ...). Il est essentiel à cet égard que dès l'entrée dans la vie professionnelle, les enseignants puissent mieux percevoir les évolutions possibles dans leur carrière.

Mais on ne peut se référer à la seule conception bio-chronologique pour expliquer les problèmes de santé. Une enquête réalisée auprès des mutualistes⁶, a permis de constater la sur-représentation des états névrotiques chez les enseignants de 25-30 ans. Ces troubles psychologiques sont deux fois plus fréquents chez les enseignants en début de carrière que parmi les autres mutualistes non enseignants. Cet écart diminue avec l'âge et disparaît après 40 ans.

On a tendance, pour les enseignants, à focaliser sur les problèmes de santé mentale. Les enseignants eux-mêmes ont fortement intériorisé le fait que leur profession les rendait vulnérables aux maladies psychiques. Rien ne permet de l'affirmer.

B - Les autres problèmes de santé.

⁵ Amiel (R.), Mace-Kradjian (G.), "Quelques données épidémiologiques sur la psycho-sociologie et la psychopathologie du monde enseignant". Annales Médico-psychologiques, 1972.

Chanoit (P.-F.), & Col, "Epidémiologie psychiatrique : étude démographique et caractérisation d'un taux de prévalence des maladies mentales". Annales Médico-psychologique, 1981.

⁶ Chanoit (P-F) & Col, "Pathologie mentale et statut social. Approche épidémiologique à propos d'une étude au long cours. Analyse descriptive". Social Psychiatry, 1981.

Les maladies des enseignants ne concernent pas que la santé mentale. Si nous n'avons pas d'études sur ce sujet, nous pouvons nous appuyer sur les évaluations des dispositifs de réadaptation⁷, c'est-à-dire sur les enseignants malades ne pouvant plus, momentanément, enseigner et qui effectuent un temps de réadaptation pour se préparer à réenseigner ou pour se reconverter. Les deux rapports d'évaluation des académies de Clermont-Ferrand et de Grenoble montrent que les pathologies mentales touchent environ 60% des personnels sur postes de réadaptation. Dans le cadre de la procédure du mouvement interne de l'académie de Grenoble, le service médico-social reçoit en entretien chaque année plus de 400 enseignants (second degré) qui souhaitent bénéficier d'une priorité d'affectation pour "raisons médicales graves" ; la répartition entre problèmes somatiques et psychiques est quasiment identique (53% psychique , 47% somatique).

Nous savons également que des pathologies sont liées à l'exposition professionnelle ou ont de graves conséquences sur l'exercice professionnel comme celles de l'ouïe (ateliers de lycées professionnels) ou de la voix.

Les enseignants d'éducation physique et sportive forment un groupe exposé à des risques spécifiques. Leur enseignement nécessitant un fort investissement corporel, ils présentent assez souvent des traumatismes articulaires (accidents ligamentaires, arthrose précoce,...) ou d'autres lésions observées en médecine sportive. Ils doivent, comme les autres enseignants, poursuivre leur activité jusqu'à soixante ans. Cela peut être rendu difficile avec la diminution des capacités physiques liée à l'âge et la fréquence des séquelles traumatiques. Une arthrose banale, une lombosciatique chronique n'auront pas les mêmes conséquences pour une profession sédentaire et pour un enseignant d'EPS, ni les mêmes retentissements tant sur le plan physique que psychologique. Là encore des reconversions sont nécessaires, d'autres métiers peuvent et doivent être proposés.

Ainsi les quelques données fiables disponibles permettent d'avoir un rapide aperçu sur la santé des enseignants susceptible d'éclairer la problématique de la Table Ronde.

⁷ Réadaptation des maîtres anciens malades. Circulaires n°70-213 du 4 mai 1970 et n° 77-038 du 27 janvier 1977.

Au total, à partir des indicateurs de santé existant pour l'ensemble de la population française, le sous-groupe que composent les enseignants apparaît comme relativement favorisé.

A partir des quelques enquêtes épidémiologiques disponibles plus spécifiques au milieu professionnel, il est difficile de repérer l'existence de pathologies liées au fait d'enseigner.

Toutefois, trois remarques peuvent être faites :

- * la mesure de l'état de santé d'une population à partir de trois indicateurs macro-sanitaires (mortalité, entrée en maladie, incapacité) est très réductrice,

- * la connaissance des relations entre conditions de travail et santé des enseignants est pauvre, en particulier en l'absence d'une médecine du travail qui permettrait de surveiller l'état de santé des personnels et de repérer les mauvaises conditions de travail,

- * même si les répercussions du métier d'enseignant sur la santé ne créent ni une priorité de santé ni une urgence sociale, il n'en reste pas moins vrai que nous connaissons tous des enseignants qui souffrent dans l'exercice de leur métier et que pour bon nombre d'autres existent des possibilités d'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour mener la politique de santé au travail qui convient et pour initier des actions de prévention qui s'imposent il est nécessaire de disposer d'un système d'information plus convenable sur l'état de santé des personnels afin :

- * d'identifier et analyser les facteurs de risques spécifiques ou non spécifiques, les contextes favorisant la maladie, l'épuisement,

- * d'évaluer l'efficacité et l'efficience des actions de prévention.

Nous n'avons pas aujourd'hui les données (incidence des pathologies, nature des liens avec le poste de travail,...) pour définir et évaluer une politique de prévention au travail. Malgré tout, un certain nombre de problèmes sont, d'assez longue date, constatés par de nombreux acteurs du système (médecins conseillers techniques des recteurs et de

prévention, chefs d'établissements, inspecteurs pédagogiques régionaux, représentants des personnels, etc...).

Sur le constat comme sur les réponses, les avis sont très fortement concordants. Pourtant, ces questions ne font pas l'objet de débats officiels et restent sans solution. Il n'en reste pas moins vrai que des enseignants (certes peu nombreux), inaptes momentanément ou définitivement à ce métier, souffrent et font souffrir les élèves, désorganisent le travail des établissements.

Il est donc opportun de proposer des solutions.

III - DES PROPOSITIONS.

Proposition n° 3. Créer une médecine de prévention.

Près de 15 ans après la création de la médecine de prévention avec pour l'ensemble du pays 21 emplois de médecin du travail et 26,5 équivalents emplois sous forme de vacations, la situation de ce maigre dispositif ne fait que se dégrader. Les conditions de statut et de rémunération rendent le recrutement difficile et la stabilité dans le poste très aléatoire au point que près de la moitié des académies n'ont pas, de fait, de médecin de prévention.

L'entreprise qui a le plus de salariés en France ne devrait plus être indifférente à la nécessaire amélioration de la surveillance et de la protection de la santé de ses personnels, ainsi qu'au développement de la prévention des risques du travail. Rien n'a été fait depuis la promulgation du décret 95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique qui impose un suivi annuel des personnels à risques et au moins une fois tous les cinq ans pour tous les personnels.

Le rôle du médecin du travail est aussi d'évaluer l'adéquation du poste en fonction des possibilités de la personne (physique, mentale), de proposer éventuellement des adaptations et des aménagements des postes de travail, de suivre les personnes bénéficiant des différents congés

réglementaires (congés de longue maladie, congés de longue durée, congés pour accident du travail), de développer des missions de santé publique (études épidémiologiques, actions de prévention, actions de formation...), d'être dans les établissements le conseiller des personnels et de la direction. L'organisation d'un véritable réseau de médecins du travail permettrait de favoriser le développement de recherches et de travaux sur la santé des personnels de l'Education Nationale.

Une première étape consisterait à créer dans chaque académie un nombre de postes, avec un statut adapté, équivalent au nombre de départements (2 pour les gros départements).

N.B. : 15 supports de médecin de prévention seront créés à la rentrée 1998-1999.

Proposition n° 4. Mettre en place la prévention d'abord au sein de l'école ou de l'établissement.

C'est au niveau de l'établissement que l'on peut repérer le plus précocement les signes avant-coureurs des difficultés d'un enseignant. Mais la situation actuelle amène plutôt à considérer que l'amélioration de la situation va dépendre des décisions du rectorat et du ministère. Chacun est renvoyé à sa responsabilité individuelle, à sa matière, à sa classe et, dans ce déni collectif, on laisse la situation se dégrader.

Ceci a de nombreuses conséquences négatives en particulier sur l'état de santé des intéressés qui rendent la prise en charge et l'éventuelle reprise d'activité plus difficiles.

Si les personnels de l'établissement ne se pensent pas comme un collectif de travail, si sa direction n'est pas profondément persuadée que sa façon de diriger a des conséquences sur la qualité du travail réalisé et les conditions de travail des personnels, la prévention de la santé au travail ne pourra être que très limitée.

La prévention doit d'abord être mise en oeuvre au niveau de l'établissement. Elle passe par un travail plus collectif, en équipe, par une implication plus grande des enseignants dans l'organisation du travail. Il faut en créer les conditions (temps de concertation entre enseignants, avec la direction,...). Le médecin de prévention doit être - dans le respect de la

déontologie propre à son métier - un conseiller de l'établissement ou de l'école. C'est à ce niveau que les adaptations de postes et les aménagements d'emploi du temps doivent d'abord être pensés et réalisés.

Proposition n° 5. Suivi des personnels enseignants en difficulté : des responsabilités mieux assurées au niveau des services académiques.

Si ce suivi et l'adaptation des postes de travail qu'il peut entraîner doivent s'étudier, se négocier et se réaliser d'abord au niveau de l'établissement, ils doivent être également une préoccupation au niveau des services académiques.

Le bilan des expérimentations en cours dans certaines académies invite à l'extension à toutes les académies de dispositifs qui permettent :

- * d'aider les chefs d'établissement, les inspecteurs de l'Education nationale et les directeurs d'école à assumer leurs responsabilités par une politique d'information et de formation (cf. proposition n° 4),

- * de rassembler l'ensemble des services académiques concernés (corps d'inspection, services de formation, services médico-sociaux, gestionnaires...) afin de rechercher des solutions décloisonnées et de traiter la personne "en continu",

- * de gérer l'urgence en réagissant très vite aux difficultés signalées,

- * de prendre en compte les situations particulières dans les procédures de mutation. Ceci peut aussi bien concerner l'impossibilité d'effectuer, pour des raisons de santé, de trop longs déplacements, que la nécessité de se trouver à proximité d'un Centre Hospitalier où l'on reçoit des soins réguliers, que l'affectation en collège plutôt qu'en lycée ou l'inverse, la mutation d'un établissement sensible à un autre, d'un lycée professionnel à un autre...

Il est essentiel que ces travaux ne se fassent pas exclusivement sur dossier mais s'appuient sur des entretiens avec les intéressés qui doivent toujours être complètement informés des procédures les concernant, comme doivent l'être aussi les instances paritaires concernées.

L'ensemble de ces mesures doit contribuer à réduire le nombre de congés de maladie, dont une part importante est due à l'insuffisante prise en compte de la difficulté professionnelle.

Proposition n° 6. Faciliter la reconversion professionnelle.

Les enseignants n'ayant plus les possibilités d'exercer leur profession pour des raisons de santé doivent pouvoir se reconvertir. Dans l'état actuel du marché du travail, il est très difficile qu'ils sortent de la fonction publique. Or la seule possibilité d'accéder à d'autres métiers est le concours.

Ce processus suppose que ceux qui ne peuvent enseigner pour cause de maladie aient suffisamment de potentiel, d'énergie, de capacités cognitives pour réussir des concours qui, compte tenu du nombre de candidats, sont très concurrentiels et sélectifs. Cette situation maintient dans l'enseignement des personnels qui n'en ont plus réellement la capacité, mais qui seraient aptes à un autre métier. Ceci les pousse à continuer à enseigner aux dépens de leur santé, souvent "en pointillé", avec de nombreux congés de maladie et aussi avec une qualité d'enseignement plus qu'aléatoire.

De même, une partie de ceux qui se sont à l'évidence trompés d'orientation professionnelle sont en très grande difficulté ; ils continuent cependant d'enseigner, faute d'autres perspectives et, comme les précédents, aux dépens de leur santé et de la qualité du travail. Ils sont de fait confortés par les responsables de l'institution qui, eux-mêmes, faute de solutions alternatives, sont impuissants.

Pour ces cas, il faudrait créer des possibilités de passage entre la profession enseignante et d'autres emplois de la fonction publique (avec l'aide de la formation continue et de la réadaptation). Afin d'aider ces enseignants dans leur démarche de reconversion, des bilans de compétence devraient leur être proposés.

Un décret sur le "reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions" n° 84-1051 du 30 novembre 1984 a suscité beaucoup d'espoir, mais n'a jamais été appliqué pour les enseignants.

Il faut appliquer ce texte dans l'intérêt des élèves, des personnes concernées et des contribuables.

Il est en particulier nécessaire d'identifier les possibilités de détachement dans d'autres corps équivalents de l'Education Nationale et plus largement au sein de la fonction publique.

Proposition n° 7. Lors du recrutement, mieux évaluer les aptitudes.

De même que tout le monde n'a pas les aptitudes pour être comédien ou chauffeur routier, tout le monde n'est pas fait pour enseigner. Le mode de recrutement et la reconnaissance des compétences par des concours, fondés essentiellement sur des connaissances disciplinaires et des habiletés académiques, rendent taboues toutes les critiques qui mettent en avant la nécessité d'autres compétences, en particulier relationnelles.

Chez les enseignants en très grande difficulté que nous rencontrons, malheureusement au moins dix ans après leur début de carrière, si ce n'est vingt ans, il y a deux grandes origines à leurs difficultés qui, après ce temps de souffrance au travail, sont difficiles à distinguer :

* ceux qui avaient, dès leur adolescence, des antécédents psychiatriques qui auraient dû contre-indiquer ce métier de communication en relation avec des groupes d'adolescents ou d'enfants,

* ceux qui, sans avoir de pathologie psychiatrique avérée, avaient des problèmes d'affirmation de soi, une grande timidité ou de faibles capacités à communiquer,...

Ces deux types d'enseignants, dès leur stage, ont connu de grandes difficultés avec les élèves. Rares sont ceux qui ont été découragés, par les autorités ou leurs collègues. Bien au contraire, on leur a laissé croire qu'avec le temps, l'expérience, ceci allait s'arranger.

Dans l'immense majorité des cas, il n'en a rien été et ils ont persévéré jusqu'à la dépression. Au moment où ils sont examinés par un médecin, il est difficile de savoir si c'est l'état psychologique qui a été la cause de l'incapacité professionnelle ou si, au contraire, c'est la situation d'échec permanent qui est la cause de la dépression.

Une certaine proportion d'enseignants recrutés auraient plutôt dû s'orienter ou être orientés vers un autre métier. Dans l'état actuel, malgré la circulaire n°94.156 du 4 mai 1994 et les notes du Directeur des Ecoles aux Recteurs et Inspecteurs d'académie du 30 mars 1992 et du 26 juin 1992 visant à apprécier l'aptitude à exercer le métier, les inaptitudes ne sont presque jamais prononcées ou ne vont pratiquement jamais jusqu'au bout, comme si une fois le concours passé, rien ne pouvait être remis en cause.

Les visites pour la titularisation, actuellement réalisées par les médecins agréés, sont inadaptées et les procédures n'aboutissant pas, une sorte de "consensus mou" pousse les médecins et les différents responsables de notre institution à "laisser courir". Au cours de la visite médicale d'aptitude, on peut estimer à environ 5/1000⁸ stagiaires qui devraient être déclarés inaptes (uniquement pour pathologie-psychiatriques incompatibles avec le métier d'enseignant).

Comme nous l'avons dit plus haut, d'autres stagiaires, sans avoir de pathologie, n'ont pas le minimum de caractéristiques ou de motivations personnelles qui permettent d'enseigner. Là aussi, à l'issue du stage d'une année, nos institutions, à travers l'IUFM et l'inspection ont à prendre leurs responsabilités et à refuser de titulariser les personnes concernées tout en les aidant à se réorienter vers d'autres métiers. Il y va non seulement de l'intérêt de l'école, mais aussi de celui de ces personnes qui vont rentrer dans le cycle infernal de l'humiliation, de l'échec et de la maladie.

En cas de doute, c'est l'élève qui doit avoir la priorité.

⁸ Depuis trois ans l'ensemble des professeurs des écoles et professeurs des lycées et collèges de l'académie de Grenoble passent leur visite d'aptitudes dans les Services de médecine préventive de l'académie dont les médecins ont été agréés. Le taux d'inaptitude avancé est extrapolé à partir du constat de ces visites.

D - LA FORMATION CONTINUE

Comme nous l'avons mentionné, nous ne traiterons dans ce chapitre que de la formation continue des enseignants du point de vue de l'objectif de la Table Ronde, c'est-à-dire en lien avec la continuité du service public due aux élèves.

L'organisation de la formation continue des personnels du premier degré, à gestion départementale, ne conduit que très rarement à ce que les classes se retrouvent sans enseignant. L'enseignant absent est remplacé soit par l'un des 5 700 titulaires remplaçants soit par l'un des 10 000 élèves-professeurs de deuxième année d'IUFM dans le cadre de leur stage en responsabilité, ce qui correspond à 2 200 emplois à temps plein supplémentaires affectés aux remplacements.

Lorsqu'aucun remplaçant n'est disponible, l'enseignant reste dans sa classe et dans certaines situations, l'opération de formation peut être annulée.

Rappelons, au contraire, que le départ en formation des enseignants du second degré sur le temps scolaire pose d'une part la question de la prise en charge des élèves durant l'absence des enseignants et entraîne d'autre part une perte d'heures d'enseignement réglementairement dues. La part que prend la formation dans cette perte serait de l'ordre de 1,2 heure du volume global des 7,4 heures réglementaires non assurées sur 100 heures d'enseignement dues aux élèves (ces valeurs sont extraites d'évaluations globales -chapitre B- qui demandent à être affinées).

Les perturbations dans le fonctionnement des classes occasionnées par la formation continue semblent donc, au vu de ces chiffres, relativement faibles par rapport à d'autres causes d'absences. Mais comme les absences pour formation sont tout à fait prévisibles, leur non prise en charge dans le second degré est de moins en moins acceptée par les parents et les autres partenaires de l'école. Au contraire même, si, dans la plupart des cas, les perturbations liées aux absences imprévisibles et justifiées pour maladies sont assez bien tolérées, celles liées aux absences de ce type sont parfois ressenties comme le symbole même d'une école qui serait centrée sur son fonctionnement et sur les enseignants et non pas au service premier des élèves.

Est-il nécessaire de rappeler que la formation continue est un droit, mais qu'elle constitue d'abord une nécessité, à défaut d'être une obligation, et une composante fondamentale du métier d'enseignant au moment où celui-ci devient de plus en plus divers, complexe et difficile ?

Il est donc indispensable de rechercher les solutions concrètes qui permettent à la fois le développement de la formation continue tout en atteignant l'objectif de continuité du service public : "pas de classe sans enseignant".

La réorganisation, en cours, du dispositif de formation continue des enseignants et la plus grande intervention des Universités dans la formation continue qu'elle doit permettre devraient constituer un des outils de cette amélioration.

Cette étude nous fournit l'occasion d'examiner certaines contraintes spécifiques de la formation continue des enseignants du second degré et de mettre en valeur les capacités d'ingénierie de formation développées dans ce secteur, compétences qu'il ne faut pas perdre de vue dans cette période sous peine de régression : stages négociés au niveau des établissements ou des équipes, co-formation et échanges de pratiques, réseaux de lieux et de personnes ressources,... De la même manière, l'effort considérable de formation volontaire et individuel des personnels enseignants ne peut être passé sous silence.

Nous examinerons donc d'abord la typologie des stages de formation et leurs modalités d'organisation. Puis nous décrirons les nouvelles modalités de formation développées depuis le début des années 1990 et qui n'entraînent pas, ou qui entraînent moins, d'absences d'enseignants devant les élèves, et nous en déduirons quelques propositions et pistes de travail.

I - STAGES DE FORMATION DES ENSEIGNANTS ET CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC DUE AUX ÉLÈVES.

A - Typologie des Stages de formation et des modalités d'organisation.

A partir des données de l'enquête nationale et des investigations menées par l'inspection générale de l'administration de l'Education nationale dans les académies au cours de l'année 1996-1997, on peut raisonnablement mettre en relation plusieurs types d'informations : type de stage, niveau de gestion du remplacement (établissement, rectorat), volume de formation assuré ainsi que nombre de stagiaires concernés même s'il ne s'agit que d'ordres de grandeur.

Type de stage	Niveau de gestion du remplacement	Volume de formation assurée	Nombre de stagiaires
Stages courts , négociés au niveau d'un établissement ou d'une équipe	Etablissement	210 000 journées-stagiaires ou 1 050 000 heures / stagiaires <i>15%</i>	100 000 <i>24%</i>
Stages courts réalisés à la demande de l'institution au niveau académique (changement de programme...) (1)	Etablissement	180 000 journées-stagiaires ou 900 000 heures / stagiaires <i>12,5%</i>	80 000 <i>20 %</i>
Stages courts liés à une demande individuelle (1)	Etablissement	360 000 journées-stagiaires ou 1 900 000 heures / stagiaires <i>25%</i>	160 000 <i>39%</i>
Stages longs en continu (+ de 6 jours) formation de formateur, reconversion et adaptation	Rectorat (remplacement des personnels)	150 000 journées-stagiaires = 30 000 semaines / stagiaires <i>10,5%</i>	20 000 <i>5%</i>
Stages longs en discontinu sur journée banalisée ex : préparations aux concours (titularisation des MA), formation de formateurs, co-formation, recherche, production pédagogique	Etablissement (aménagement annuel de l'emploi du temps)	480 000 journées-stagiaires <i>34%</i>	40 000 <i>10%</i>
Stages courts , plans nationaux de formation	Etablissement	20 000 journées-stagiaires <i>1,5%</i>	4 000 <i>1%</i>
Université d'été (formation de formateur)		20 000 journées-stagiaires <i>1,5%</i>	4 000 <i>1%</i>
	TOTAL	1 420 000 journées-stagiaires <i>100%</i>	408 000 <i>100%</i>

(1) D'autres acteurs académiques (IUFM, CRDP, corps d'inspection...) sont susceptibles d'organiser des actions d'information, de formation ou des regroupements de courte durée (conseillers pédagogiques, formateurs, tuteurs,

personnes ressources diverses etc, ...) assimilables à des stages courts de formation et qui viennent augmenter, du point de vue des établissements et des partenaires, le nombre des types de stages.

B - Certains stages de formation n'entraînent aucune perte d'heures d'enseignement dues aux élèves.

Il s'agit des actions suivantes qui représentent au total environ 47 % des journées stagiaires réalisées et 17 % des stagiaires :

- * des stages longs en continu dont la durée excède 6 jours et peut aller jusqu'à une année scolaire (10,5% du volume de formation et 5% des stagiaires). Ces actions sont assujetties au remplacement préalable des personnels partant en formation,

- * des stages longs en discontinu sur journée banalisée (préparation aux concours, formation des formateurs, échanges de pratiques, co-formation, recherche, production pédagogique,...) qui correspondent à 34% du volume de formation et à 10% des stagiaires. Un aménagement annuel de l'emploi du temps permet d'y faire face,

- * des universités d'été (formation des formateurs) et stages académiques se déroulant durant les vacances scolaires (2% à 3% du volume de formation et 1 à 2% des stagiaires).

C - Mais beaucoup de stages de formation conduisent à des pertes d'heures.

Ils peuvent en effet grever la continuité et le volume des enseignements car ils ont lieu pour partie pendant le temps de travail prévu en présence des élèves. Ils ont comme caractéristiques communes d'être de courte durée (1 à 5 jours), de donner lieu à un volume global de formation important avec environ la moitié des journées-stagiaires réalisées (53%), et surtout de concerner de nombreux stagiaires (83%).

Ils correspondent à :

- * des stages courts liés à une demande individuelle (25% des journées-stagiaires et 39% des stagiaires),

* des stages réalisés à la demande de l'institution (14 % des journées-stagiaires et 21% des stagiaires),

* des stages négociés au niveau de l'établissement et répondant à une demande particulière d'équipe (15% des journées-stagiaires et 24% des stagiaires).

Sur l'ensemble des actions de formation programmées à ce titre, on peut dire que les formations liées à une demande individuelle ou à la demande de l'institution sont les plus difficilement maîtrisables.

II - AUTRES MODALITES DE FORMATION N'ENTRAINANT PAS D'ABSENCE D'ENSEIGNANTS DEVANT LES ELEVES.

Il existe d'autres modalités de formation n'entraînant pas d'absence d'enseignants devant les élèves et qui, pour certaines d'entre elles, se sont fortement développées au cours des dernières années :

A - Le tutorat.

Toutes les MAFPEN recourent au tutorat dans le cadre de la formation des stagiaires en situation, des titulaires débutants, des maîtres auxiliaires débutants, voire des enseignants en difficulté. Le volume de formation dispensé présente de fortes variations académiques, compte-tenu des publics concernés (certaines académies n'accueillent qu'un nombre infime de titulaires débutants). Il représente en moyenne environ 4% des journées-stagiaires.

B - La mise à disposition des lieux et personnes ressources.

Les "centres ressources", lieux équipés et stables dans lesquels sont mis à disposition des matériels, des outils et documents pédagogiques ainsi que des personnes ressources, offrent de multiples services aux

enseignants. Le principe d'autonomie dans l'accès aux ressources s'accompagne souvent d'animations, d'aides pédagogiques, de suivis de formation. Lorsque les centres sont suffisamment nombreux et déconcentrés, ils permettent la diffusion de l'information et de la formation au plus près des intéressés.

Actuellement, ces centres sont fréquemment utilisés aussi comme lieux de stages. Ils peuvent être spécialisés pour le développement de ressources spécifiées au sein des établissements, dans une logique de réseau visant à démultiplier les compétences, à promouvoir les interactions et à coordonner les activités.

Les personnes ressources ne sont pas nécessairement rattachées à des centres ; elles peuvent agir seules ou en réseaux, le plus souvent en réponse à des demandes précises de formation, sous forme notamment de stages négociés avec des établissements ou des équipes.

C - La co-formation.

Deux principaux types de groupes de co-formation peuvent être identifiés. Ils sont réservés à la formation des formateurs ou offerts à l'ensemble des enseignants :

* des groupes d'échanges de pratiques.

Leur objectif est la mutualisation de pratiques et d'outils professionnels. Dans nombre de cas, la durée de formation est identifiée ; un membre du groupe en assure le fonctionnement et l'animation ; les éventuelles productions n'ont pas une visée scientifique, elles sont diffusées auprès des équipes pédagogiques.

* des groupes de recherche formation.

Leur objectif est l'approfondissement d'une problématique en éducation par une démarche de recherche. Ils sont caractérisés par une validation universitaire et une obligation de production. La MAFPEN précise les dates de réunions et de concertation, les travaux sont menés

individuellement hors temps devant élèves. Ces activités de co-formation se déroulent notamment selon le principe des journées banalisées.

D - L'auto-formation.

Une mallette d'auto-formation est confiée au stagiaire qui peut, à tout moment, faire appel à une assistance à distance par téléphone, minitel ou télécopie. La formation peut être complétée par une ou plusieurs journées de regroupement académique.

Les produits conçus pour l'auto-formation tendent à se multiplier. Il s'agit, pour l'essentiel, de formation à des logiciels de bureautique.

L'interconnexion des établissements facilite la mise à disposition de ce type de produit et l'assistance personnalisée à la formation. Le stagiaire doit posséder des bases suffisantes pour tirer profit de la formation.

E - La formation à distance.

Les MAFPEN recourent à la formation à distance, mais la majorité d'entre elles font référence exclusivement aux formations par correspondance, assurées par le CNED, pour les préparations aux concours internes.

Cependant, quelques-unes d'entre elles avancent sur le terrain de l'utilisation des nouvelles technologies comme modalité de formation continue, comme outil au service d'une formation interactive à distance et nombreuses sont celles qui souhaitent la développer.

F - En conclusion.

Les modalités de formation n'entraînant pas d'absence devant élèves sont diverses, mais aussi mises en œuvre de façon variée dans les académies. Lorsqu'elles se développent, elles autorisent des formations de plus longue durée pour les enseignants.

Le recours aux technologies d'information et de communication est appelé à se développer et à modifier l'organisation de la formation des enseignants et ses modes d'intervention auprès des enseignants. Ainsi, en marge des formations "en présentiel", organisées ou non sur le temps de service, commencent à se développer des formations à distance, en direct mais aussi en différé. Il est cependant difficile actuellement d'en mesurer les conséquences.

Il est clair que la diversification des modalités de la formation constitue une des voies qui peut permettre d'atteindre l'objectif "Pas de classe sans enseignant" et de le rendre compatible avec celui du développement de la formation continue.

III - DES PROPOSITIONS.

Pour assurer le double objectif de continuité du service public dû aux élèves et celui du développement de la formation continue, il est nécessaire d'organiser les plans de formation continue sur la base d'un développement équilibré de quatre grandes modalités :

- * les activités hors temps scolaire (université et stages d'été, ..),

- * les activités de tutorat, de co-formation, d'auto-formation, de formation à distance ou en centre de ressource, le développement des technologies de l'information et de la communication ouvrant des perspectives nouvelles dans ces domaines,

- * les activités sur temps scolaire, hors temps de service, avec aménagement annuel de l'emploi du temps (journée banalisée,...),

- * les activités sur temps scolaire et de service qui nécessitent d'organiser le remplacement du professeur absent au niveau académique pour les formations longues et au niveau de l'établissement pour les formations courtes.

Le plan de formation, intégré au projet d'établissement, négocié avec les enseignants et présenté au conseil d'administration reprendra l'ensemble des actions de formation envisagées et précisera les modalités et les moyens de prise en charge des élèves pour les absences liées à la formation.

Proposition n° 8. Améliorer l'organisation des actions de formation continue proposées aux personnels, pour mieux assurer la prise en charge des élèves.

Il s'agit tout d'abord de communiquer le plan académique de formation avant la fin de l'année scolaire qui précède afin de permettre aux établissements de programmer leur activité annuelle de formation en planifiant suffisamment à l'avance les départs en formation. Il faut :

- * informer le plus tôt possible les établissements des candidatures retenues,
- * afficher toutes les dates (plus d'affichage de type "dates à déterminer"),
- * ne pas modifier ultérieurement le calendrier des actions prévues.

Il est nécessaire ensuite de rechercher une planification complète et cohérente de l'ensemble des actions, quels qu'en soient le prescripteur et le niveau de mise en œuvre (établissement, rectorat, administration centrale) :

- * en évitant l'entassement tout au long de l'année des différentes offres venant de différents prescripteurs (MAFPEN, IUFM, corps d'inspection, action culturelle, CRDP, initiatives nationales, missions diverses...),

* en mettant en place à l'échelon académique un point de centralisation et de coordination de toutes les sollicitations à caractère de formation et d'animation, qui pourrait par exemple disposer d'une base centrale sur le réseau, afin d'éviter les doublons ou les accumulations de convocations pour la même personne.

Il est par ailleurs nécessaire d'utiliser plus largement le calendrier de l'année. Il s'agit :

- * d'utiliser tous les jours ouvrables de la semaine,
- * d'utiliser les décalages entre les périodes de service des personnels et les périodes de scolarité des élèves,
- * de proposer, au-delà, des actions pendant les périodes de "vacances" des élèves (selon la modalité utilisée dans les Universités d'été),
- * de mieux organiser le travail des formateurs et des personnes ressources : les formateurs, les personnes ressources et d'une manière générale les enseignants qui bénéficient d'une décharge avec aménagement d'horaire (sauf décharges syndicales) ne doivent pas être convoqués pour encadrer une action, pour participer à une réunion ou pour une formation de formateurs en dehors des jours déjà libérés dans leur emploi du temps (leur service étant déjà concentré sur un nombre restreint de jours).

Il est clair que progresser dans cette voie dépend de la capacité des structures de formation à anticiper et à garantir la stabilité de leur programmation tout au long de l'année.

Proposition n° 9. Diversifier encore davantage les modalités de formation qui ne génèrent pas d'absences devant les élèves.

Les actions décrites ci-dessous sont déjà largement utilisées par les enseignants sans être toujours enregistrées par l'administration comme des actions de formation. Elles supposent souvent des équipements dans chaque établissement, accessibles y compris en dehors des heures scolaires.

Ces actions, qui ne génèrent pas d'absence devant les élèves peuvent comporter diverses modalités :

* le tutorat.

Cette modalité pourrait être étendue à une pratique plus large d'enrichissement mutuel, de mutualisation de compétences entre enseignants pour aller vers la co-formation.

* la co-formation avec des groupes d'échanges de pratiques et des groupes de recherche-formation.

Les groupes d'échanges de pratiques pourraient être multipliés à condition de veiller à ce qu'ils bénéficient d'apports extérieurs (Universités, IUFM, CRDP, centres et personnes ressources).

* les centres et personnes ressources.

Les centres pourraient orienter davantage leur activité vers la mise à disposition de ressources, avec pour corollaire le fait que les enseignants intègrent dans leurs pratiques de formation continue le recours direct aux ressources matérielles et humaines disponibles, en complément des modalités de formation plus traditionnelles.

* l'auto-formation.

L'interconnexion des établissements doit faciliter le développement d'une telle modalité et donc l'assistance personnalisée à la formation, mais aussi les forums, l'auto-formation d'équipe, etc...

* la formation à distance.

Le développement de la formation à distance suppose que soient améliorées les infrastructures et multipliés les équipements. En effet, un nombre réduit de points multimédias connectés ne peut résoudre ni les problèmes de déplacement, ni celui des absences d'enseignants. La multiplication de ces points et leur mise à disposition faciliteront l'auto-formation et la co-formation, sous réserve d'un développement en parallèle des outils nécessaires.

* les universités d'été.

Il convient de les soutenir par une prise en charge convenable des frais engagés pour les personnels pour participer aux actions organisées par le Ministère lui-même ou par des organismes extérieurs, et notamment par les mouvements pédagogiques.

Proposition n° 10. Renforcer les moyens d'action de l'établissement et la concertation en son sein.

Il s'agit pour cela de :

* demander à tout établissement d'élaborer systématiquement un plan de formation des personnels.

Le plan de formation de l'établissement doit être le résultat d'une démarche négociée, accompagnant le projet d'établissement, présentant une vision globale de toutes les formations pour tous les personnels, justifiant les avis portés par le chef d'établissement, explicitant à l'avance les modalités d'encadrement des élèves et dressant un bilan des effets des actions passées. L'information dont devra disposer à cet égard le conseil d'administration concernera aussi bien son état prévisionnel que sa réalisation. L'établissement sera ainsi en mesure de mieux prévoir les modalités de prise en charge des élèves.

* Donner au chef d'établissement les moyens d'exercer pleinement ses responsabilités. Il doit pouvoir :

- se situer dans un cadre national et académique clairement défini pour conduire les négociations avec les enseignants et motiver dans le cadre du projet d'établissement l'avis qu'il émettra compte tenu du droit à la formation continue des enseignants et du droit des élèves à recevoir leurs heures de cours,

- être assuré que l'avis qu'il a porté sur la demande de stage sera correctement examiné,

- être destinataire d'un historique des stages dont ont bénéficié les années précédentes les personnels enseignants (cf. règle de

trois refus consécutifs et nécessité du passage en commission administrative paritaire académique).

* Poser comme principe que l'organisation du remplacement des professeurs en stages courts relève de la responsabilité de l'établissement.

La réussite d'une telle organisation suppose que l'ensemble des enseignants et des personnels de l'établissement soit consulté sur l'organisation de l'encadrement des élèves et que le chef d'établissement puisse disposer de moyens d'ajustement. Ses modalités doivent être envisagées dans le cadre plus global de la prise en compte des absences de courte durée (cf. proposition n° 16).

E - A L'ÉCOLE PRIMAIRE

Les absences d'enseignants sont moins nombreuses à l'école, dans le premier degré, qu'au collège ou au lycée, dans le second degré, et les remplacements y sont mieux assurés. Il est encore possible cependant de réduire le nombre de jours d'absences d'enseignants devant les élèves et de mieux les remplacer lorsqu'ils sont absents.

I - L'ABSENCE DES ENSEIGNANTS.

L'analyse en a été effectuée d'une part en prenant appui sur les statistiques élaborées par la direction des Ecoles, elles-mêmes construites à partir d'une enquête fournie par les inspections académiques et, d'autre part, sur une enquête rapide effectuée dans 11 départements regroupant 154 circonscriptions et comptant 40 545 enseignants, soit 12,5% du corps. L'objectif était d'avoir des renseignements plus qualitatifs que ceux fournis par l'enquête habituelle, en particulier en ce qui concerne les difficultés rencontrées par les inspecteurs d'académie pour assurer les remplacements, le nombre de jours d'autorisations d'absence accordées par les inspecteurs de l'Education nationale chargés de circonscription, la répartition des congés et autorisations d'absence au cours de l'année. Malgré les statistiques très fines dont on dispose au niveau national, la situation sur le terrain est en effet mal appréhendée.

A - Les motifs d'absence des enseignants.

Les absences actuelles peuvent être classées en deux catégories :

1 - Les absences de longue durée (plusieurs mois en général).

* les congés de longue durée, mais il n'en sera pas question dans cette réflexion, dans la mesure où les enseignants concernés ne sont plus titulaires de leur poste et qu'un autre titulaire y est nommé,

* les congés de longue maladie,

* les congés de maternité.

2 - Les absences de courte durée (de la demi-journée à plusieurs semaines).

* les congés de maladie,

* les absences pour enfant malade,

* les absences pour des motifs autres qui sont pratiquement toujours de très courte durée : congé pour naissance, congé pour événement familial grave, autorisation d'absence pour consultation médicale etc...

B - Analyse des absences.

1 - Les données nationales :

On peut, pour ce qui est des grandes masses, chiffrer à 7,8% (France métropolitaine et D.O.M.) le taux d'absence chez les enseignants, soit 10,5 jours par an en moyenne. Le taux d'absence lié à la formation continue des maîtres sur le temps de travail représente 2,2 %, celui lié aux congés de maternité 1,9 %. Les autorisations d'absence délivrées par les inspecteurs de l'éducation nationale représentent en moyenne trois quarts de journée par an et par enseignant.

Compte tenu des délais très courts dans lesquels ce travail a été effectué, il n'a pas été possible de trouver des statistiques comparables pour le reste de la fonction publique, ni pour le secteur privé ou nationalisé.

2 - Analyse qualitative.

Les congés augmentent progressivement du mois de septembre (6,5% du total annuel) au mois de janvier (11,9%), se stabilisent jusqu'au mois d'avril (11,5%) et diminuent ensuite pour atteindre 8,8% aux mois de mai et juin. On constate par ailleurs que les autorisations d'absence accordées par les inspecteurs de l'Education nationale sont assez stables tout au long de l'année, mais qu'elles ont plutôt tendance à diminuer lorsque le nombre des maîtres en congé augmente et que, sans doute, ils éprouvent plus de difficultés à les remplacer.

Dans le questionnaire qui leur a été adressé, il avait été demandé aux inspecteurs d'académie d'indiquer la part des congés représentée par les 10% des enseignants qui en prennent le plus. On notera d'abord que c'est une donnée difficilement accessible dans les inspections académiques. Quelques-unes ont pu néanmoins fournir ce renseignement. Les résultats

sont les suivants : dans la Seine-Maritime, les 10% représentent 62,5 % de la totalité des absences et 68,6 % de ces absences sont constituées de congés de longue maladie ou des congés de maternité. Dans le département du Lot, ces nombres sont respectivement de 80 et 75%. Dans la Drôme, 37 et 42%.

C - Deux types d'absence particuliers : absence des remplaçants et absentéisme de certains enseignants.

1 - Les absences des remplaçants.

Les remplaçants sont 1,5 fois plus absents que les maîtres affectés dans les classes. On notera d'abord que ce rapport s'est assez considérablement amélioré depuis 1989 puisque ces absences étaient alors deux fois plus nombreuses.

Il n'en reste pas moins que la situation actuelle peut surprendre Deux facteurs concourent à l'expliquer :

* les inspecteurs d'académie affectent parfois dans les brigades de remplacement des enseignants en très grande difficulté, qui sont dans l'incapacité de prendre en charge une classe, mais qui ont épuisé toutes les possibilités de congé et, le cas échéant, d'emplois de réadaptation. Comme ils ne sont pas rétablis pour autant, ils sont fréquemment en congé. A titre d'exemple, le nombre de postes ainsi mobilisés peut aller de dix dans un département assez rural qui dispose d'un millier d'emplois à une trentaine dans les gros départements urbains,

* certains inspecteurs d'académie signalent de plus que, lorsque le poste qu'on leur demande de prendre en charge ne les satisfait pas, un certain nombre de remplaçants se mettent en congé de maladie et alourdissent ainsi les statistiques des congés des remplaçants.

2 - L'absentéisme des enseignants.

Il existe. C'est un phénomène très marginal.

L'institution a, en théorie, les moyens de régler ce problème sous deux conditions :

* qu'elle en ait la volonté,

* que la procédure faisant appel aux médecins agréés soit suffisamment rapide et efficace.

Elle doit par ailleurs être attentive au fait qu'un comportement "absentéiste" peut être le révélateur de difficultés professionnelles qu'il convient de traiter.

II - LE REMPLACEMENT DES MAITRES.

A - Des modalités très diverses selon les départements.

Sans qu'il y ait de liens évidents avec les caractéristiques du département (plus ou moins rural ou urbain), la gestion prend des formes très variables qui vont de la gestion complètement centralisée à une déconcentration très large sur les circonscriptions, en passant par une gestion par des sous-ensembles constitués par des regroupements de circonscriptions.

En règle générale cependant, les moyens de remplacement de proximité dans des zones d'intervention localisées (ZIL) sont plus souvent gérés par les inspecteurs chargés d'une circonscription du premier degré ; les brigades, qui assurent le remplacement des congés longs et ceux des enseignants en formation continue, sont fréquemment gérées par le niveau départemental. Les remplaçants (environ 25.000) sont répartis pour moitié en ZIL et pour moitié en brigades.

Les remplacements concernent pour les $\frac{3}{4}$ d'entre eux les congés maladie et les maternité, et pour le $\frac{1}{4}$ restant la formation continue et les stages longs.

Il est parfois fait état de la réticence de certains inspecteurs à "prêter" des remplaçants disponibles dans leur circonscription alors que, dans une circonscription voisine, les remplacements ne peuvent pas être

tous assurés. Il faudra rappeler qu'aucun fonctionnaire n'est propriétaire des emplois mis à la disposition du territoire sur lequel s'exerce son autorité, développer la solidarité entre les circonscriptions et demander aux inspecteurs d'académie de veiller à ce que le remplacement des maîtres absents soit une priorité absolue dans l'utilisation des remplaçants.

Un problème particulier est posé par le remplacement dans le secteur de l'adaptation et intégration scolaires (AIS). Les remplaçants sont en général peu informés de la nature des classes dans lesquelles il peuvent être amenés à intervenir dans le premier degré (classes d'intégration scolaire en particulier) et manifestent, de ce fait, des réticences à y assurer des remplacements. Il est vrai que la prise en charge de quelques-unes de ces classes suppose des savoir-faire spécifiques, notamment celles qui accueillent des enfants sourds ou aveugles.

Quant aux sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), elles ont une place qui est mal définie avec des maîtres qui relèvent du premier degré alors qu'elles sont implantées dans un établissement du second degré. De ce fait, les services rectoraux d'une part, les services départementaux d'autre part, ont à conjuguer leurs efforts afin d'assurer un remplacement satisfaisant dans ces classes. Il ne serait pas acceptable que les élèves qui connaissent les plus grandes difficultés ne soient pas l'objet, de la part de tous les acteurs du système éducatif, d'une attention et d'une sollicitude toutes particulières.

B - Les moyens de remplacement.

1- Analyse quantitative.

Le pourcentage des emplois consacrés au remplacement est de 7,6 % pour l'ensemble du territoire, formation continue comprise. Il convient d'ajouter à ce nombre l'équivalent de 1 point environ qui correspond au potentiel fourni par les professeurs des écoles stagiaires de deuxième année lors des stages qu'ils effectuent en responsabilité (huit semaines par an et par stagiaire).

Ce pourcentage varie dans un rapport de 1 à 1,5 (de 9,7 % des emplois à 6,8 %) selon les départements. Même si ce n'est pas toujours le cas, il existe une relation assez étroite entre la "richesse" du département en

emplois et le pourcentage d'emplois affectés au remplacement. En règle générale, celui-ci est le plus élevé dans les départements les plus ruraux.

Ce pourcentage a augmenté ces dernières années, au fur et à mesure que le taux d'encadrement s'améliorait dans les départements.

De 1986-1987 à 1995-1996, il est passé de 5,2 % à 5,6 % pour la France métropolitaine, hors formation continue. Dans ce même temps, le taux d'absence passait de 5,6 % à 6,2 %. Enfin le taux de remplacement progressait de 89,1 % à 90,8 %. Autrement dit, la progression du nombre d'emplois de remplacements et du nombre d'absences est à peu près parallèle (+ 10 % environ) alors que le taux de remplacement évolue peu.

2 - Analyse qualitative.

* répartition des emplois consacrés au remplacement :

Il n'y a que peu de relations entre le nombre des emplois consacrés au remplacement et les autres données : ainsi, le département qui a le plus faible taux d'absence (2,9 %) est l'un de ceux qui consacre le plus d'emplois au remplacement (6,9 %) en même temps qu'il est l'un de ceux qui en met le moins au service de la formation continue (1, 2 %). En revanche, le département qui fait le plus gros effort en formation continue (2, 3 % des emplois) est l'un de ceux qui en consacre le moins au remplacement des congés (5,3 %). Il est donc clair qu'en la matière, les politiques départementales sont très diverses.

* efficacité des emplois consacrés au remplacement.

Le taux d'efficacité est le rapport entre le nombre de demi-journées remplacées et le nombre théorique de demi-journées de remplacement⁹ que l'ensemble du dispositif est susceptible d'assurer. Il donne donc une bonne image de l'utilisation des moyens. Ce taux n'a pratiquement pas évolué depuis 10 ans, en moyenne nationale : en 1995 - 1996, il s'élève à 67 %. Par ailleurs, il varie de façon considérable d'un département à l'autre ; il va de 30,4 % à 92,9 %. Il y a des distorsions surprenantes et l'on est en droit de s'interroger sur la qualité de la gestion des emplois dans les départements où ce taux est particulièrement bas et

⁹ Ce nombre est obtenu en multipliant le nombre de demi-journées ouvrables par le nombre de remplaçants du département.

dans lesquels les remplaçants effectuent des remplacements moins d'une journée sur trois.

On ne sait rien, à l'administration centrale, de ce que font les remplaçants lorsqu'ils ne remplacent pas. Il serait souhaitable qu'une enquête précise soit effectuée dans ce domaine par les corps d'inspection.

* Taux de remplacement.

Le taux de remplacement des absences des enseignants, quelle qu'en soit la cause, est assez satisfaisant dans le premier degré puisqu'il s'élève à 90,8 % en moyenne nationale. Mais les écarts sont, là encore, très importants puisque les inspections académiques annoncent des taux qui vont de 67,9% (pour l'un des deux départements qui consacre le plus d'emplois au remplacement) à 100 % (statistique dont on peut mettre en doute la fiabilité).

Il apparaît donc peu de lien entre ce taux et celui des emplois consacrés au remplacement. Il y a là un sérieux problème sur lequel un travail rigoureux d'analyse devrait être conduit avec les inspecteurs d'académie. On ne peut pas demander aux statistiques de donner des renseignements précis si les enquêtes qui permettent de les élaborer ne sont pas strictement adaptées au but visé. L'enquête qui a permis l'élaboration des documents fournis par la direction des Ecoles avait plus pour objet de connaître de la gestion des emplois que de donner une image fine des absences des enseignants, des modes de gestion des moyens de remplacement ou encore de l'utilisation des remplaçants durant les périodes où ils n'effectuent pas de remplacement. Il serait souhaitable que les modes de gestion par les départements fassent l'objet d'un examen approfondi.

Proposition n° 11. Dans le premier degré, mieux gérer les emplois.

Dans nombre de départements, une gestion de meilleure qualité des remplaçants doit permettre une amélioration non négligeable du remplacement. Des objectifs en matière de taux d'efficacité et de taux de remplacement pourraient - devraient (?) - être fixés aux départements. Ces objectifs prendraient en compte les caractéristiques propres des départements.

L'analyse montre que le pourcentage d'emplois consacrés au remplacement dépasse sans doute les besoins dans un certain nombre de départements. Il est probable que l'allocation d'emplois supplémentaires, dans les départements moins bien dotés que d'autres, pourrait permettre d'accroître l'importance des brigades de remplacement et donc de réduire le nombre des absences non remplacées.

Proposition n° 12. Dans le premier degré, améliorer l'efficacité des remplacements.

Il faut que les services gestionnaires des remplaçants soient attentifs à organiser les remplacements de façon telle que les classes ne voient pas se succéder plusieurs maîtres au cours de l'année scolaire (on a pu compter jusqu'à 10 maîtres pour la même classe au cours d'une année). La continuité doit être assurée entre le maître titulaire de la classe et son remplaçant. Cela suppose que le remplaçant puisse connaître et comprendre la situation qu'il trouve en arrivant dans la classe.

Il serait utile de mieux organiser le calendrier hebdomadaire des décharges diverses dont peuvent bénéficier certains enseignants, afin d'éviter d'avoir des absences dispersées dans le temps et difficiles à remplacer.

Assurer le remplacement des maîtres absents est une tâche difficile en particulier lorsqu'il s'agit de classes situées en zone d'éducation prioritaire ou de classes spécialisées dont les élèves doivent, plus que les autres, être pris en charge de façon permanente par des maîtres. Cette dimension doit être prise en compte dans les plans de formation continue. Afin d'éviter que les enseignants ne se "spécialisent", des actions de sensibilisation aux différents types de postes susceptibles d'être tenus en cours d'année devront être conduites par les inspecteurs chargés de circonscription en direction des remplaçants en début d'année scolaire.

Il arrive que l'appartenance à la zone d'intervention locale (ZIL) ou à la brigade soit avancée pour refuser un remplacement. Parfois c'est la limite des 20 kilomètres qui est mise en avant. Dans le cadre des textes qui réglementent le remplacement, il faut rappeler que là encore la continuité du service public constitue la priorité.

Les remplaçants, hors période de remplacement, doivent nécessairement être affectés dans une classe, en "doublette", aussi bien lorsqu'ils relèvent d'une ZIL que d'une brigade, et notamment dans les écoles qui rencontrent le plus de difficultés.

La nature de la tâche justifie l'importance des indemnités allouées aux remplaçants. Il convient cependant de s'interroger, dans un contexte plus général, sur les modalités d'attribution de ces indemnités.

F - AU COLLÈGE ET AU LYCÉE

Alors que le dispositif de remplacement des enseignants fonctionne de façon presque convenable à l'école, même s'il est souvent peu économe de moyens, il n'en est pas de même au collège et au lycée où près de 10 % des enseignements ne sont pas assurés (chapitre B).

I - UNE SITUATION NON SATISFAISANTE.

Il faut dire qu'il est plus difficile de remplacer un professeur dans le second degré qu'un enseignant du premier degré compte tenu de la spécialisation disciplinaire, de la dispersion des emplois du temps des professeurs, et de la grande diversité des disciplines enseignées dans le second degré.

Si les remplacements à assurer dans le second degré, résultant de l'absence des enseignants pour raisons individuelles (maladie, maternité) ou professionnelles (formation continue) sont de même amplitude que ceux notés dans le premier degré, s'y ajoutent de nombreuses absences "institutionnelles" provenant de la fermeture des établissements pour examen (le baccalauréat, le brevet, les diplômes de l'enseignement professionnel, les concours de recrutement...) ou liées à des convocations des enseignants par les services académiques (jurys, commissions, examens...).

Ainsi, dans les lycées, les absences d'enseignants pour raison individuelle et pour formation continue ne sont à l'origine que d'un peu plus du tiers des cours non assurés.

Or le potentiel de remplacement, dans les écoles, est proche de 8,5 % (chapitre D), alors que dans le second degré, selon des sondages effectués dans plusieurs académies, il est voisin de 4,5 % seulement. La moitié, à peine, des absences pour raisons personnelles ou pour formation continue sont remplacées. Les absences "institutionnelles" ne le sont pratiquement jamais.

On peut penser par ailleurs que ce sont les élèves les plus fragiles qui pâtissent le plus de la désorganisation provoquée par les absences des enseignants.

Nous proposons donc diverses mesures pour réduire le nombre de remplacements à effectuer et pour assurer correctement ces remplacements. Ces mesures reposent sur le principe de subsidiarité, avec, à chaque niveau, des responsabilités spécifiques et les moyens de les exercer.

II - DES PROPOSITIONS.

Proposition n° 13. Réduire le nombre d'absences dues aux examens et concours.

Les examens génèrent des perturbations en cours d'année, liées en particulier à l'élaboration des sujets. Il ne s'agit pas de les remettre en cause. Mais leurs effets peuvent en être réduits en dressant suffisamment à l'avance la liste des enseignants concernés et le calendrier des réunions auxquelles ils sont convoqués. La question de la mise au point d'une structure permanente d'élaboration des sujets avec des personnels enseignants affectés à temps partiel mérite d'être examinée, notamment pour les enseignements technologiques et professionnels à l'image de ce que font certains pays comme l'Allemagne ou le Canada. Il est essentiel également de rechercher le plus grand nombre possible de sujets nationaux ou interacadémiques.

La question la plus difficile à traiter mais qui, compte tenu des effets qu'elle induit, doit être examinée en priorité, est bien celle des conséquences des examens sur la scolarité du dernier trimestre de l'année scolaire.

Des directives doivent être données, après étude approfondie des contraintes mais avec la volonté de les surmonter, afin de replacer le plus grand nombre d'épreuves le plus près possible de la fin de l'année scolaire :

* le diplôme national du brevet,

* le baccalauréat et notamment l'écrit de français en fin de 1ère, les épreuves écrites des langues étrangères "rares", les épreuves facultatives orales et écrites,

* les examens de l'enseignement professionnel qui débutent le plus tôt dans l'année et pour lesquels il est également nécessaire de réexaminer la nature et la durée des épreuves,

* le brevet de technicien supérieur.

On notera de plus que, ici comme ailleurs, le temps des professeurs non mobilisés pour les surveillances peut être employé à leur formation professionnelle ou à leur contribution à des actions de formation continue organisées par les GRETA au profit d'auditeurs extérieurs ou pour des remplacements.

Au-delà, l'organisation des épreuves du baccalauréat pour les élèves des classes terminales conduit souvent à suspendre tous les cours du lycée (voire même, à Paris, de quelques collèges supports). Mais des établissements ferment aussi lors des concours de recrutement des enseignants, lors des épreuves de validation d'acquis de publics non scolaires, etc. D'autres sont mobilisés pour la session du rattrapage du baccalauréat, en septembre. Le petit nombre de candidats devrait pourtant conduire à interdire cette pratique. Toutes les possibilités d'utilisation de salles doivent être exploitées, même si elles nécessitent des moyens financiers : les enseignements non effectués ont eux aussi un "coût" .

Proposition n° 14. Eviter les départs en cours d'année.

Il est fréquent que des personnels soient amenés à quitter les établissements en cours d'année. Il convient de mieux prendre en compte les exigences éducatives et d'éviter de perturber les élèves et les établissements. Il s'agit notamment :

* de faire coïncider, dans la mesure du possible, les départs à la retraite ou en congé de fin d'activité (CFA), vers l'université ou l'étranger avec la fin de l'année scolaire,

* de tendre à la mise en place, avant la fin de l'année scolaire précédente, de toutes les décharges, de tous les détachements (enseignement supérieur, organismes de recherche...) et de déterminer, dans la mesure du possible, les jours de la semaine pour les principales convocations institutionnelles,

* de revoir le calendrier des procédures de recrutement des personnels de direction, de façon à ce que les stages débutent au commencement de l'année scolaire, avec des remplacements prévus à l'avance.

Proposition n° 15. Réduire les perturbations dues aux conseils de classe.

Les parents d'élèves ont réaffirmé leur profond attachement aux procédures d'appel et de concertation. En même temps les familles souhaitent connaître au plus tôt l'affectation de leur enfant. Dans ces conditions, le calendrier de fin d'année est très contraignant pour les établissements. L'objectif visant à réduire les délais entre les derniers conseils de classe (orientation) et la fin de l'année scolaire doit être rappelé.

Une solution consiste à dissocier les opérations d'affectation des procédures d'orientation : peuvent ainsi être avancé le calendrier de l'affectation et retardé le dernier conseil de classe qui prépare la décision d'orientation.

L'affectation dans une section devient nulle si la décision d'orientation n'est pas conforme, comme cela se produit pour les affectations liées à un résultat d'examen (1ère professionnelle et autres formations post BEP, BTS ou classes préparatoires).

On rappelle que les conseils de classe doivent se dérouler en dehors des heures de classe. La dissociation des opérations d'affectations des procédures d'orientation doit permettre notamment de mieux respecter ce principe.

Proposition n° 16. L'établissement : lieu de gestion des absences de courte durée.

Les courtes absences sont vivement ressenties par les familles, car elles ne donnent que trop rarement lieu à remplacement.

Les absences de moins de 2 semaines, comme les absences prévisibles et régulières (ex : préparation de concours) sont à gérer au niveau de l'établissement car la proximité du lieu de décision permet la rapidité et l'efficacité du remplacement.

Le remplacement et les activités éducatives à mettre en place dans le cas des courtes absences doivent faire l'objet d'une réflexion et d'une concertation avec les équipes pédagogiques. S'inscrivant dans le projet d'établissement, leur organisation doit être connue des personnels et des parents d'élèves, qui sont leurs partenaires.

Au-delà des questions dont la solution peut être trouvée par l'aménagement des emplois du temps, il peut être fait appel pour pallier des absences provisoires à :

- * des enseignants de l'établissement ou d'établissements voisins,
- * des enseignants-remplaçants en dehors de leurs missions de remplacement fixées par les autorités académiques,
- * des personnels de surveillance aptes à assurer un enseignement,
- * des retraités ou des personnels en congé de fin d'activité, en respectant les limites réglementaires et lorsque d'autres solutions ne peuvent être trouvées, et plus particulièrement pour l'enseignement professionnel, où il est souvent extrêmement difficile de trouver des remplaçants dotés des compétences professionnelles nécessaires,
- * des vacataires, et notamment des étudiants en formation doctorale,
- * des remplaçants du premier degré, en accord avec l'inspecteur de l'Education nationale de la circonscription, pour les personnels du premier degré exerçant en SEGPA.

L'établissement disposera notamment, pour faire face aux besoins correspondants et assurer aux élèves le nombre d'heures annuelles qui leur

sont dues, d'un contingent d'heures de suppléance (HSE) spécifique, pris en compte dans la détermination de sa dotation globale horaire (DGH).

Les enseignements des enseignants absents ne peuvent pas toujours avoir lieu dans leur discipline. Ils pourront en conséquence être effectués sur une courte période dans une autre discipline. Peuvent également s'y substituer d'autres activités éducatives ou pédagogiques, complémentaires des cours, encadrées par des collègues de l'enseignant absent ou d'autres personnels telles que :

- organisation de séquences d'information et de débats sur des thèmes tels que l'orientation, la sécurité, la santé, etc...
- soutien scolaire, devoirs surveillés
- travail au centre de documentation et d'information, ateliers en particulier informatiques, modules d'autoformation,....

Il convient enfin de favoriser toutes les formules permettant, dans le cadre statutaire, et sans créer de structures supplémentaires, la mise en commun (mutualisation) de ressources entre plusieurs établissements (bassin de formation, réseau d'établissements...).

Proposition n° 17. *Au niveau académique, une politique du remplacement.*

Il est de la responsabilité des services académiques que des solutions soient mises en place pour toutes les absences, notamment celles qui sont les plus prévisibles. Il est nécessaire de mettre en oeuvre dans toutes les académies une politique du remplacement, discutée en comité technique paritaire académique, fondée sur des indicateurs de pilotage, qui devrait s'articuler autour de trois axes :

* mieux prendre en compte le remplacement dans la répartition des moyens globalisés affectés à l'académie.

Comme nous l'avons déjà noté plus haut, alors que dans le premier degré la masse de remplacement (maladie, maternité, formation continue) est voisine de 8,5 % (mise à disposition d'élèves d'IUFM incluse), celle-ci est dans le second degré proche de 4,5 % en prenant en compte les moyens conjoncturels (tels que titulaires académiques en surnombre), mais

ne dépasse pas 3,5 % si l'on prend seulement en compte les moyens structurels permanents (les postes de titulaires remplaçants, les heures supplémentaires effectives et les crédits permettant la rémunération des maîtres auxiliaires utilisés pour les remplacements).

Une valeur d'objectif voisine de 6 % semble être indispensable afin que les remplacements en cours d'année (en dehors de la fin du dernier trimestre de l'année scolaire) soient correctement assurés. Le ministère et les services académiques ont jusqu'à présent, en terme d'allocation de moyens, privilégié dans le second degré la diversification des structures plutôt que le remplacement.

* mieux organiser les services académiques du remplacement.

Deux formules peuvent exister pour l'organisation du service académique du remplacement :

- une gestion centralisée au rectorat (ou à l'inspection académique) qui répond aux demandes de remplacement en mobilisant les remplaçants de la zone, pour des absences moyennes ou longues,

- une gestion déconcentrée par la mise en place de brigades de remplacement rattachées à un établissement de la zone ou au bassin de formation.

Ces deux systèmes peuvent coexister par analogie avec les dispositifs fonctionnant dans le 1er degré.

Quelle que soit l'organisation retenue au niveau académique, il convient que le bon fonctionnement du système de remplacement soit considéré comme une priorité avec une claire identification pour les établissements des personnels et structures responsables.

Il est indispensable de mettre en service rapidement le réseau Intranet pour accélérer les communications entre les rectorats et les établissements scolaires.

* mieux définir les zones de remplacement.

Elles doivent tenir compte des possibilités de déplacement mais également du nombre d'enseignants à remplacer. Cela implique qu'elles puissent être variables selon les disciplines et qu'une certaine souplesse puisse permettre de franchir les "frontières" de la zone lorsque l'intérêt du service, c'est-à-dire des élèves, l'exige, dans des limites compatibles avec les conditions de travail des personnels. Là encore, cette définition des zones, réactualisée chaque fois que nécessaire après débat en comité technique paritaire académique, doit s'appuyer sur une analyse préalable fondée sur des indicateurs (nombre d'absences par zone, efficacité du remplacement...) qu'il convient de développer.

Proposition n° 18. Au niveau national, un meilleur "calibrage" des emplois et des personnels.

On attend de l'administration centrale davantage de cohérence et d'anticipation dans les trois domaines qui sont de sa responsabilité :

* la définition de la réglementation : mieux anticiper.

Il est indispensable que soient mesurés préalablement à la décision les effets des modifications statutaires ou des horaires des élèves. Ainsi l'application de ces décisions ne devrait être effective qu'au bout d'un temps suffisant pour équilibrer convenablement les spécialités disciplinaires des enseignants en exercice.

* la répartition des moyens entre les académies : jouer la carte de la globalisation et de la transparence.

L'administration centrale délègue aujourd'hui leurs moyens aux académies par vagues successives, dans la définition desquelles interviennent les nombreux bureaux et services concernés.

Les calendriers d'attribution des moyens ne sont d'ailleurs pas compatibles avec les calendriers de "carte scolaire", conduisant à définir cette carte, le nombre et la nature des classes à ouvrir ou à fermer sans connaître avec une approximation suffisante combien d'enseignants seront présents dans les académies et quelles seront leurs spécialités.

S'imposent à la fois pour un meilleur fonctionnement du service public, la globalisation des moyens affectés à chaque académie ainsi que la déconcentration de leur gestion, avec, chaque année, un bilan de l'utilisation de ces moyens présenté aux comités techniques paritaires académiques.

Aujourd'hui le dialogue entre les services déconcentrés et les services centraux est beaucoup trop formel, même si les dotations en personnels, dans les disciplines déficitaires ou excédentaires semblent plus ou moins correctement réparties.

Le "modèle" du premier degré, où ne sont pas distinguées, dans les attributions aux départements, celles relatives aux enseignements, aux remplacements, ou à la formation continue, a prouvé dans ce domaine son efficacité, même si, comme nous l'avons étudié antérieurement, il est, ici ou là, dans certains départements, trop coûteux, alors que d'autres départements sont insuffisamment pourvus en moyens de remplacement.

* les recrutements des enseignants : mieux les "calibrer" discipline par discipline, avec une perspective pluriannuelle.

Il est indispensable que des outils de gestion prévisionnelle, partagés avec les académies, soient développés, qui permettent de mieux prendre en compte les effets de mesures telles que les congés de fin d'activité, le réemploi des maîtres auxiliaires. Un meilleur calibrage des postes mis au concours devrait réduire les écarts entre disciplines dites "excédentaires" ou "déficitaires".

Proposition n° 19. Clarifier le statut des remplaçants.

Le statut général de la fonction publique affirme que :

- "les emplois de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires. Les remplacements de fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires

- les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet sont assurées par des agents contractuels,

- les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires".

Le "besoin prévisible et constant" peut être assimilé au remplacement pour absences de moyenne et longue durée. Cela implique, dans le cadre des arbitrages de moyens au sein des Académies (proposition n° 18) de porter le nombre de titulaires chargés de remplacement à environ 3 ou 4 % des postes d'enseignants, au moins dans les disciplines où le nombre d'enseignants est conséquent (ce taux est actuellement compris entre 1 et 2 %).

Pour les disciplines technologiques et professionnelles où aucun concours n'est organisé actuellement, il convient de définir des modalités spécifiques qui permettent le recrutement de personnels titulaires.

Concernant les "besoins saisonniers ou occasionnels" résiduels, ainsi qu'à titre transitoire pour les postes vacants des disciplines sans concours, il reste nécessaire de faire appel à des non-titulaires dont il faut clarifier les modes de recrutement, la gestion et les perspectives de titularisation notamment là où n'existent pas de concours.

Proposition n° 20. Améliorer les conditions d'exercice des remplaçants et l'efficacité du remplacement.

Comme dans le premier degré priorité doit être donnée à la continuité pédagogique du remplacement.

Etre remplaçant ne constitue pas un "métier". La formation continue doit permettre aux personnels concernés de se préparer à exercer dans des conditions particulières (ZEP, enseignements spécialisés,

compléments de service dans d'autres disciplines...). Une inspection régulière est indispensable afin qu'ils ne soient pas pénalisés dans leur carrière. Cette inspection doit prendre en compte la spécificité de leur mission.

Grâce à l'informatisation des procédures il faut améliorer la rapidité de versement des indemnités.

Enfin il faut prévoir les activités entre deux remplacements : si aucune classe ne doit rester sans enseignant, aucun enseignant ne doit rester sans activité pédagogique.

G - CONCLUSION :

UNE CHARTE POUR LE BON FONCTIONNEMENT DU SERVICE PUBLIC

Les chapitres précédents ont permis de mettre en avant vingt propositions ou groupes de propositions détaillés visant à faire en sorte qu'il n'y ait "pas de classe sans enseignant". Ces propositions reposent sur un principe : l'élève est au centre du système éducatif. Elles fondent une "Charte", en dix articles, du remplacement dans le service public d'enseignement.

Article 1 : *L'école, comme le collège ou le lycée, doit prendre en charge les élèves tout au long de la journée et tous les jours de l'année scolaire.*

Ce principe s'applique aussi aux élèves relevant de l'adaptation et de l'intégration scolaires.

Article 2 : *Une meilleure répartition des responsabilités.*

Le remplacement de courte durée est organisé sur place, le remplacement de longue durée est organisé par les services académiques.

Article 3 : *Aucun remplaçant ne doit rester sans activité pédagogique, dans l'attente d'un remplacement.*

Il faut rechercher une plus grande stabilité des personnels assurant le remplacement dans la classe de l'enseignant absent ainsi qu'une plus grande continuité pédagogique entre l'enseignant remplacé et le remplaçant. Il s'agit également de mieux utiliser les compétences des remplaçants lorsqu'ils n'ont pas de remplacement à effectuer. Aucun remplaçant ne doit rester sans activité pédagogique, dans l'attente d'un remplacement. Ainsi, dans le premier degré les remplaçants pourront être affectés dans des classes de quartiers difficiles, dans le second degré, ils pourront aider les enfants en difficultés. Etre remplaçant constitue une fonction provisoire et non pas un métier.

Article 4 : Lors du recrutement des enseignants, mieux évaluer les aptitudes à enseigner et faciliter ensuite la reconversion professionnelle, afin de ne pas laisser dans les classes des enseignants devenus inaptes à l'enseignement.

Il ne faut pas titulariser ceux qui n'ont pas le minimum de caractéristiques personnelles permettant d'assurer un enseignement de qualité convenable. C'est non seulement l'intérêt de l'école et des élèves, mais c'est aussi celui de ceux qui, à défaut, entreraient dans le cycle de l'humiliation, de l'échec et de la maladie. En cas de doute, c'est l'élève qui doit avoir la priorité.

Un meilleur suivi, au niveau de l'établissement et au niveau académique, des personnels enseignants en difficulté s'impose. Il existe un petit nombre d'enseignants qu'il est difficile de maintenir dans les classes. Il faut, même si les besoins ne sont que marginaux, pouvoir procéder à des nominations sur des postes, internes ou externes à l'Education Nationale, en nombre suffisant, n'impliquant pas la présence dans des classes, mais demeurant de véritables emplois utiles et productifs.

Article 5 : Réduire les causes institutionnelles d'absence.

Il importe que tous les postes soient pourvus dès le premier jour de l'année scolaire. Les départs d'enseignants, les voyages, les examens, les réunions pédagogiques, les conseils de classe, la formation continue notamment doivent être programmés pour garantir aux élèves les enseignements qui leurs sont dûs. Il faudra progressivement éviter l'utilisation des locaux d'enseignement pour les examens, si cette utilisation conduit à la fermeture des classes qui ne sont pas en examen. Les remplacements de congés de maternité - particulièrement prévisibles - devront être aménagés de manière à ne pas pénaliser les classes par des remplacements successifs, portant atteinte à la continuité pédagogique à laquelle les élèves ont droit. Un meilleur suivi devra être effectué pour les maladies de longue durée et des services adaptés devront être proposés.

Article 6 : Un nouveau cadre pour le développement de la formation continue.

Les formations de courte durée devront être organisées de telle manière qu'il n'y ait pas de fermeture de classe. Les formations de longue durée, dont le nombre devra être accru, feront l'objet d'un remplacement organisé par les services académiques.

Article 7 : Programmer les recrutements.

Il est nécessaire de mieux "programmer" les recrutements. Pour cela une programmation des besoins de recrutements par spécialité et par académie devra être effectuée. Elle devra s'inscrire dans un cadre pluriannuel national.

Article 8 : Combiner, sans cloisonnement, une gestion de proximité et une gestion départementale et académique.

Dans le premier degré, la circonscription constitue le niveau le plus adapté de gestion des absences de courte durée, à condition toutefois que des transferts de personnes puissent être rapidement mis en oeuvre d'une circonscription à une autre, et qu'il puisse y avoir également mobilisation dans certaines circonstances à la fois des dispositifs locaux et départementaux.

L'amélioration des conditions de remplacement dans le second degré implique là aussi un double niveau d'intervention : un niveau local et un niveau plus large dont l'organisation reflète la diversité des établissements, des élèves comme celle des disciplines.

En tout état de cause les services académiques devront mettre en place, pour le second degré, des structures spécialisées concernant les questions relatives aux remplacements. Les dispositifs actuels manquent de cohérence et d'efficacité. Ces services doivent disposer, pour leur intervention, de moyens suffisants et adaptés.

Article 9 : Diversifier les modes de remplacement.

La prise en charge des élèves en cas d'absence des enseignants doit s'effectuer selon des modalités qui prennent en compte la durée de l'absence des enseignants concernés.

Le remplacement, dans le second degré, peut donner lieu à des enseignements dans des disciplines autres que celles du professeur absent, si l'absence est de courte durée. Cette absence est susceptible également, lorsqu'elle est courte, d'être compensée par des séquences éducatives complémentaires à l'enseignement des disciplines des enseignants absents. Ces remplacements seront effectués par des enseignants remplaçants, mais en cas de besoin pourront l'être également par des surveillants d'externat et pour l'enseignement professionnel par des retraités volontaires, dans le cas où un autre mode de remplacement ne pourrait être organisé.

Article 10 : Mieux communiquer.

Les projets d'école et d'établissement comporteront un volet "remplacement" et les bilans des questions relatives aux remplacements seront communiqués à leurs conseils.

A l'école, comme au collège et au lycée, les familles doivent être tenues en permanence informées des problèmes rencontrés et des solutions avancées.

ANNEXE

Liste des Membres de la Table Ronde

MEMBRES DE LA TABLE RONDE

(Premières séances)

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

Inspecteurs Généraux de l'Education Nationale

- Monsieur Jean FERRIER
- Monsieur Jean HÉBRARD
- Monsieur Bernard TOULEMONDE

Inspecteur Général de l'Administration de l'Education Nationale

- Monsieur Michel GEORGET

Direction des Écoles

- Monsieur Marcel DUHAMEL (Directeur)

Direction des Lycées et Collèges

- Monsieur Alain BOISSINOT (Directeur)
- Monsieur Jacques VERCLYTTE
- Madame Germaine SIMONI

Direction des Personnels Enseignants des Lycées et Collèges

- Monsieur Georges SEPTOURS (Directeur)

Direction des Personnels de l'Encadrement

- Monsieur Jean-Marie JUTANT (Directeur)
- Madame Catherine CHAZEAU-GUIBERT

Direction de l'Évaluation et de la Prospective

- Monsieur Claude THÉLOT (Directeur)

Direction Générale des Finances et du Contrôle de Gestion

- Monsieur Pierre RENAUDINEAU
- Madame Frédérique CAZAJOUS

REPRÉSENTANTS DES ACADÉMIES

Rennes

- Monsieur le Recteur William MAROIS

Nancy-Metz

- Monsieur le Recteur Joseph LOSFELD

Toulouse

- Madame Béatrice GILLE (Secrétaire Générale)

Aix-Marseille

- Monsieur Philippe LHERMET (Secrétaire Général)

Versailles

- Madame Myriam MESCLON-RAVAUD (Directeur des ressources humaines)

Créteil

- Monsieur Jean-Pierre HEDOUIN (Chef de la MAPPEN)

Grenoble

- Monsieur Bernard CORNU (Directeur de l'IUFM)

Inspection Académique de l'Hérault

- Monsieur Claude MAEYENS (Inspecteur d'Académie DSDEN)

Inspection Académique de Loire-Atlantique

- Madame Elisabeth DOUCET (IEN)

Ecole de Cergy Pontoise

- Madame Léonie ELDUAYEN (Directrice)

Collège de Champigny sur Marne

- Monsieur Bernard GELIS (Principal)

Collège d'Itteville

- Madame Marianne LE GUERN (Principal)

Lycée Turgot de Paris 3ème

- Madame Thérèse DUPLAIX (Proviseur)

PERSONNALITÉ QUALIFIÉE

Académie de Grenoble

- Monsieur Michel ZORMAN (Médecin conseiller technique)

REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS*F.S.U.*

- Madame Nicole GENEIX (SNUIPP)
- Monsieur Dominique DELIGNY (SNEP)
- Monsieur Jean-Marie MAILLARD (SNES)
- Madame Monique VUAILLAT (SNES)
- Monsieur Christian GUÉRIN (SNETAA)

SE-FEN-UNSA

- Monsieur Hervé BARO (secrétaire général)
- Madame Annie BERAIL (secrétaire nationale)
- Monsieur Jean-Louis BIOT (secrétaire national)

SGEN-CFDT

- Monsieur Jean-Michel BOULLIER (secrétaire général)
- Monsieur Christian JANIN (secrétaire fédéral)
- Madame Marie-Agnès RAMPNOUX (secrétaire nationale)

FNEC-CGT-FO

- Monsieur François CHAINTRON (secrétaire général)

UNSEN -CGT

- Monsieur Roland PERRIER (secrétaire national)

USI

- Monsieur Bernard KUNTZ (membre du bureau confédéral)

FAEN

- Monsieur Bernard GROSEIL (secrétaire général)

SNPDEN

- Monsieur Philippe GUITTET (secrétaire national)

FER-CGC

- Madame Catherine GOGUEL (ancien membre du bureau national de la CNGA)

SNCEEL

- Madame Antoinette SALMON-LEGAGNEUR (déléguée générale)

FEP - CFDT

- Monsieur Christian BERTÉ (secrétaire national)

UNETP

- Monsieur Jean-Pierre PACQUETEAU (administrateur)

REPRÉSENTANTS DES PARENTS D'ÉLÈVES*FCPE*

- Monsieur Georges DUPON-LAHITTE (président)

PEEP

- Monsieur Jean-Pierre BOCQUET (président)

UNAPEL

- Monsieur Philippe TOUSSAINT (président)

REPRÉSENTANT DES ÉLÈVES

Lycéen du Conseil Supérieur de l'Éducation Nationale et du Conseil National de la Vie Lycéenne

- Monsieur Fathi BEN GRIRA

PRISES DE POSITION DES ORGANISMES SOCIOPROFESSIONNELS ET DES ASSOCIATIONS DE PARENTS D'ÉLÈVES

1	Fédération des Conseils de Parents d'Élèves (F.C.P.E).	81
2	Parents d'Élèves de l'Enseignement Public (P.E.E.P).	85
3	Syndicat National des Personnels de Direction de l'Education Nationale (S.N.P.D.E.N).	89
4	Fédération Syndicale Unitaire (F.S.U).	93
5	Syndicat des Enseignants - F.E.N.(S.E. - F.E.N).	98
6	Syndicats Généraux de l'Education Nationale - C.F.D.T. (S.G.E.N.-C.F.D.T).	103
7	Union Nationale des Syndicats de l'Education Nationale - C.G.T. (U.N.S.E.N. - C.G.T).	109
8	Union Syndicale Indépendante (U.S.I).	113
9	Fédération de l'Enseignement et de la Recherche - C.G.C. (F.E.R - C.G.C).	117
10	Fédération Autonome de l'Education Nationale (F.A.E.N).	121
11	Fédération de l'Enseignement et de la Formation Privés - C.F.D.T. (F.E.P. - C.F.D.T).	123

FCPE

Vos idées font école

Table ronde

"Pas de classe sans enseignant"

La Fédération des Conseils de Parents d'Elèves des Ecoles Publiques porte une appréciation positive sur l'ensemble des travaux conduits autour de la table ronde "Pas de classe sans enseignant".

Ils ont clarifié - malgré la relative imprécision des données statistiques - les motifs principaux des absences des enseignants en remettant celles-ci à leur véritable niveau et en situant par conséquent clairement les responsabilités de chacun.

A partir de ce diagnostic, il est donc possible de tendre vers le "zéro défaut", pour autant que la volonté politique ait vraiment l'ambition de tirer toutes les conséquences du tableau lucide dressé par l'ensemble des participants à la table ronde.

Sans revenir en détail sur l'ensemble des recommandations du rapport, la FCPE souhaite appeler l'attention des Ministères concernés sur des aspects qui lui paraissent essentiels.

Il faut d'abord se féliciter qu'ai été pris en compte comme un élément non marginal le problème de la santé des enseignants.

Si ceux-ci "... ne souffrent pas plus que les autres de problèmes de santé mentale et physique ...", il n'en reste pas moins que l'accomplissement de cette profession difficile nécessite une détection préalable, courageuse et sérieuse des inaptitudes et un suivi médical soutenu des personnels recrutés :

Elle approuve donc la création d'une authentique médecine du travail au sein du Ministère de l'Education nationale tout en relevant aussitôt l'insuffisance manifeste des volumes de créations d'emplois de médecins, eu égard aux suggestions exprimées à ce sujet dans le rapport du docteur Zorman.

Elle approuve l'idée suivant laquelle "... la prévention ... passe par un travail plus collectif - en équipe - par une implication plus grande des enseignants dans l'organisation du travail ...".

On notera par parenthèse qu'il y a là des attitudes et des aptitudes souvent nouvelles à installer, qu'une nécessaire formation continue des enseignants et des chefs d'établissements devra mettre en place.

Si l'on exclut les congés de maternité et les absences motivées pour cause de formation continue, la pourcentage des heures non assurées du seul fait de l'absence des enseignants (congés court) est, toutes catégories confondues, inférieur à 5 %.

Il y a donc lieu, particulièrement dans le second degré, d'augmenter les moyens structurels de remplacement.

Assurer la continuité pédagogique interdit qu'on fasse appel à du personnel qui soit éloigné, à un titre ou un autre, des réalités du terrain, que ce soient des retraités ou des étudiants "en formation doctorale".

La situation de l'emploi n'est pas si florissante que l'on puisse se passer d'un ***contingent suffisant de titulaires - remplaçants, dont la gestion pourrait s'organiser par bassin, afin de donner au système une souplesse renforcée pour une efficacité accrue.***

Dans ces conditions, la FCPE demande qu'au-delà de 6 jours ouvrables, une absence de courte durée soit palliée par l'affectation d'un titulaire - remplaçant dans la discipline vacante.

Dans le premier degré, l'absence d'un titulaire - remplaçant ne doit pas excéder deux jours ouvrables. Par ailleurs, au regard de la nécessaire continuité pédagogique, répartir les élèves d'un maître absent dans les classes ou les confier à un directeur déjà surchargé de travail ne constituent pas d'authentiques moyens de remplacement.

De la même façon, confier des tâches de remplacement à des enseignants en difficulté n'est pas de nature à assurer la qualité de cette continuité, et entraîne souvent un véritable "défilé" de remplaçants dans une seule classe.

La FCPE n'en est que plus inquiète de voir comment, au nom du redéploiement, la carte scolaire 98/99 prélève les moyens de remplacement dans le premier degré : jusqu'à quand le système de remplacement à l'école constituera-t-il un exemple ?

L'irritation des parents est manifeste lorsque des absences prévisibles ne sont pas remplacées. Ainsi en est-il de la formation continue.

La FCPE reprend à son compte la formule suivant laquelle la formation continue est "... une nécessité - à défaut d'être une obligation - et une composante fondamentale du métier d'enseignant...".

La FCPE entend donc être associée aux travaux spécifiques qui seront prochainement consacrés à ce maillon fondamental du système éducatif.

Elle constate par ailleurs que la durée moyenne des stages correspondants se situe autour de 4 jours par an et par enseignant, toutes catégories confondues.

Encore s'agit-il selon les propres termes du rapport - du nombre de jours de formation et non du nombre de jours d'absences effectives dues à la formation.

Il ne paraît donc pas excessif de proposer que ces absences, qui sont prévisibles, fassent l'objet - dans le projet d'établissement soumis au conseil d'administration en fin d'année scolaire - ***d'une programmation pour l'année suivante, dont la coordination avec les demandes des autres établissements sera assurée par un travail de planification au plan académique.***

La réprobation des parents n'est pas contestable lorsqu'ils constatent, avec le rapport, que "... l'année scolaire est en effet sérieusement amputée par l'organisation des examens et concours, conduisant à l'arrêt des enseignements, y compris pour les élèves des classes qui ne sont pas directement concernés ...".

Au-delà d'une utilisation plus rationnelle des locaux qui atteint très vite ses limites et d'une organisation plus "serrée" du calendrier des examens, la FCPE estime qu'à terme, ***une réflexion sur l'évolution des procédures de validation - principalement pour le baccalauréat - est inéluctable.***

L'exaspération des parents est à son comble lorsqu'ils constatent, à la rentrée scolaire, que plusieurs enseignements ne sont pas assurés, et que cette situation perdure sur plusieurs mois.

Ils n'ignorent pas les difficultés qui sont liées au recrutement de disciplines très spécifiques dans les domaines technique et professionnel.

Ils admettent beaucoup plus difficilement que la scolarité de leur enfant subisse la pénurie de professeurs de français, d'anglais ou d'espagnol.

A titre de mesure urgente, la FCPE demande qu'il soit tenu compte d'un éventuel déficit d'horaire dans telle ou telle matière, que celui-ci soit mentionné dans le livret scolaire, afin que les élèves ne soient pas injustement pénalisés lors d'un examen ou lors du passage dans la classe supérieure.

Pour pallier ces carences inacceptables, il faut, comme le souligne le rapport :

- mieux "calibrer" le recrutement des enseignants et les postes mis au concours, discipline par discipline, dans une perspective pluri-annuelle.

- ***s'orienter vers une gestion déconcentrée des moyens au niveau académique***, afin de cerner les besoins au plus près du terrain, pour mieux les satisfaire.

Enfin, le fonctionnement des conseils de classe retient tout particulièrement l'attention des familles et de notre fédération.

Elles se félicitent que soit rappelée l'obligation de tenir les conseils de classe en dehors des heures de classes, selon des horaires compatibles avec l'activité professionnelle des parents.

La FCPE soutient la recommandation suivant laquelle les conseils de classe du troisième trimestre doivent se tenir véritablement **à la fin** de l'année scolaire, en dissociant les procédures d'affectation et d'orientation.

La FCPE tiendra toute sa place de partenaire du système éducatif dans les grands chantiers à venir, et énumérés par le recteur BLOCH :

- la formation continue ;
- l'enseignement professionnel ;
- l'absentéisme des élèves, lié notamment aux phénomènes de violence scolaire ;
- le remplacement dans les établissements privés, **et non dans l'enseignement privé**, dans la stricte application des lois en vigueur, dans le respect de la laïcité, et dans la fidélité à la promotion du service public d'éducation.

La Charte pour le bon fonctionnement du service public est un document important, qui engage de façon solennelle le Ministère de l'Education nationale.

Elle est toutefois sans dimension juridique : la FCPE ne verrait que des avantages à ce qu'elle soit complétée par **une texte de portée réglementaire - un décret précisé par les circulaires nationales nécessaires - qui fixe et définisse les responsabilités de l'Etat relatives au remplacement des enseignants.**

Pour ne pas oublier, que l'on doit, "... en toutes circonstances, donner à l'élève la priorité ...".

FÉDÉRATION P E E P

COMMENTAIRES DE LA FÉDÉRATION PEEP SUR LE RAPPORT DE LA TABLE RONDE "PAS DE CLASSE SANS ENSEIGNANT"

Les propositions découlant des multiples séances de travail de la Table Ronde "Pas de classe sans enseignant" découlent de deux principes que partage la Fédération PEEP :

- la continuité du service public,
- le droit des élèves à recevoir les heures de cours qui leur sont dues.

Cela explique que la principale préoccupation des parents de la Fédération PEEP, n'est pas l'absence des enseignants mais bien le fait qu'un certain nombre de cours ne sont pas assurés et que, de ce fait, les programmes, tels qu'ils existent à ce jour, ne sont pas toujours étudiés dans leur totalité.

La PEEP reconnaît bien entendu le droit "à la maladie ou à la maternité" pour les enseignants. Elle insiste sur la nécessaire formation continue de ces personnels, qui ne peuvent se limiter à des formations professionnelles mais doivent inclure les formations liées à une demande personnelle.

La Fédération PEEP regrette que la totalité des causes d'absences n'ait pas été prise en compte lors de la Table Ronde, car, pour elle, il importe que toute absence, surtout lorsqu'elle est prévisible, donne lieu à remplacement afin que les heures de cours dues soient effectivement assurées.

Cela implique en premier lieu le respect du calendrier scolaire, lui-même respectant la loi d'orientation "36 semaines au moins de cours" et la circulaire 91-099 prévoyant 936 heures annuelles d'enseignement en primaire (c'est-à-dire 36 x 26 heures).

Or, le calendrier scolaire, à ce jour, ne respecte pas ces textes.

La PEEP considère que dans le cadre des remplacements, deux données sont essentielles : le caractère prévisible des absences et leur durée.

Pour la PEEP une absence imprévue de courte durée doit être prise en charge au niveau de l'établissement (ou du bassin). Face à cette situation, la priorité est de faire en sorte que l'ensemble des élèves soient occupés par une activité éducative, pas nécessairement dans la discipline qui exclue la solution permanence ou sortie de l'établissement.

Il faut donc que les situations de ce type soient étudiées préalablement dans chaque établissement et que différentes hypothèses et solutions soient envisagées, plusieurs enseignants pouvant être absents ou malades simultanément (chaque enseignant pourrait par exemple fournir systématiquement à l'administration un devoir, une activité pédagogique ne nécessitant pas obligatoirement sa présence).

La PEEP considère que la durée de ces absences imprévues de courte durée, à la charge des établissements, doit être de moins de 14 jours, et qu'au-delà, c'est à l'Académie de prendre en charge cette situation.

Dans l'hypothèse d'une absence imprévue de moins de 14 jours, nous demandons que la prise en charge pédagogique, hors de la discipline, ne soit pas supérieure à 7 jours.

Pour les absences de 14 jours et plus, les remplacements doivent être gérés par l'Académie grâce à un pool de remplaçants suffisamment nombreux, qui doit exister effectivement ; cela nécessite dans le secondaire en particulier des créations de postes spécifiques.

En tout état de cause, ces remplaçants doivent être des enseignants de qualité, des personnes compétentes dans la discipline concernée, ayant une formation pédagogique. Ils doivent pouvoir connaître et comprendre la situation dans la classe, où ils sont temporairement affectés afin d'assurer la continuité pédagogique. (ce ne peut être des aide éducateurs).

La PEEP demande que tous les cours non assurés, ou non récupérés, soient inscrits sur les livrets scolaires des élèves concernés et ce discipline par discipline. Ce sera là la traduction du non respect des deux principes de base de ce problème incitant toutes les personnes concernées à faire évoluer la situation.

L'organisation que nous souhaitons voir mise en place implique la création, au niveau de chaque Académie, d'une cellule recensant et gérant les absences des enseignants (quelqu'en soit le motif) en liaison avec le pool de remplacement (secondaire et primaire). Cette plaque tournante serait un canal obligé pour les formations, les convocations, et les demandes de remplacement en provenance des établissements.

Nous demandons au niveau de chaque Conseil d'Administration et Conseil d'Ecole, la mise en place préalable des modalités de remplacement, face aux différentes absences prévisibles et imprévisibles, avec pour objectif prioritaire le respect des heures de cours prévues et le parcours de l'ensemble du programme. Cette prise en compte devra figurer dans le projet d'établissement, et sera suivie d'une information régulière lors de chaque Conseil, information qui ne peut être globale et anonyme.

Les travaux qui ont conduit à la rédaction de ce rapport montrent à l'évidence que l'Administration ne dispose pas d'éléments d'appréciation rigoureux et objectifs face à ce problème.

Cette table ronde est cependant, pour la Fédération PEEP, un point de départ très positif identifiant très clairement un problème qui était traité fort différemment, d'une Académie à une autre et qui nécessite une prise en compte et un pilotage national.

Malgré le souci de rigueur qui a présidé à l'ensemble de ces travaux, il persiste au sein de ce rapport un certain nombre d'éléments subjectifs, en particulier, lorsqu'il est fait état des opinions des Parents que nous ne pouvons cautionner. Un exemple significatif en est la phrase suivante : "il existe aujourd'hui une difficulté de communication telle que la situation en matière de remplacements apparaît aux familles comme nettement plus détériorée qu'elle ne l'est en réalité". La réalité est mal connue de tous et malgré cela la situation, telle qu'elle est décrite dans ce rapport, ne peut qu'inquiéter les Parents : chaque jour, en France, c'est plusieurs centaines de milliers d'enfants qui sont concernés par l'absence d'un ou plusieurs enseignants alors qu'il n'y avait pas jusqu'à ce jour de politique cohérente et généralisée face à ce grave dysfonctionnement de l'Education Nationale.

Un autre point tout aussi important est la proposition n° 15 dont la formulation "réduire les perturbations dues aux Conseils de classe" nous paraît malheureusement traduire un état d'esprit

particulier. Nous aurions préféré la formulation "favoriser la tenue des Conseils de classe" (qui ne peuvent nuire à l'enseignement dont ils sont complémentaires) et ce à des horaires compatibles avec ceux des Parents bénévoles, membres de la Communauté éducative.

Dans cette proposition, il est mentionné que les familles souhaitent connaître au plus tôt l'affectation de leur enfant. Cette affirmation est incomplète car, si les familles souhaitent connaître rapidement l'affectation définitive de leur enfant, elles sont peu intéressées par une affectation provisoire proposées hors de la présence des représentants parents et qui pourrait avoir une incidence sur les propositions des conseils de classe.

La PEEP considère que le problème des Conseils de classe n'a pas été traité véritablement par cette Table Ronde. Il ne s'agit pas exclusivement des Conseils de classe, dits du troisième trimestre puisque dans un certain nombre d'établissements, dès le premier trimestre, ces Conseils sont effectués pendant les heures de classe. Pour la PEEP l'autonomie des établissements ne peut remettre en question les textes régissant l'éducation.

Il apparaît, à la lumière des travaux de la Table Ronde que les calendriers établis par le Ministère ne pourront ou ne seront pas respectés par les établissements. Pour notre Fédération, il s'agit là d'un problème important de compétence ou d'autorité et nous réclamons que les directives qui pourraient être données ou renouvelées dans ce domaine soient effectivement applicables et que l'on veille à leur application.

Le problème du troisième trimestre, plus exactement de la cinquième période d'enseignement, doit être pris en considération en particulier par l'évolution des contrôles des acquisitions scolaires qui doivent s'étaler sur l'année, contrôles en cours de formation assurés par des enseignants de la discipline autres que ceux ayant pris en charge ces élèves pendant l'année.

Parmi les autres problèmes non abordés au cours de cette Table Ronde, existe celui des voyages linguistiques et autres, perturbant la scolarité de plusieurs classes, et pour lesquels la PEEP réclame des règles nationales visant à évaluer l'apport pédagogique et faisant en sorte qu'il n'y ait pas de perturbations induites pour les autres élèves de l'établissement.

Un autre point très important, abordé trop théoriquement, est la présence effective d'enseignants au moment de la rentrée scolaire, nécessitant un travail en amont et un travail au moment de la rentrée afin de résoudre au plus vite ces absences, qui, cette année, se sont prolongées plusieurs semaines.

Nous ne citerons pour mémoire que les absences pour congés syndicaux, heures de formations syndicales, absences pour réunions internes, concertations, réunions pour projet d'établissement, convenances personnelles et pour lesquelles la prise en charge pédagogique des élèves doit être assurée.

Nous évoquerons de même le problème des grèves de transports et des grèves d'enseignants en signalant que dans le primaire, des grèves touchant l'ensemble des enseignants d'une école entraînent une rupture de la continuité du service public. La PEEP demande qu'un service minimum soit instauré afin d'assurer l'accueil des jeunes élèves.

Sur les aspects médicaux, nous nous devons de dénoncer la non application du décret de 1995 instaurant la Médecine du Travail au sein de l'Education Nationale ; il ne fait aucun doute que cette structure est indispensable et que des efforts importants doivent être déployés dans l'intérêt des enseignants et des élèves. Il est incontestable qu'un enseignant malade, dans certaines conditions, peut présenter un risque pour les élèves de sa classe et que l'absence de Médecine du Travail engage la responsabilité de l'état.

La PEEP, compte tenu de la situation actuelle, demande à ce que les difficultés psychologiques ou psychiatriques des futurs enseignants soient clairement identifiées par leur administration et qu'elles soient signalées aux médecins agréés ayant pour mission de délivrer un certificat d'aptitude à la fonction publique.

Il n'est pas inutile de préciser que si les médecins du travail de l'Education Nationale peuvent être médecins agréés, ils ne peuvent être à la fois juge et parti et émettre des avis pour la titularisation des personnels de l'Education Nationale.

La PEEP considère qu'il y a incontestablement des enseignants qui, en cours ou en fin de carrière, deviennent inaptes à leur fonction et qu'il faut prévoir leur reconversion. On ne peut accepter que les enseignants en difficulté soient affectés dans les brigades de remplacement, ce qui pénalise le bon fonctionnement du système de remplacement.

Quant à l'absentéisme de certains, aucune statistique n'existe à ce jour. Il importe de mesurer ce phénomène et de le régler dans la transparence afin qu'un petit nombre ne nuise pas à la collectivité. Nous reprendrons le commentaire de l'article 4 de la Charte qui dit qu'en cas de doute, c'est l'élève qui doit avoir la priorité, ce précepte que l'on veut appliquer au moment du recrutement garde toute sa valeur tout au long du déroulement de la carrière des enseignants, et, en particulier face à des personnels en grande difficulté. La PEEP demande que dans toute situation la priorité soit donnée aux élèves.

En conclusion, pour la Fédération PEEP, une autorisation ou un constat d'absence ne peut et ne doit pas être synonyme de cours non assurés et l'administration, responsable d'un certain nombre de ces absences ou de ces dysfonctionnements, doit indiquer très clairement à ses structures les dispositions à prendre pour que du constat qui vient d'être établi puisse découler une amélioration du fonctionnement du système éducatif.

SNPDEN

Syndicat national des personnels de direction de l'Education nationale

Table ronde : "pas de classe sans enseignant"

La table ronde "*pas de classes sans enseignant*" présidée par le Recteur Bloch a rendu ses conclusions le 10 février 1998. Le SNPDEN a participé à tous ses groupes de travail et réunions.

Rappelons sa mission définie par Claude Allègre et Ségolène Royal : "*nous attendons de cette table ronde qu'elle contribue à faire le point sur les différentes questions relatives à la présence des enseignants et à leur remplacement, de proposer des solutions prenant en compte les statuts des personnels de direction et les contraintes du métier d'enseignant, les attentes légitimes des élèves et des familles et la qualité qui doit caractériser le service public d'enseignement. Ces solutions devront prendre en compte le développement nécessaire de la formation continue des personnels*".

Une des premières contributions a été apportée par M. Thélot, alors directeur de l'évaluation et de la prospective (DEP). Elle indiquait que **sur 100 heures** dues à un élève moyen d'un établissement du second degré, **10,2 heures étaient non assurées** (chiffres 95/96) dont

3,2 heures dues aux absences des élèves eux-mêmes.

Cette question n'est pas directement abordée dans le corps du rapport, mais son introduction précise : "*enfin nous avons que très accessoirement évoqué la question de l'absentéisme des élèves, de la violence, et de leurs relations avec les absences des enseignants. Là encore, le dossier ne peut être considéré comme clos*".

Il est impératif que les ministres décident de l'organisation d'un groupe de travail sur ce dossier de manière urgente.

Sans répondre à l'ensemble du problème, une mesure nous paraît indispensable : "*pas de passage dans la classe supérieure, même en cours de cycle, si un élève n'a pas effectué un volume horaire annuel déterminé*".

Nous pensons que cette proposition recueillerait l'assentiment de l'ensemble de la communauté scolaire.

3,6 heures perdues étaient dues à l'institution :
--

"Organisation et déroulement des examens, des procédures d'orientation, entraînant la fermeture totale de l'établissement, absences non remplacées d'enseignants, nominations tardives de professeurs voire fermeture de l'établissement par suite d'une décision administrative ou d'une situation de force majeure".

La question des départs en cours d'année, des décharges, des détachements est bien posée. Il est notamment écrit : *"revoir le calendrier des procédures de recrutement des personnels de direction de façon à ce que les stages débutent au commencement de l'année scolaire avec des remplacements prévus à l'avance"*. **Nous aurions souhaité que soit ajouté** : *"les stages des personnels de direction se déroulent sur une année scolaire complète"*.

La question du troisième trimestre est en revanche très imparfaitement traitée. L'introduction du rapport le reconnaît puisqu'il s'agit là aussi d'un chantier qui nécessite des approfondissements ultérieurs significatifs : *"il est également essentiel de dresser dans les meilleurs délais la liste des mesures à adopter pour respecter la double contrainte de qualité des examens et concours et de qualité du déroulement de l'année scolaire"*.

Un groupe de travail, doit être mise en place de manière urgente par les ministres pour mettre à plat l'ensemble des questions liées au 3ème trimestre.

La proposition du rapport qui vise à "réduire le nombre d'absences dues aux examens et concours" est souvent positive, mais largement insuffisante.

Il ne suffit pas notamment d'évoquer l'utilisation de locaux à l'extérieur de l'établissement pour penser que les cours des classes qui ne sont pas d'examen pourront se tenir.

Il y a en effet au-delà des problèmes de faisabilité (locaux libres), de coût, d'organisation (secrétariat), ceux de la surveillance elle même qui mobilise de nombreux enseignants.

Cette dernière question, liée à celle des jurys a aussi des incidences sur la tenue des conseils de classe le plus tard possible dans le trimestre, et à des heures où les parents peuvent y participer.

En outre, on ne fera pas l'économie d'une réflexion sur l'examen lui même :

- contrôle en cours de formation
- simplification des épreuves
- modification ou suppression du deuxième groupe d'épreuves
- organisation des sessions spéciales.

Une mesure proposée par le rapport est en revanche très positive : la dissociation des opérations d'affectation, des procédures d'orientation.

"L'affectation dans une section devient nulle si une décision d'orientation n'est pas conforme, comme cela se produit pour les affectations liées à un résultat d'examen"

3,5 heures sont perdues du fait des absences des professeurs :

- celles liées au non remplacement d'enseignants pour raisons individuelles (maladie, maternité...)
- celles liées au perfectionnement professionnel des enseignants : absences non remplacées pour participations à des actions de formation essentiellement.

Ces deux questions sont traitées de manière très abondante par le rapport et souvent de manière très positive.

Pour la santé, nous ne pouvons qu'adhérer aux propositions qui visent à créer une médecine de prévention, au sein des établissements, à permettre le suivi des personnels enseignants en difficulté, à faciliter les reconversions professionnelles et à mieux évaluer les aptitudes lors du recrutement.

En ce qui concerne la formation continue, le chantier doit être poursuivi pour traiter "*de l'évaluation de cette formation, (...) des évolutions que permet d'envisager (son) intégration dans les missions des IUFM, (...) de l'ampleur à accorder à ces actions*".

Mais les mesures qui visent, à améliorer l'organisation des actions de formation continue proposée aux personnels pour assurer la prise en charge des élèves, à diversifier encore davantage les modalités de formation qui ne génèrent pas d'absences devant les élèves et à renforcer les moyens d'action de l'établissement et la concertation en son sein vont dans l'ensemble dans le bon sens, mais elles renvoient à la prise en compte des absences de courte durée qui pose certaines questions.

La prise en compte des absences de courte durée aurait nécessité une véritable réflexion, sur l'organisation de l'horaire des enseignants, au-delà des possibles aménagements de l'emploi du temps.

Le rapport ne peut donc pas totalement répondre à son objet "*pas de classe sans enseignant*", car nous savons que pour des absences de courte durée imprévues, nous ne pourrions répondre que par des activités éducatives ou pédagogiques complémentaires de cours, par des devoirs ou de la surveillance.

Pour les autres absences de moins de 14 jours, nous ne pouvons qu'adhérer à la réflexion et à la concertation avec les équipes pédagogiques ; nous ne sommes pas opposés à ce que cette réflexion s'inscrive dans le projet d'établissement et donc que son organisation soit connue de l'ensemble des partenaires de la communauté éducative, mais la réussite de ces remplacements ne pourra passer que par une lettre de cadrage nationale et académique, par des moyens supplémentaires donnés à l'établissement et enfin sur un engagement des personnels enseignants à assurer la continuité du service public.

C'est à ces conditions, et à ces conditions seulement que l'établissement peut réellement être un lieu de gestion des absences de courte durée.

La prise en charge académique des remplacements nous paraît positive, comme l'est le meilleur calibrage des emplois et des personnels au niveau national.

Bien entendu cette réflexion spécifique sur l'enjeu de la continuité du service public nécessitera peut être de ne pas travailler à moyens constants, et d'opérer un simple redéploiement vers les moyens de remplacement.

Nous souscrivons enfin totalement à la dernière proposition qui vise à améliorer les conditions d'exercice des remplaçants.

En conclusion, cette table ronde aura été un succès si l'ensemble du système éducatif s'implique sur ce dossier "*pas de classe sans enseignant*". **C'est au niveau de l'établissement que l'on se rendra compte comme toujours de la réalité des engagements. Il est donc indispensable de donner aux établissements et aux personnels de direction tous les moyens de la réussite.**

Enfin, il est indispensable et urgent de tenir deux groupes de travail sur :

- le troisième trimestre
- l'absentéisme des élèves.

Nous sommes preneurs d'une réflexion particulière sur l'enseignement professionnel (LP et EREA).

FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE (F.S.U.)

Paris, le 23 Février 1998

Alain BECKER - Secrétaire Général adjoint du S.n.e.p.-F.S.U
Nicole GENEIX - Secrétaire Générale du S.n.u.i.p.p.-F.S.U.
Didier GODEFROY - Responsable national du S.n.e.t.a.a.-F.S.U.
Jean-Marie MAILLARD - Secrétaire Général adjoint du S.n.e.s.-F.S.U.

A Monsieur Daniel BLOCH

Recteur de l'académie de Nantes
Président de la Table Ronde
" Pas de classe sans enseignant "

Monsieur le Recteur,

La table ronde " Pas de classe sans enseignant " que vous présidez, aura permis de rétablir la vérité des faits et de faire émerger le véritable problème auquel le système éducatif est confronté : le remplacement des enseignants absents pour toutes sortes de raisons fondées, comme le dit votre rapport, et non celui de leur " absentéisme ", notion qui met en cause l'idée même de conscience professionnelle.

Nous regrettons cependant que l'introduction continue à entretenir l'ambiguïté entre " heures perdues " ou " demi année perdue " par les élèves et absence des enseignants. C'est ce que les médias ont retenu dans leurs titres. Il nous semble que lorsque les enseignants font passer des examens, ils travaillent, tout comme leurs élèves. Il aurait d'ailleurs été plus juste, selon nous, de l'appeler " Table Ronde sur le remplacement ". La lettre de mission de C. Allègre et de S. Royal précise que les " solutions apportées devront prendre en compte le développement nécessaire de la formation continue des personnels ". Ce volet ne nous semble pas irriguer l'ensemble du rapport.

L'ouverture de discussions sur la formation continue doit permettre de combler cette lacune.

Le droit à la formation continue sur le temps de travail devra être clairement réaffirmé. De même le droit individuel à formation continue ne doit pas disparaître au profit du volet formation du projet d'établissement, privilégié par le rapport.

Ces discussions devraient également conduire à repenser les contenus de la formation continue ainsi que ses modes de fonctionnement, notamment dans le 2nd degré par l'allongement de la durée des stages au minimum à une semaine. Le remplacement par des personnels remplaçants titulaires pourrait alors être organisé. Même si beaucoup de formulations ont été adoucies, nous continuons à être en désaccord avec les mesures qui tendent à reporter autoritairement l'essentiel de la formation continue sur le temps de travail : rattrapage de cours, échanges de service, allongement de la prérentrée, etc? Elles ont toutes comme conséquence de maintenir le niveau de la charge de travail -qui s'évalue non seulement en heures de cours mais en temps de préparation et de correction- et donc d'amputer les temps de liberté des enseignants. Elles devront être revues lors des discussions sur la formation continue.

Nous approuvons en revanche l'intention d'augmenter les moyens dévolus aux universités d'été qui aujourd'hui ne parviennent pas à répondre à la demande. Le budget 98 n'ouvre pour l'instant aucune perspective dans ce domaine. Cette intention reste donc à concrétiser.

La mise en place d'une véritable médecine de prévention pour les personnels de l'Education Nationale répond à des demandes que nous formulons depuis des années. Nous l'avons d'ailleurs rappelé lors de la première réunion plénière de la table ronde. La création de quinze équivalents emplois sous forme de vacations dans le budget 98 nous semble cependant bien modeste par rapport au retard à rattraper et par rapport aux besoins nouveaux que provoque une pénibilité accrue du métier. Pénibilité due aux classes chargées, à la démotivation de certains élèves face au travail, à l'écart entre l'investissement réel dans le métier et le résultat auprès de ces élèves, à l'absence de temps de concertation pour rompre l'isolement et travailler en équipe. Cette pénibilité est évidemment accrue dans les établissements ou avec les classes difficiles. Le rapport est quasiment muet sur ces questions. Il pose de manière juste le principe de favoriser les reconversions et les détachements vers d'autres métiers de la Fonction Publique ; mais il n'évoque que l'aide donnée sous-forme de bilans de compétence et de formation continue sans dire un mot de la nécessité de rétablir les congés de mobilité, supprimés par le précédent gouvernement.

Par rapport à l'entrée des jeunes dans le métier, il faut certes éviter que certains d'entre eux se fourvoient dans des situations où leur échec serait patent. Mais il faut poser plus largement le problème de l'amélioration des contenus de la formation initiale et de l'effort particulier à faire pour accompagner cette entrée dans le métier (après titularisation, 1ère année à demi-service avec appui de la formation continue) et éviter des situations d'échec ultérieures pour certains enseignants.

L'organisation du remplacement dans le second degré nous semble être le point le plus problématique du rapport.

L'insuffisance des moyens de remplacement est bien pointée. Le fait que les besoins de remplacement doivent être pris en compte dans les besoins de recrutement et faire l'objet d'une programmation pluriannuelle a bien sûr notre accord. Mais le maintien du recours aux H.s.e., à des vacataires, à des retraités pour des absences de " courte durée " dont la durée reste fixée à deux semaines, conduit à sous-estimer l'effort à faire en matière de création et d'implantation de postes de titulaires remplaçants. Or la stabilisation des moyens de remplacement en emplois bien identifiés et en postes implantés sur des zones de remplacement est le gage de l'efficacité et de la fiabilité du système de remplacement. Les élèves ont tout à y gagner.

Nous demandons que la notion de courte durée soit ramenée à une semaine. Dans ce cadre, et si l'objectif est bien la continuité pédagogique des enseignements dus aux élèves, nous sommes en désaccord avec le fait que le remplacement soit fait dans une autre discipline que celle du professeur absent. Nous pensons qu'il convient alors de développer les activités éducatives évoquées dans le rapport en soulignant qu'elles nécessitent un effort particulier au niveau des locaux, des équipements, notamment informatiques, et des créations nouvelles d'emplois de surveillants, de Cpe, de Co-Psy.

Nous demandons que l'objectif de référence des moyens soit porté à 8 %, dont 6 % doivent être constitués d'emplois de titulaires remplaçants dont la création doit être rapidement programmée. Il faut d'abord réaffecter au remplacement les 2 500 postes que les recteurs ont détournés de leur objet (6 459 emplois votés au budget 95, moins de 4 000 implantés par les recteurs). Il faut ensuite transformer les crédits de suppléance qui correspondent à 7 000 emplois, en cohérence avec la titularisation des auxiliaires actuellement rémunérés par ces crédits.

Il faut également transformer une proportion significative des H.s.e. en emplois. Ces mesures concernent des moyens existants. Elles ne nécessitent donc pas d'effort budgétaire supplémentaire et permettraient de stabiliser des milliers de titulaires académiques.

Personne ne peut comprendre que l'on ne procède pas à ces transformations au prétexte que certains milieux financiers pourraient s'inquiéter de l'affichage de créations d'emploi de fonctionnaires. Ce blocage au niveau de l'emploi public doit être levé. Il faudra ensuite programmer des créations nouvelles d'emploi. Les milliers de jeunes diplômés qui s'inscrivent aux concours de recrutement peuvent trouver là un débouché qui leur éviterait le chômage et le risque d'exclusion sociale.

Nous sommes en désaccord avec le fait que ces moyens soient globalisés avec l'ensemble des moyens d'enseignement délégués aux académies. Leur identification précise, l'amélioration des outils de prévision et de gestion, sont la garantie que des arbitrages néfastes à l'efficacité du remplacement ne seront pas faits au niveau des académies. Cela est indispensable dans la situation où il faut passer des pratiques qui faisaient du recours renouvelé à l'auxiliaariat le mode de gestion essentiel du remplacement, à des pratiques conformes aux statuts de personnels remplaçants titulaires.

Les C.t.p.a. doivent travailler rapidement à la définition de zones certes adaptées aux caractéristiques géographiques et au nombre d'enseignants à remplacer selon les disciplines, mais dont la taille doit être dans la grande majorité des cas inférieure au département, compte tenu de l'augmentation importante du nombre de titulaires remplaçants. Les disciplines à très faible effectif doivent faire l'objet d'un traitement spécifique dans chaque académie, voire au niveau de plusieurs académies. Toutes ces données doivent figurer au répertoire national des établissements.

Quelle que soit la formule d'implantation retenue (zones, brigades), la souplesse et l'efficacité du système nous semblent mieux assurées par une gestion dépendant du service de remplacement du rectorat disposant en temps réel de toutes les informations, et évitant les conflits d'autorité et les arbitrages délicats, sources de rigidités et de retard dans le déclenchement du remplacement. Nous demandons par ailleurs l'ouverture de discussions sur l'extension à tous les personnels assurant les remplacements des garanties données actuellement aux titulaires remplaçants, sur un plan de résorption du nombre de titulaires académiques sur trois ans, et sur l'extension et la revalorisation des indemnités de sujétions spéciales.

Nous sommes d'accord avec le fait de poursuivre la réflexion au sein de groupes de travail spécifiques sur l'organisation des examens et le cas particulier de l'enseignement professionnel. Le grand absent de ce rapport est en effet le traitement du dossier LP/SES/ERA. Comment aborder la question des absences sans traiter en amont les problèmes de violence, de médecine préventive, d'insuffisance des dispositifs d'écoute et de l'impossibilité de fonctionner de nombreux comités d'hygiène et de sécurité. Les conditions de travail actuelles aboutissent à l'augmentation des charges de service déjà les plus lourdes du second degré pour des enseignants appelés à prendre en charge des élèves d'une grande hétérogénéité d'âge, de niveau de compétence. Le contenu des conseils de classe et de l'orientation, la dimension professionnelle des examens créent des contraintes spécifiques dans les lycées professionnels. Les incertitudes qui pèsent sur la formation continue se doublent dans ce secteur d'une insuffisance voire d'une inexistence de formation initiale spécifique dans les lufm. Il est urgent de tirer un bilan de cette situation. L'absence quasi généralisée de titulaires remplaçants, l'absence d'une véritable politique de recrutement de Plp maintiennent de nombreux postes vacants et de nombreux postes provisoires ainsi que le recours systématique à l'auxiliaiat.

Nous ajouterons que si cette table ronde a contribué à la réouverture des discussions sur la formation continue, elle devrait susciter l'ouverture rapide d'une réflexion sur l'évaluation des besoins de recrutement et la programmation pluriannuelle des postes à mettre aux concours.

Nous regrettons que l'aspect qualitatif et les contenus de formation n'aient pas été abordés pour le premier degré. L'inégalité de situation des départements pour le premier degré mérite un examen attentif, il nous semble cependant inopportun compte tenu de la difficulté d'interprétation des données recueillies par le ministère de fixer à 8 % le pourcentage d'emplois consacrés au remplacement pour les écoles. De toute évidence, cela ne prendrait pas en compte la totalité des spécificités départementales. Un chiffrage pourrait être envisagé sous la forme d'une recommandation à la condition que divers

critères (situation géographique, pyramide des âges,?) soient explicitement précisés. Pour l'heure, les éléments disponibles sont encore insuffisants.

Le droit à formation continue des personnels est très inégalement assuré ; cette situation est notamment due au fait que les moyens affectés au remplacement de la formation continue sont très variables d'un département à l'autre. Cette situation doit être corrigée afin de garantir effectivement un développement pour tous, de la formation continue. L'affectation des remplaçants dans des classes de quartiers difficiles lorsqu'ils n'effectuent pas de remplacement ne nous paraît pas une décision satisfaisante car ils exercent souvent des activités pédagogiques dans leur école de rattachement.

S'il convient peut-être de mieux penser l'implantation des postes de remplaçants, il nous semble illusoire de laisser penser que leur envoi systématique dans des classes de quartiers difficiles aurait une efficacité réelle dans la lutte contre les difficultés scolaires.

Les disponibilités des remplaçants sont peu prévisibles et souvent de courte durée. Nous ne sommes pas favorables à l'obligation de faire figurer dans les projets d'Ecole, un volet remplacement. Le projet d'école doit rester centré sur les activités pédagogiques ce qui n'est pas le cas du remplacement. En outre cette question peut être résolue dans le cadre de chaque école. Nous pensons qu'il est légitime de traiter cette question avec les parents d'élèves dans le cadre des conseils d'Ecole.

Le statut du texte intitulé " Charte du remplacement " demande à être précisé. Il a été présenté comme une version résumée et grand public du texte précédent, une sorte d'exercice de style. Son caractère flou, général voire ambigu implique qu'il ne soit pas plus que cela. Les suites qui seront éventuellement données au rapport doivent selon nous s'appuyer sur le texte long et faire l'objet de nouvelles discussions avec les organisations syndicales représentatives.

Vous souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Recteur, nos salutations distinguées.

A. BECKER

N. GENEIX

D. GODEFROY

J.M. MAILLARD

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS

CONTRIBUTION DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTS (FEN UNSA)

UNE ANALYSE ET DES PROPOSITIONS PERTINENTES MAIS DES SOLUTIONS QUI MANQUENT DE SOUFFLE ET D'AUDACE

- Pour le Syndicat des Enseignants (FEN-UNSA), les analyses développées dans la première partie du rapport sont conformes aux réalités et la plupart des propositions présentées dignes d'être à tout le moins expérimentées.

Cependant, nous regrettons que les solutions préconisées manquent de souffle et d'audace et fassent l'impasse sur l'augmentation des moyens nécessaires ainsi que sur tout calendrier quant à la mise en œuvre effective de certaines propositions.

- Ainsi, pour les examens et concours, nous sommes convaincus qu'une mise à plat totale de ce problème intégrant la réflexion sur de nouvelles formes d'évaluation différentes de l'examen ponctuel est indispensable. Certes, il n'est pas question pour nous de supprimer l'examen ponctuel. Mais nous demandons qu'on envisage une complémentarité avec d'autres formes d'évaluation.
- Pour les remplacements, dans le second degré, il faut essayer de s'appuyer sur l'adhésion des personnels (gestion des absences de courte durée) mais aussi afficher une politique volontariste de recrutement de personnels, d'implantation de postes de titulaires remplaçants en plus grand nombre et de recours aux listes supplémentaires afin de pourvoir les emplois demeurés vacants. Dans le premier degré, il faut arrêter les régressions en cours et ne pas compromettre des dispositifs qui fonctionnent plutôt bien.
- Dissocier l'horaire statutaire des enseignants de l'horaire hebdomadaire en présence d'élèves serait de nature à ouvrir des possibilités d'aménagement du temps de travail susceptibles de dégager, à l'intérieur de l'établissement, des marges de manoeuvre concernant, en particulier, la gestion des remplacements de courte durée.
- Enfin, la baisse démographique doit être mise à profit pour utiliser les moyens autrement et développer les aspects qualitatifs. Notamment pour abonder et redynamiser la formation continue qui a subi, ces dernières années, des réductions non négligeables de crédits et de moyens.

Faire en sorte que l'école fonctionne mieux, que la permanence du service public et la continuité pédagogique soient assurées sont des objectifs dans lesquels le Syndicat des Enseignants (FEN-UNSA) se retrouve.

- Notre organisation partage également la définition donnée à l'absentéisme, le constat selon lequel le système éducatif génère en lycée et collège des perturbations, pour les activités d'enseignement (plus d'un tiers d'heures non assurées). Elle approuve la nécessité d'améliorer visiblement le dispositif de remplacement dans le second degré. Ce qui implique de repenser l'organisation actuelle et des moyens supplémentaires.

Le Syndicat des Enseignants(FEN-UNSA) prend acte des chantiers, mentionnés dans l'introduction, qui demandent des approfondissements ultérieurs.

- La réflexion qui doit s'engager sur la formation continue (évaluation, évolutions, ampleur) dans le cadre de la discussion sur le protocole d'accord est nécessaire et urgente. En effet, force est de constater que, ces dernières années, la formation continue a régressé, victime de réductions successives des crédits et de moyens. Notamment dans le premier degré (suppression de postes de remplacement). Cette orientation doit être stoppée au plus vite.

- Les rédactions figurant en page 9 et dans l'article 5 de la Charte relatives à l'organisation des examens et concours nous paraissent timorées et manquer d'ambition. Il est indispensable, selon nous, de reconsidérer globalement l'organisation des examens et concours pour les simplifier et les alléger (utilisation du contrôle en cours de formation). Nous regrettons que l'hypothèse de mise au point d'une structure permanente d'élaboration des sujets figurant dans le rapport ne soit pas reprise dans un des articles de la Charte.

- Le Syndicat des Enseignants (FEN-UNSA) est favorable à un traitement particulier de l'enseignement professionnel qui présente une double caractéristique : le plus fort taux d'absence devant élèves, conséquence du plus fort taux de non remplacement des enseignants.

- Le Syndicat des Enseignants (FEN-UNSA) s'étonne que le ministère soit dépourvu d'informations chiffrées récentes fiables et fines tant en ce qui concerne les absences des enseignants que leur santé. Il faut remédier à cette insuffisance de données précises. Il en est de même pour la médecine du travail. Elle ne peut demeurer " embryonnaire " alors que l'Education nationale est le plus gros employeur de l'Etat.

- Une concertation spécifique est annoncée sur la formation continue. Nous en prenons acte. Néanmoins, nous regrettons qu'aucune référence ne soit faite dans ce rapport aux objectifs de l'accord cadre ministériel du 22/02/96, ni à la circulaire n° 97.030 du 5.02.97, relative à la formation continue des personnels enseignants des écoles.

- Nous approuvons la mise en synergie des moyens de formation initiale et continue ainsi que le choix volontariste de rechercher toutes les solutions concrètes visant le développement et la diversification des actions de formations continue. Mais il faut clairement affirmer aussi la nécessité, dans le second degré, d'augmenter le contingent de titulaires remplaçants pour accroître le potentiel de remplacement des stages longs en continu.

- L'économie générale des chapitres traitant de l'école primaire, du collège et du lycée n'appelle que peu de commentaires de notre part. Pour le premier degré, nous enregistrons avec satisfaction que la limitation à 8 % des moyens consacrés au remplacement des maîtres a disparu dans la version définitive. Cependant, ce critère, pris en compte pour le calcul des dotations 1998, aura pour conséquence la fermeture de nombreux postes de titulaires-remplaçants à la rentrée prochaine. Ce qui va à l'encontre, d'un remplacement mieux assuré et du développement de la formation continue.
- S'agissant du redéploiement éventuel de postes de remplacement, s'il devait y avoir rééquilibrage entre départements, on ne pourrait limiter la démarche à ces seuls emplois tant d'autres aspects sont sources d'importantes disparités entre départements (ex : postes spécialisés AIS et IMF, scolarisation des " 2 ans ", emplois itinérants, ...).
- Nous regrettons que les actions de sensibilisation aux différents types de postes, à conduire en direction des remplaçants, ne soient pas reprises dans un des articles de la Charte. Elles sont pourtant indispensables.
- La dissociation des opérations d'affectation des procédures d'orientation est une solution intéressante mais qui risque de rester très théorique.

La clarification du statut des enseignants (proposition n° 19), sans doute nécessaire, ne peut avoir pour effet d'institutionnaliser le recours à des agents non titulaires. S'agissant des disciplines technologiques et professionnelles, nous ne demandons pas des modalités spécifiques mais une réflexion et des propositions dans le cadre du recrutement des enseignants.

<i>AVIS DETAILLE CONCERNANT LES PROPOSITIONS FIGURANT DANS LA CHARTE</i>

Le Syndicat des Enseignants (FEN-UNSA) est d'accord avec le principe commun énoncé dans l'introduction pour les propositions selon lequel " en toutes circonstances, il faut donner à l'élève la priorité ".

Article 1

Il convient de nuancer la prise en charge tout au long de la journée et tous les jours de l'année scolaire des élèves relevant de l'adaptation et de l'intégration scolaires. En effet, certaines intégrations, compte tenu de la nature du handicap, sont partielles et nécessitent, sur temps d'enseignement et hors de l'établissement, des interventions thérapeutiques.

Article 2

Il est nécessaire de préciser ce que l'on entend par " courte durée ". Pour le Syndicat des Enseignants, cette notion ne peut dépasser la semaine. S'agissant de l'organisation sur place, la mise en œuvre de dispositifs adaptés est sans doute envisageable dans les établissements du second degré. En revanche, elle nous paraît peu réaliste dans les écoles, qui, pour la plupart, sont de petites structures offrant peu de marge de manoeuvre (61 % des écoles publiques comprennent entre 1 à 4 classes).

Article 3

La recherche d'une plus grande stabilité des personnels assurant le remplacement et le souci d'une plus grande continuité pédagogique sont tout à fait louables. Cependant, il ne faut pas sous estimer la réelle difficulté, en terme de gestion, de cet exercice.

L'affectation des remplaçants en attente de remplacement telle qu'elle est décrite dans cet article est trop restrictive. Nous pensons qu'ils ont vocation à apporter une aide pédagogique sous des formes diverses en fonction des besoins des équipes d'enseignants.

Article 4

Cet article comporte deux oublis d'importance : la création d'une médecine de prévention, l'augmentation des postes de réadaptation et de réemploi. On ne parviendra pas à mieux maîtriser les problèmes de santé des enseignants sans un investissement conséquent en matière de prévention et d'emplois pour aider à la reconversion professionnelle.

Dans le titre de cet article figure l'idée d'une meilleure évaluation des aptitudes professionnelles lors du recrutement. A ce sujet, le Syndicat des Enseignants (FEN-UNSA) propose que lors des épreuves des concours, la dimension professionnelle soit renforcée (l'actuelle épreuve orale sur dossier du CAPES est de point de vue tout à fait insuffisante),

S'agissant de l'inaptitude physique ou de l'incompétence professionnelle susceptible d'être prononcée au moment de la titularisation, il convient de s'appuyer sur des critères incontestables.

Enfin, un meilleur suivi des enseignants en difficulté, en particulier au niveau de l'établissement, ne se décrète pas. Il nécessite la mise en œuvre de moyens divers : sensibilisation et information des personnels, possibilité d'être conseillé par " un regard extérieur " (médecine de prévention), accès éventuel à d'autres emplois de la fonction publique.

Les instances paritaires doivent être tenues informées des procédures concernant les enseignants en difficulté.

Article 5

En théorie, les objectifs mentionnés dans cet article ne peuvent que recueillir l'adhésion. Leur mise en oeuvre ne s'avérera pas toujours évidente, en particulier pour éviter des remplacements successifs (exemple des congés de maternité) ou l'utilisation de locaux d'enseignement pour les examens. Sur ce dernier aspect, aucune solution de substitution n'est avancée.

Article 6

Au-delà de la déclinaison, le contenu de cet article demeure bien vague quant aux mesures qui seront effectivement mises en œuvre pour rendre les dispositifs de formation de courte et longue durées opérationnels.

Les diverses propositions contenues dans le rapport (amélioration de l'organisation des actions de formation continue, diversification des modalités, rôle central de l'établissement) peuvent permettre d'améliorer sensiblement la gestion de la formation continue. Toutefois, si les moyens en personnel de remplacement et en crédits ne progressent pas, aucun développement véritable de la formation continue ne résultera de cette nouvelle gestion.

Article 7

Tout en étant d'accord avec cet article, nous aurions souhaité des formulations plus incisives et plus déterminées. Il faut une volonté ministérielle nettement affichée d'évaluation et de programmation des moyens, une gestion déconcentrée au plus près du terrain des recrutements et des mouvements sans remise en cause des statuts nationaux.

Article 8

La combinaison d'une gestion de proximité et d'une gestion départementale et académique implique, notamment pour le second degré, l'attribution de moyens supplémentaires. Elle doit également prendre appui sur des relations suivies et affinées entre les différents niveaux de gestion concernés. La mise en œuvre d'une politique de remplacement même discutée en comité technique paritaire académique ne peut suffire à elle seule. La question des moyens, en particulier d'un seuil minimum à atteindre, est posée. Nous sommes en désaccord avec le fait que cet aspect n'est pris en compte dans aucun article de la Charte.

Article 9

La diversification des modes de remplacement est concevable en soi. Néanmoins, nous sommes opposés à certaines solutions préconisées dans cet article ou dans le contenu de la proposition n° 16 : recours aux retraités ou à des personnels en congé de fin d'activité, aux heures supplémentaires.

L'appel à des surveillants d'externat ne peut être que très ponctuel, sur la base du volontariat, et à la condition que les intéressés soient eux-mêmes remplacés dans leurs fonctions.

Article 10

La communication lors des conseils d'école ou des conseils d'administration des bilans de questions relatives aux remplacements est tout à fait concevable. En revanche, les projets d'école et d'établissement ne peuvent comporter un volet de gestion du remplacement, même de courte durée. Ils doivent conserver leur caractère essentiellement pédagogique.

février 1998

S G E N

C F D T

Table ronde "Remplacement"

Contribution du Sgen-CFDT

Le recteur Bloch a été chargé en septembre 97, après les propos malencontreux du ministre sur l'absentéisme des enseignants, d'animer une table-ronde. Son rapport, remis le 10 février, rétablit à sa juste proportion la réalité du problème :

- l'absentéisme n'existe pas, il est marginal ;
- les enseignants ne sont pas de santé plus fragile que les autres salariés ;
- beaucoup d'absences dans le second degré relève du fonctionnement même de l'institution (examens notamment...)

Dans l'analyse des causes d'absences des enseignants du second degré, le document attribue une trop grande place à la formation continue des personnels qui, en définitive, perturbe peu le fonctionnement des établissements (1,2 heure sur 100 par an). Le Sgen-CFDT réaffirme que l'évolution nécessaire du système éducatif ne pourra se satisfaire du niveau actuel de la formation continue des personnels. Son développement ne pourra se faire en plaçant toutes les actions de formation hors du temps de service des enseignants.

Si le remplacement fonctionne relativement bien dans le premier degré où 90 % des absences sont remplacées, la situation est inacceptable dans le second degré, où plus de la moitié des absences ne sont pas remplacées. Le rapport recommande que le remplacement dans le second degré devienne une vraie priorité et que chaque académie consacre rapidement 6 % de ses moyens aux remplacements (actuellement 3,5 %). Cet objectif serait une première étape significative si le ministre la prenait en compte. Pour le premier degré, nous sommes en désaccord avec la fixation d'un pourcentage optimum de remplaçants défini nationalement, ne prenant pas en compte les spécificités des départements, au niveau de la taille, des caractéristiques géographiques comme de la composition du corps enseignant (poids des congés de maternité par exemple).

Même si les prévisions de l'administration estimant pouvoir "libérer" 2 000 emplois par an pendant les dix prochaines années suite à l'évolution de la démographie s'avéraient exactes, le ministre ne pourra s'appuyer sur cette seule marge de manoeuvre pour améliorer le système de remplacement, d'autant que les transformations nécessaires du système éducatif ne concerne pas que cette question.

Le Sgen-CFDT souscrit pleinement à l'objectif affiché de la table ronde "pas de classe sans enseignant", en ce qu'il se fixe pour objectif de réexaminer nos modes d'organisation collectifs pour davantage prévenir et avoir moins souvent à remédier (rapport milieu de page 8). C'est un objectif ambitieux qui ne pourra être atteint que si des propositions novatrices sont retenues.

• LA PRÉVENTION DES ABSENCES

Prévenir les absences, c'est d'abord les connaître. Le rapport a montré les difficultés à connaître la réalité des absences des personnels. Pour le Sgen-CFDT une meilleure connaissance des absences s'impose, mais s'impose tout autant la connaissance des heures de cours remplacées par report de cours, travaux surveillés, réorganisation interne des emplois du temps... de manière à faire apparaître la part d'efforts déjà engagés par les personnels.

Sur la prévention des absences, il nous paraît important de distinguer deux catégories : celles qui résultent du fonctionnement institutionnel et celles qui relèvent de motifs individuels de l'état de santé des personnels. Prévenir ces absences ne relève pas des mêmes solutions.

Prévention des absences institutionnelles

Il y a lieu d'ouvrir pour cela des chantiers qui n'ont été qu'esquissés lors de la table-ronde sur la redéfinition du métier d'enseignant et l'organisation de l'année scolaire.

L'engagement du gouvernement à ouvrir la discussion avec les organisations syndicales sur la Réduction du Temps de Travail des fonctionnaires ouvre sur ce point des perspectives qui permettent d'avancer sur le service des enseignants, tout en prenant en compte les nécessités du service public d'assurer en permanence une prise en charge des élèves. Le Sgen-CFDT y est prêt.

Le rapport préconise de dresser dans les meilleurs délais la liste des mesures à adopter pour diminuer les dysfonctionnements de la fin de l'année scolaire. Pour le Sgen-CFDT, cela pose nécessairement la question des modes d'évaluation des élèves, pas seulement en formation professionnelle.

Prévention en matière de santé

Lors de ses travaux, les participants ont entendu la communication du Docteur Zorman qui, malgré un manque flagrant de matériau statistique, a dressé le constat qu'en matière de santé les enseignants sont relativement favorisés et que rien ne permet d'affirmer que les problèmes de santé mentale seraient plus nombreux chez les enseignants que dans l'ensemble de la population. Mais rien ne justifie non plus que les personnels de l'Education nationale soient ignorés par le dispositif de prévention de leur santé au travail.

Pour le Sgen-CFDT, il est indispensable que l'Education nationale prenne très rapidement en charge les problèmes de prévention, de protection dans certains cas, de la santé de ses personnels.

La proposition n° 3 fixe des objectifs chiffrés, mais ne prévoit aucun délai de réalisation. Le Sgen-CFDT demande un plan de rattrapage sur 2 ans en emplois de médecin de prévention et non en équivalents emplois. Le statut des médecins de prévention est à créer de façon à assurer une stabilité des personnels. Prévenir c'est aussi assurer un cadre de vie meilleur pour les personnels dans les établissements scolaires, il convient de mettre en place dans les établissements des dispositifs de gestion des conflits (entre adultes et élèves, entre élèves, entre adultes) pour développer les médiations et régulations des tensions.

Prévenir c'est aussi créer autour de personnels sociaux et de santé des lieux d'accueil, de rencontre et d'échanges entre les agents. Le bilan des expérimentations en cours dans certaines académies peut aider à l'aménagement et à l'extension de ces dispositifs.

La médecine de prévention est inexistante, le suivi des personnels en difficulté est très insuffisant. Le cadre législatif et réglementaire existe (possibilités de reconversion, de reclassement), il doit être appliqué. Les enseignants fragiles physiquement ou mentalement ne reçoivent aucune aide de la part de l'administration alors que la loi en a fait une obligation dans la recherche d'une mobilité, d'un reclassement, que ce soit au sein de l'Education nationale ou dans l'ensemble de la Fonction publique.

Le Sgen-CFDT demande que le ministère de l'Education, avec le ministère de la Fonction publique, développe et publie chaque année une liste des possibilités de détachement en son sein ou dans d'autres fonctions publiques et qu'il facilite la reconversion et réouvre les congés mobilité prévus en 1989.

• L'ORGANISATION DES REMPLACEMENTS

Constat est fait qu'un système organisé des remplacements faisant appel à des titulaires remplaçants permet d'assurer efficacement les remplacements. L'organisation retenue pour le premier degré le démontre, même si quelques améliorations dans l'efficacité du système peuvent être apportées.

Dans le premier degré, une analyse, dans chaque département, des moyens de remplacement, de leurs modes de gestion et d'utilisation, de leur efficacité doit être faite en CTPD et conduire à un effort qualitatif et quantitatif partout où cela est nécessaire. Concernant le principe d'une affectation systématique en "doublette" dans une école "difficile", nous sommes en désaccord. Oui à une réflexion dans ce sens sur les écoles de rattachement, menée là encore en CTPD, mais ne laissant le soin aux équipes de décider de la meilleure utilisation, qui peut varier selon la période de l'année et la durée de la disponibilité (ex : aide aux directeurs non déchargés en début d'année, aide directe dans les classes, temps pour coordination et synthèse avec les RASED ou les partenaires dans les CLIS...).

Dans le second degré, le rapport prévoit deux niveaux de gestion des remplacements : l'établissement en deçà de 14 jours, l'académie au-delà.

Pour le Sgen-CFDT, la charge qui serait ainsi imposée aux établissements est insupportable, car elle fait reposer sur chaque établissement toute la gestion des remplacements qui posent problème (les absences courtes)...La gestion des absences de plus de 15 jours (qui relèverait du rectorat) est ce qui est le plus facile à gérer, sous réserve que le volume des moyens soit satisfaisant. Il nous semble qu'il y a là confusion entre un premier niveau de responsabilités qui incombe à l'établissement - l'impératif de prendre en charge systématiquement les élèves en cas d'absence imprévisible - et un second niveau de responsabilités qui ne peut incomber à notre sens à chaque établissement - celui de gérer les remplaçants et les remplacements -. Plutôt que de différencier les modes de gestion en fonction du nombre de jours d'absences (plus ou moins 14 jours), il nous semble nécessaire de le faire en fonction de la prévisibilité ou non des absences.

Pour le Sgen-CFDT, les principes suivants devraient être retenus :

1. chaque établissement doit assurer la prise en charge des élèves consécutive aux absences imprévisibles, pour des périodes les plus courtes possibles (24 à 48 h, délais requis pour que la structure chargée de la gestion des remplacements puisse requérir les services d'un remplaçant). Les principes de cette prise en charge doivent être négociés dans l'établissement et soumis au conseil d'administration. Elle peut ne pas consister en un remplacement systématique dans la discipline touchée. Plutôt que le recours à des HSE, nous revendiquons que les collègues, qui prendraient en charge les élèves, puissent capitaliser les heures effectuées dans un compte-épargne-temps.

2. chaque établissement a la responsabilité de programmer ses besoins de remplacement pour ce qui relève de son champ de compétences (plan de formation, sorties ou voyages scolaires, autres choix pédagogiques) selon des modalités et délais à négocier avec la structure du bassin de formation chargée de gérer les remplaçants et les remplacements (voir ci-après). De même, il lui communique dans les plus brefs délais les besoins imprévisibles qui se présentent à lui (voir 1 ci-dessus).

3. l'administration rectorale a la responsabilité de programmer les besoins de remplacement induits par les décisions administratives (convocations diverses : examens, stages...), elle doit communiquer suffisamment tôt à l'établissement et à la structure du bassin de formation les ordres de mission de façon à permettre le remplacement systématique des intéressés.

4. tous les moyens de remplacements de courte durée sont confiés à une structure à mettre en place au niveau de chaque bassin de formation. Celle-ci gèrerait les remplacements et les remplaçants qui lui seraient rattachés (cf. expérience de l'académie de Nancy-Metz). Le volume des emplois nécessaires à chaque bassin de formation devrait être établi au départ sur la base d'une estimation des absences de cette nature constatée dans le bassin dans chaque discipline pendant les 3 dernières années. La dotation de ces emplois serait révisée annuellement par le CTPA en tenant compte du bilan précis de la situation. Le Sgen-CFDT demande le rattachement des TR au bassin plutôt qu'à un établissement pour éviter que ceux-ci ne soient "accaparés" par l'établissement de rattachement qui souvent se retrouve ainsi mieux loti que les autres.

Le bassin pourrait constituer des brigades de titulaires-remplaçants volontaires pour intervenir dans une discipline, en lien avec les enseignants de la discipline du bassin, sur des modules d'enseignement identifiés, dissociables du programme et gérables à n'importe quel moment de l'année (ne nécessitant pas de pré-requis antérieurs). D'autres équipes pourraient prendre en charge des projets transdisciplinaires qui seraient notamment proposés aux établissements pour le remplacement d'équipes d'établissement participant à des stages MAFPEN ou IUFM.

5. Le rectorat, quant à lui, assure les remplacements moyens et longs (à partir de 15 jours), par le biais des titulaires-remplaçants, affectés sur des zones définies en CTPA en fonction de la réalité locale. Le Sgen-CFDT revendique un emploi de TR pour 15 enseignants d'une discipline donnée. Dans le cas des petites disciplines à très faible effectif, le recours à des contractuels pourra être envisagé.

6. Le Sgen-CFDT exclut tout recours à des retraités ou à des agents en congé de fin d'activité.

• LE STATUT DES PERSONNELS REMPLAÇANTS

Le rapport rappelle à bon escient que l'essentiel des besoins de remplacement relève, comme le précise le statut de la Fonction publique, de personnels titulaires, il est donc indispensable de réserver des emplois de remplaçants en nombre suffisant pour faire face aux besoins de remplacement.

Dans le second degré un effort important de création de postes de TR est nécessaire, corrélativement au dispositif de résorption de l'auxiliariat. Le Sgen-CFDT revendique que les besoins de remplacement soient clairement identifiés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des recrutements que le ministère s'est engagé à formaliser dans une programmation pluriannuelle (loi d'orientation de 1989).

Que le remplacement soit une mission de service public à part entière, que le remplacement ne soit pas un "métier", dans le sens qu'il n'est pas nécessaire de créer un corps avec statut particulier, rencontrent notre entier assentiment, mais il y a urgence à redéfinir le cadre dans lequel les titulaires-remplaçants exercent leur mission.

Pour le Sgen-CFDT, le remplacement ne doit pas être le sas d'entrée dans la carrière des néo-recrutés, or c'est la tendance naturelle de notre système de gestion des personnels du second degré qu'induit le choix, que nous approuvons, de ne plus recourir à l'auxiliariat.

Pour le second degré, le décret de 1985 doit être revu. Il nous semble nécessaire que ce décret reconnaisse deux types d'emploi de TR accessibles à tout volontaire : le premier sur une ZR, le second en brigade de bassin de formation.

Pour les titulaires remplaçants sur ZR, le Sgen-CFDT revendique :

- la possibilité pour l'intéressé de choisir entre un service hebdomadaire de remplacement et d'activités pédagogiques entre les remplacements dans l'établissement de rattachement ou un horaire annuel globalisé, sans activités pédagogiques entre les suppléances ;

- la garantie d'utilisation exclusive dans sa discipline et dans sa zone. Aucune dérogation à ces principes ne sera possible sans accord express de l'intéressé. La délimitation des ZR est annuellement examinée par le CTPA, elle ne peut faire l'objet de variabilité en cours d'année scolaire ;

- l'instauration d'un droit à deux jours ouvrables entre la notification du remplacement à assurer et la prise en charge effective des élèves pour permettre la préparation des interventions.

Pour les TR de brigade de bassin, le Sgen-CFDT revendique que :

- leur horaire soit obligatoirement annualisé et intègre la concertation et la formation nécessaires à la gestion du projet collectif ;

- les volontaires soient recrutés sur des projets collectifs disciplinaires ou transdisciplinaires élaborés dans le bassin de formation.

Il convient de rendre la fonction attractive pour y attirer des collègues volontaires et expérimentés - l'exemple du premier degré est probant :

- il est nécessaire que les remplaçants soient indemnisés des frais réels qu'ils sont amenés à engager (déplacement, hébergement...) pour assurer leur fonction ;

- il est indispensable de prendre en compte les temps de déplacements dans le service des remplaçants ;

- des formations doivent être organisées pour répondre aux spécificités de cette fonction et de la multiplicité des lieux d'exercice ;

- le Sgen-CFDT refuse les bonifications particulières pour leurs promotions, mais il est nécessaire de prévoir des bonifications de barème lors des opérations de mouvement afin de permettre aux remplaçants de quitter la fonction après quelques années d'exercice ;

- de même il nous paraît envisageable que des collègues puissent exercer des fonctions de remplaçants pendant trois ans en conservant leur poste antérieur.

ET MAINTENANT

Le Sgen-CFDT est tout à fait prêt à poursuivre la réflexion collective sur les dossiers qui méritent un approfondissement ultérieur significatif (introduction du rapport pages 8/9).

Il souhaite que le Ministre fasse rapidement connaître les propositions qu'il estime devoir retenir et qu'il engage en conséquence des négociations avec les organisations syndicales pour leur mise en oeuvre. Le temps presse.

Table ronde “ pas de classe sans enseignant ”



Union Nationale des Syndicats de l'Education Nationale CGT

La mission confiée à Monsieur le Recteur D. Bloch par Monsieur le Ministre Claude Allègre aurait pu se passer d'une attaque préliminaire et en règle contre “ *l'absentéisme des enseignants* ”. Les chiffres cités à la rentrée étaient erronés. Mais il reste toujours quelque chose des abus de langage, surtout lorsqu'ils sont tenus par les premiers responsables du gouvernement.

Il reste des messages et des contenus tendancieux dans la grande presse qui fait ses titres sur “ *la chasse aux profs absents* ”, “ *la recherche du zéro défaut* ”,...

Il est curieux de lire dans cette même grande presse du 2 février 98 et sous le titre “ *zéro défaut* ” que “ *le remplacement des enseignants en formation, (...) supposerait notamment une certaine flexibilité dans l'emploi du temps, (...) qu'une globalisation annuelle des heures de cours est aussi envisagée* ”.

Il est plus curieux encore de lire sous la plume de Monsieur le Ministre le 12 janvier 98 que “ *si dans le primaire 2 % des cours ne sont pas assurés, dans le secondaire ce taux atteint 12 %. La raison étant une gestion **académique** pour les premiers et une gestion **nationale** pour les seconds* ”.

Vouloir faire une démonstration pour justifier la déconcentration sous prétexte que le second degré possède au mieux **4 200** titulaires remplaçants là où **il faudrait immédiatement créer 30 000 emplois, relève du grotesque !**

Le rapport du Recteur Bloch est, d'ailleurs, plus mesuré sur ce sujet n'évitant pas d'évoquer les absences élèves et les absences de cours dues à l'institution (examens, enseignants convoqués par le corps d'inspection...).

La CGT s'est tout d'abord interrogée sur la multiplication dès la rentrée 97 des missions, tables rondes, consultations diverses (consultation Meirieu sur les lycées, mission Claude Pair, mission

ZEP, plan violence, table ronde IUFM-MAFPEN, table ronde D. Bloch, mission grandes écoles, consultation enseignements professionnels,...).

Nous aurions préféré une mise à plat concertée de l'ensemble des préoccupations et revendications liées au système éducatif avec recherche des urgences et élaboration d'un **échancier**.

Cet activisme tous azimuts nous inquiète d'autant plus qu'un décret vient de modifier l'organisation des services du Ministère sans qu'en soit faite la démonstration de l'urgence.

Enfin, alors même que Monsieur le Recteur D. Bloch nous convoquait en septembre pour une première réunion, dans les académies, sur le terrain, chefs d'établissements et recteurs s'activaient pour remettre en cause les inscriptions de collègues à des stages de formation continue. Cette forme **d'arbitraire** consistant à remettre en cause un droit, la formation continue, préalablement à la consultation sur le même thème, est déplorable.

Les remarques et revendications spécifiques de la CGT posées lors de cette table ronde, ne sauraient par conséquent se dégager du contexte global, de l'approche du système éducatif dans sa diversité.

Nous plaçons, nous aussi, à la CGT, ***l'élève et ses besoins au centre du système éducatif***.

Mais les besoins des élèves, avec les évolutions technologiques, informatiques et pédagogiques ont évolué. Comment parler de remplacement si nous ne redéfinissons pas les besoins de l'élève, les savoirs et savoir-faire demandés à l'enseignant ?

Les travaux de recherche, les exposés soumis aux diverses réunions, les débats et apports de l'ensemble des organisations et participants ont été riches d'enseignements et chargés d'informations pertinentes.

Cependant, si nous partageons globalement le bilan dressé par le rapport de cette table ronde, nous divergeons sur les solutions proposées.

Nous articulerons nos remarques et revendications sur trois points :

- la santé et la sécurité des enseignants,
- la formation continue,
- les remplacements et les moyens à mettre en oeuvre pour un minimum de situations "*pas de classes sans enseignant*".

Santé des enseignants et sécurité

La médecine du travail et de prévention n'existe dans l'Education nationale que sur le papier. Ce rapport fait état d'un manque grave de moyens de prévention et de l'existence de pathologies liées à l'exposition professionnelle (les ateliers des LT/LP et l'ouïe, la voie, les risques spécifiques des enseignants d'EPS).

A ce niveau, et au-delà des textes à faire vivre, il faut créer ***des centaines d'emplois de médecins, d'infirmières et de secrétaires***.

Les médecins de préventions (moins de 0,5 équivalent emploi par département) n'ont d'autres choix que de se consacrer aux dossiers les plus lourds transformant leur rôle de "*prévention*" en rôle de "*tri*". Mais la prévention c'est aussi l'existence de véritables "***comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail***" au niveau des établissements, des départements et de l'académie.

Nous demandons la transformation des commissions (CHS) en comités (CHSCT) avec élection du président parmi les personnels et décharges pour assumer la responsabilité.

Les propositions de la table ronde sur le suivi des personnels en difficulté vont dans un sens positif tout en relevant que l'existence d'un décret sur le reclassement ne change rien. Dans les CAPD et CAPA, les élus du personnel n'ont cessé de dénoncer l'absence de moyens et de possibilités de reconversion dans des grades et qualifications équivalents sans qu'il faille systématiquement repasser des concours de niveaux équivalents.

La formation continue

Nous réaffirmons le droit à la formation continue sur le temps de travail.

Nous divergeons sur les concepts et les conditions de mise en oeuvre sous-tendus par la table-ronde. La CGT revendique un seuil minimum de 10 % de formation continue prise sur le temps de travail. Le présent rapport recherche des " *espaces* " hors des obligations de service de telle sorte que ***la Formation continue ne ferait qu'accroître la charge de travail des enseignants***. Alors que la réduction du temps de travail s'impose comme une éthique, un choix de société, le rapport recherche la rentabilité, l'efficacité des enseignants au point de mettre en avant la co-formation et l'autoformation, la formation à distance comme s'il s'agissait d'une découverte ou d'une finalité.

Les remplacements

Le 1er degré possède un dispositif solide de remplacement certes perfectible. Il serait dommage de le remettre en cause sous prétexte de " *rentabilisation accrue* " et de flexibilité. Dans la majorité des cas, ce sont des ***instituteurs et des professeurs des écoles expérimentés*** qui assurent les remplacements sur ZIL ou sur brigades. C'est bien la preuve que le remplacement ne doit pas être la brimade de début de carrière.

Nous avons des craintes sur l'utilisation du potentiel actuel de remplaçants 1er degré pour pourvoir des réouvertures de classes et des redéploiements qui remettraient en cause la fiabilité du remplacement.

Quant au second degré, il n'a pas un dispositif de remplacement fiable. Les maîtres auxiliaires ont toujours été utilisés comme " *variable d'ajustement* " des moyens d'emplois.

Nous sommes pour que les missions publiques soient assurées par des titulaires.

Ceci impliquerait dans l'immédiat un minimum de ***30 000 emplois de titulaires-remplaçants pour le second degré*** (lycées, collèges, lycées professionnels), alors qu'ils ne sont actuellement que ***4 200***. Le remplaçant-titulaire (TR) doit être volontaire et la fonction rendue attractive par des compensations au regard de la spécificité de la fonction.

Tous les remplaçants 1er et 2° degré devraient recevoir une formation spécifique complémentaire.

Une déconcentration excessive du pilotage du dispositif de remplacement générerait, à notre avis, un détournement des objectifs tout autant préjudiciable qu'une centralisation trop rigide au niveau de l'inspection académique ou du rectorat.

Enfin, nous souhaitons, à terme l'affectation sur poste fixe de tous les " *titulaires académiques* " (30 à 35 000 selon nos informations).

La CGT se prononce contre l'utilisation des HSE comme dispositif de remplacement, contre l'annualisation du temps de travail, contre les techniques de "compte-épargne-temps", contre la flexibilité.

Nous sommes contre l'absence de concours et l'absence de possibilités de titularisation dans certaines disciplines professionnelles ; ceci revient à créer durablement des "sous-corps d'enseignants".

Nous nous prononçons pour une formation de deux ans en IUFM pour tous les reçus concours. Nous demandons des stages en situation avec tuteur (doublette) et refusons l'utilisation des stagiaires comme "moyens d'enseignement planifiés".

Nous demandons une meilleure gestion prévisionnelle des recrutements évitant ainsi des manquements chroniques d'enseignants dans certaines disciplines.

La question des moyens est incontournable

Le rapport de cette table ronde posait comme axiome une "amélioration de l'enseignement" sans création d'emplois nouveaux.

Les redéploiements et la flexibilité n'ont jamais réglé les déficits d'emplois. Au contraire, la flexibilité génère des dysfonctionnements.

L'ouverture de négociations sur la Réduction du Temps de Travail s'impose

Nous sommes persuadés qu'une réflexion sur les remplacements et la formation continue ne peut avoir sa pleine efficacité sans une prise en compte de la **Réduction du Temps de Travail**. Cette revendication montante est aussi un moyen d'envisager une nouvelle conception du **métier d'enseignant**.

Travailler moins, travailler mieux, mieux vivre, sont des aspirations partagées par les enseignants.

Aussi, l'objectif "pas de classe sans enseignant" de cette table ronde ne peut se penser sans y intégrer la Réduction du Temps de Travail.

UNSEN-FERC-CGT

U S I

"Pas de classe sans enseignant"

Avis de l'U.S.I.

Si un certain nombre de propositions faites par les différentes composantes de l'USI (CSEN, SCENRAC-CFTC, FER-CGC, FPFRE) ont été retenues, des demandes n'ont pas été suivies dans le rapport définitif, particulièrement pour ce qui concerne le bilan des heures non-assurées présenté au Conseil d'éducation : de même, le rapport renvoie à plus tard la question des absences des élèves.

Malgré nos interventions, la menace pèse toujours sur le droit à formation des personnels, de même l'appel à des retraités volontaires est maintenu, ce que l'USI refuse.

En revanche, l'USI ne peut que se féliciter de la volonté de mettre en place une médecine de prévention pour les personnels.

Concernant les remplacements, le rapport Bloch met en évidence le fait que les moyens en postes de Titulaires-remplaçants sont, dans le secondaire, très inférieurs à ceux du primaire. Le recteur Bloch propose donc d'augmenter considérablement ces postes pour le secondaire (postes de TR), ce dont l'USI ne peut que se féliciter.

Le rapport est en outre accablant pour le Ministre qui a annoncé des statistiques totalement fantaisistes pour les absences des professeurs : il s'agit en réalité de 6 % en collèges et 9,5 % en lycées professionnels et lycées, dont 1/10ème seulement pour motif de formation. Il serait donc temps de mettre fin à cette "mise en accusation". Les absences des élèves, de plus en plus importantes dans un grand nombre d'établissements, sont à l'origine d'un manque d'efficacité de l'enseignement.

Enfin, une inquiétude : le rapport déplore des absences pour cause d'examens ; il ne faudrait pas qu'à terme, cela aboutisse à une remise en cause des examens, notamment du baccalauréat. L'USI est en effet fortement opposée à la suppression du baccalauréat ou à son obtention à la suite d'un contrôle continu.

Analyse du rapport

Quelques modifications positives

Un bon point, en revanche : le recteur BLOCH a réellement examiné avec attention les remarques et les propositions d'amendements des organisations syndicales.

Beaucoup de nos **demandes ont été ainsi suivies** dans le rapport définitif. **Pas toutes, hélas :**

- le bilan annuel des heures non assurées dans l'établissement *présenté* en conseil d'administration *ne devrait pas être nominatif*

- mais notre proposition d'y joindre le bilan parallèle des absences *d'élèves* est renvoyée à plus tard... et le **plan de formation d'établissement** dont le conseil d'administration devrait être simplement *informé* (précision à notre demande) continue à faire peser une menace sur le droit de *chaque* collègue à une *libre* formation *personnelle* individualisée.

- même si, toujours à notre demande, l'effort actuel considérable de formation *volontaire* des personnels est souligné

- il n'y a plus d'allusion à une formation pendant *une pré-rentrée allongée* (cf. QUINZAINE 1119) ou systématiquement le **mercredi** (comme s'il n'y avait pas les activités sportives de l'UNSS, les enseignements technologiques, le droit légitime des enseignants à une pause, ne serait-ce que pour leur propre famille...), et il n'est plus question de retarder les **départs en retraite** (ce qui serait heureusement de toute façon impossible à imposer aux collègues) ou **en congé de fin d'activité**

- mais le recteur BLOCH tient toujours à faire appel pour remplacement à des "**retraités volontaires**" (encore heureux qu'on ne songe pas "mobiliser" d'office des retraités non volontaires !...). Ce n'est pas acceptable, alors qu'il faut au contraire créer d'urgence des postes de remplaçants, et qu'il y a des milliers de jeunes diplômés à la recherche d'emploi.

- les pages sur l'urgence d'une vraie **médecine de prévention**, d'un **vrai suivi médical**, et sur la nécessité d'ouvrir de réelles voies de **reconversion professionnelle** sont excellentes

- mais la question des moyens n'est guère abordée, et d'autres passages remettent en cause de manière excessive et peu étayée le "laxisme" supposé, dont feraient preuve actuellement, dans la titularisation d'enseignants "à problèmes", l'Inspection, les IUFM et les médecins-conseil.

Un constat accablant pour Monsieur Allègre

Le rapport définitif maintient les constatations statistiques accablantes pour le Ministre :

- **6 %** de temps non remplacé en **collège...**
- **9, 5 %** en **lycée** et **lycée professionnel...**
- et seulement ... 1/10ème pour motif de formation...

on est vraiment très loin des fameux 12 % d'absences pour soi-disants "stages-poterie", Monsieur le Ministre !

Lorsque le recteur BLOCH écrit, très justement : "la situation en matière de remplacement apparaît aux familles comme nettement plus détériorée qu'elle ne l'est en réalité", à qui la faute ? A qui donner le "**carton rouge**" du mensonge *démagogique*, sinon à Monsieur le Ministre ?

Et ce d'autant plus qu'il ressort des chiffres officiels qu'**un tiers du temps d'enseignement perdu** est dû... **aux absences des élèves** ! Tout particulièrement en fin d'année scolaire, bien entendu, lorsque les collègues se retrouvent avec 1/2, 1/3, 1/4, d'une classe,... ou moins encore !

C'est ce que nous avons souligné, en intervention, à la réunion du 10 février, mais le recteur BLOCH a retiré, au contraire, entre son pré-rapport et le texte définitif, la majeure partie des passages concernant cet absentéisme des élèves. Sans nier le problème, mais en le renvoyant à un "autre futur chantier" (sic). N'aurait-il pas été plus logique et efficace de traiter *en même temps* et dans une *réflexion globale* tous les types d'absences : élèves, enseignants, autres personnels...

Un calcul contestable

Toujours en intervention le 10 février, nous avons souligné un autre désaccord de fond avec le rapport BLOCH. Même si, suite à nos remarques, le texte définitif souligne, de quelques phrases rapides, l'intérêt pédagogique des voyages et des sorties scolaires, "indispensables au bon déroulement de la scolarité des élèves", il ne reconnaît absolument pas le fait que les collègues préparant, organisant, encadrant, exploitant une sortie ou un voyage scolaire, passent autant, sinon plus de temps, qu'en cours.

Si effectivement *certaines élèves* ne bénéficient plus de l'enseignement d'un collègue absent pour voyage ou sortie, **il aurait été de simple équité sinon de déduire des 6 % et 9,5 % d'enseignements non assurés**, les heures **bien réelles et largement compensatrices** effectuées auprès des *autres élèves* bénéficiant, eux, du voyage, de la sortie, du moins d'en faire état de manière plus positive et plus approfondie.

Des menaces sur les examens ?

Nous avons contesté, de manière parallèle, la totalisation des absences pour cause d'**examens**. Est-il tout-à-fait juste de décompter purement et simplement comme **absents**, ici aussi sans calcul compensateur, des collègues n'assurant, certes, pas leur classe, mais qui **sont de surveillance ou corrigent des copies ou font passer les oraux et assurent la charge des jurys...**

Les élèves soi-disant abandonnés étant eux-mêmes, par ailleurs, occupés à réviser, à composer, à passer l'oral...

On ne peut pas (page 6 du rapport) se féliciter du doublement du nombre des bacheliers et déplorer plus loin l'alourdissement du Bac. Sauf à risquer d'en remettre en cause le sérieux et l'équité.

Vers des moyens de remplacement accrues ?

L'idée-force du rapport est que la **déconcentration** dans l'établissement sera le remède (magique ?) aux remplacements imprévus de courte durée, qui sont ceux posant les problèmes les plus irritants, aux yeux des familles. Mais déconcentrer la pénurie, est-ce résoudre le problème ? L'idée de mise en commun d'un "réseau" des personnels d'un établissement à l'autre, (de professeur de secteur ?) est sous-jacente.

En revanche, il faut souligner que le rapport BLOCH pose très bien le vrai diagnostic : si les problèmes de remplacement sont plus aigus dans le secondaire, c'est que dès le départ **les moyens en postes de titulaires remplaçants sont inférieurs aux taux normaux et incompressibles d'absences légitimes**. Le recteur BLOCH propose de **doubler**, voire même de **tripler** le nombre de poste de remplaçants.

Exactement ce que nous demandons, mais lui depuis des années !

Attendons sans illusions les décisions du Budget, du Ministre, et des recteurs pour voir si ce doublement ou triplement restera un voeu pieux...

Paris le 23 février 1998

UNION SYNDICALE DES LYCÉES ET COLLÈGES - C.N.G.A.
DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

Fédération de l'Enseignement et de la Recherche

59/63 RUE DU ROCHER - 75008 PARIS

F.E.R/C.F.E. - C.G.C.

Union Syndicale des Lycées et Collèges-C.N.G.A.
Observations sur le rapport "Pas de classe sans enseignant"

- L'U.S.L.C.-C.N.G.A. a relevé avec intérêt que les auteurs du rapport "Pas de classe sans enseignant" reconnaissent que "la grande majorité des absences des enseignants" **ne relève pas de l'absentéisme** (absence non justifiée par un motif légal), qu'une part importante des "heures de cours perdues" est imputable **au fonctionnement du système éducatif**, au fait que les services académiques "ne sont pas toujours en mesure d'assurer (...) les **remplacements nécessaires**" et à l'absentéisme des élèves, problème qui, on peut le regretter, n'est traité qu' "accessoirement". On appréciera également que les "perturbations (...) occasionnées par la **formation continue** soient présentées comme "relativement faibles".

- Il est souhaitable d'améliorer la "**communication**" en matière d'absences et de remplacements des enseignants à condition, comme le demandait l'U.S.L.C.-C.N.G.A., qu'il ne puisse s'agir d'un "contrôle" des professeurs par les parents d'élèves, même dans le cadre du Conseil d'Administration. Le rapport semble prémunir contre ce danger.

- L'absence de **médecine du travail** et la nécessité d'offrir des possibilités réelles de **reconversion** à des professeurs qui ne sont plus en mesure d'enseigner pour des raisons de santé est justement soulignée. La nécessité corrélatrice d'un "**accompagnement**" de ces personnels dans le cadre de l'administration mise en avant par l'U.S.L.C.-C.N.G.A. semble être bien prise en compte. On regrettera l'absence de propositions concrètes (exemples à l'appui) et le non rappel du **congé de mobilité**, créé en 1990.

- Le souci d'éviter les absences ne doit pas aboutir à la disparition des actions de **formation continue** de courte durée durant l'année scolaire : l'utilisation de "tous les jours ouvrables de la semaine" ne doit pas aboutir à un regroupement... sur les mercredis et samedis après-midi, seules demi-journées habituellement libres de cours !

- Les perturbations dues aux **conseils de classe** sont à mettre au compte moins des réunions elles-mêmes que des dates trop précoces auxquelles elles sont placées.

- Si des moyens ne sont pas dégagés (locaux, personnels de surveillance) l'amélioration de la situation en matière **d'examens et concours** risque de n'être qu'un voeu pieux. Bien entendu, le sérieux de ces examens et concours ne doit pas être remis en cause pour des raisons d'opportunité.

Pour des absences de courte durée, le recours à divers personnels (autres professeurs, surveillants...), qui n'est pas sans présenter de réelles difficultés pratiques, correspond plus à une "prise en charge" des élèves qu'à un véritable "remplacement" des heures de cours supprimées. La mobilisation des "retraités" ou personnels en C.F.A. paraît peu réaliste, et encore moins souhaitable. L'U.S.L.C.-C.N.G.A., qui a toujours été favorable à l'existence de "**titulaires remplaçants**" ne peut qu'approuver le principe d'une augmentation des postes de cette nature. Il convient, évidemment, que les conditions d'emploi soient clairement définies.

Syndicat National des Ecoles
S.N.E.

C.F.E./C.G.C.
F.E.R.

Section de Seine et Marne
UD-CGC
2, rue de la Varenne
77000 MELUN

<p style="text-align: center;">TABLE RONDE "PAS DE CLASSE SANS ENSEIGNANT"</p>
--

Participation du Syndicat National des Ecoles

Le Syndicat National des Ecoles approuve globalement, pour ce qui concerne l'enseignement du 1er degré, le rapport que Monsieur le Recteur Bloch se propose de remettre à Monsieur le Ministre, d'autant plus qu'il reprend en partie dans les propositions n° 3 à n° 7 les remarques énoncées par le S.N.E. lors de l'audience du 09/12/97.

En effet, pour le S.N.E., qu'elles qu'en soient la raison et la durée, tout maître absent doit être remplacé. C'est pourquoi un des thèmes qui doit être traité en priorité dans l'Education Nationale est celui qui concerne la santé des enseignants.

Ainsi est-il URGENT de mettre en place, en amont, un véritable dispositif de prévention en terme de santé pour le corps enseignant.

Cette politique, devant aboutir à une réelle médecine du travail pour les enseignants, doit permettre d'une part d'enrayer les absences des enseignants et d'autre part une meilleure prise en charge des enseignants en grandes difficultés afin d'éviter de les affecter sur des postes de remplaçants et de les y laisser "en attente".

De même un effort doit être impérativement accompli en terme de reconversion professionnelle afin de permettre aux enseignants qui, pour diverses raisons, ne sont plus aptes à exercer leur métier de se reconvertir vers un autre emploi qu'ils pourraient assumer.

S'agissant de l'accès à la profession, pour le S.N.E., il est essentiel, tant pour l'école que pour l'intérêt des enfants, de ne pas titulariser des étudiants chez qui seraient déceler des troubles pathologiques graves ou qui ne présenteraient pas les caractéristiques nécessaires pour enseigner. C'est à l'institution de se donner les moyens de régler ce problème, à la source, afin d'éviter de le

retrouver quelques années plus tard face à des enseignants titulaires en grandes difficultés dans l'exercice de leur métier.

Pour le S.N.E. tout doit concourir à favoriser la continuité du service public d'éducation comme par exemple : la mise en place, par les Inspecteurs de Circonscription, d'actions de sensibilisation à certains postes particuliers pour les remplaçants, le développement de stages de formation continue adaptés aux différents contextes et aux diverses structures rencontrées mais aussi le respect de l'engagement stipulé dans la circulaire du mouvement par les remplaçants eux-mêmes.

Enfin, le Syndicat National des Ecoles souhaite que ces propositions généreuses puissent rapidement voir le jour et qu'ainsi des moyens spécifiques soient affectés à leur application (exemples : création en nombre suffisant de postes de médecins du travail, augmentation d'emplois de réadaptation...) et ce dès la rentrée de septembre 1998.

Stéphane CASTAING
Secrétaire Départemental du S.N.E. 77

Fédération Autonome de l'Education Nationale

F.A.E.N.

13, avenue de Taillebourg
75011 PARIS

"PAS DE CLASSE SANS ENSEIGNANT"

La proposition d'une charte pour le bon fonctionnement du service public a retenu toute notre attention, mais au-delà d'une charte il faut prévoir les moyens budgétaires nécessaires à un véritable système de remplacement.

Si nous ne pouvons que nous réjouir de la volonté de vouloir créer une véritable médecine de prévention, de vouloir mieux étudier les aptitudes des candidats lors du recrutement, de mieux assurer un suivi des personnels en difficulté et faciliter leur reconversion professionnelle, en revanche nombre de propositions qui figurent dans le rapport "Formation Continue", dans celui intitulé "Au Collège et au Lycée" et dans "La charte pour un bon fonctionnement du service public", font l'objet de notre désapprobation comme cela a déjà été dit lors des différents groupes de travail.

FORMATION CONTINUE :

Nous sommes en total désaccord avec les conclusions qui insistent sur la nécessité :

- de développer les activités de Formation Continue hors temps scolaire (universités et stage d'été).
- d'intensifier les activités de co-formation, d'auto-formation...
- de multiplier les activités sur temps scolaire, hors du temps de service, avec aménagement de l'emploi du temps (journée banalisée, horaire globalisé...).

En ce qui concerne la F.A.E.N. ce sont les activités sur le temps scolaire et de service, avec remplacement du professeur au niveau académique, qui sont à développer dans les actions longues, au besoin par capitalisation d'un crédit formation.

La Formation Continue sur le temps de travail est un droit et nous ne dérogerons pas à ce principe.

A L'ÉCOLE PRIMAIRE :

Pour que le volume des stages soit abondé, nous demandons qu'un contingent fixe des remplaçants affectés uniquement à la Formation Continue soit prévu. Une formation continue spécifique devra être envisagée pour les titulaires mobiles dont les compétences s'exercent, sur une courte durée de la Petite Section de maternelle au C.M.2.

AU COLLÈGE ET AU LYCÉE :

- Nous ne saurions accepter une réduction des congés des enseignants, pour raison d'examens, quel que soit le cycle où ils exercent.

- De même, nous souhaitons vivement que soit maintenue la possibilité de départ en retraite ou en C.F.A. en cours d'année, une gestion prévisionnelle de ces départs devrait permettre de remplacer facilement ces personnels.

- Nous demandons également que la durée des absences non remplacées soit ramenée de 15 jours à 8 jours.

- Nous ne pouvons accepter que pour des remplacements de courte durée il soit fait appel à des retraités ou à des personnels en C.F.A., à l'heure où il est question de réduction du temps de travail, de lutte contre le chômage, de jeunes diplômés sans emploi !

QUELQUES PROPOSITIONS DE LA F.A.E.N.

- **Augmentation des moyens de remplacement.**

- **Incitations financières et de carrière :**

- Lors d'une affectation en ZEP, attribuer l'indemnité correspondante.

- Prise en compte des distances réelles.

- Globalisation annuelle du service sur la base de $15h \times 36 = 540$ heures et ne pas dépasser 20 heures par semaine. Cela fait 540 heures c'est-à-dire $20h \times 27$ semaines.

- **Amélioration de la gestion des remplacements :**

- **Création d'un service spécialisé, dont le seul travail serait de gérer les remplacements.**

- Définir des zones plus réduites.

- N'oublions pas que l'institution constitue, dans le second degré, la principale source d'absence des professeurs devant les élèves. Une gestion prévisionnelle des départs d'enseignants en cours d'année, des stages de formation continue, doit être mise en place, cela permettrait une approche de l'objectif "Pas de classe sans enseignant".

Paris, le 18 Février 1998

F E P **FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT**
CFDT **ET DE LA FORMATION PRIVÉ**

TABLE RONDE
“ PAS DE CLASSE SANS ENSEIGNANT ”

Les maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat participent aux missions de service public et souhaitent également que l'Ecole fonctionne mieux. La FEP-CFDT partage donc le souci général de réduire les conséquences des absences des enseignants devant leurs élèves ; elle est tout à fait favorable à des “ solutions innovantes, cohérentes et réalistes ”⁽¹⁾.

Les établissements privés sous contrat n'ont pas fait l'objet d'études spécifiques dans le rapport remis par M. Le Recteur Daniel BLOCH, président de la Table Ronde. Nous estimons que bien des constats faits dans le secteur public sont valables pour le secteur privé et que les solutions proposées pourraient y être adaptées.

Nous demandons que les services compétents du Ministère conduisent une étude sur les moyens de remplacements mis en œuvre dans les établissements privés. Une telle étude permettrait notamment de savoir si le principe de parité public-privé inscrit dans la loi est ou non respecté et de quelle manière.

1. Absences liées à des problèmes médicaux

Nous souhaitons notamment :

- que toute mise en place ou amélioration de la médecine du travail et de la prévention en matière de santé des enseignants soit absolument commune à l'enseignement public et à l'enseignement privé sous contrat ;
- que les possibilités de réinsertion des maîtres contractuels du secteur privé sous contrat soient les mêmes que celles des titulaires des établissements publics ;
- plus généralement, que tout maître - titulaire comme contractuel - puisse, en cours de carrière, enseigner indifféremment dans un établissement public ou privé associé, y compris en service complémentaire.

Un certain nombre de points nécessiteront cependant des adaptations par voie législative ou réglementaire pour être applicables à l'enseignement privé sous contrat :

- **enseignants “ inaptes ” en fin de carrière** : Les enseignants contractuels ou agréés peuvent être reconnus inaptes à l’enseignement sans que la Sécurité sociale les reconnaisse pour autant inaptes au travail. Le maintien du contrat en cas d’accès à un poste de reconversion ou d’adaptation (dans l’enseignement privé ou dans la fonction publique) doit être prévu.

- **la mise en place d’un dispositif incluant le service médico-social dans la procédure du mouvement** : Dans l’enseignement privé sous contrat, la gestion des mutations obéit à des règles beaucoup moins strictes que dans l’enseignement public, les chefs d’établissement gardant, du fait de l’article 4 de la loi du 31.12.59 modifiée, un pouvoir très important sur la nomination des enseignants dans leur établissement. Le dispositif proposé par le Dr. ZORMAN devrait donc être adapté au fonctionnement de l’enseignement privé sous contrat et le rôle de l’Administration clairement précisé. En particulier, il faudrait impérativement prévoir :

- que seul le service médico-social a la responsabilité des dossiers et des entretiens,
 - que les décisions prises par les services académiques, dans ce cadre, s’imposent aux établissements.
- **l’instauration d’une formation pratique aux relations avec la classe** recueille également notre assentiment mais la formation continue des enseignants sous contrat est organisée par des associations privées qui gèrent les fonds octroyés à ce titre par l’Etat. Il faudrait donc étudier les moyens nécessaires à sa mise en place, par exemple avec un budget spécifique.

2. Absences liées aux examens

Les établissements privés sous contrat sont maintenant utilisés comme centres d’examen et leurs enseignants participent désormais à toutes les opérations. Comme d’autres, nous estimons que le mois de juin doit redevenir un temps “ utile ” et nous sommes ouverts à toute réflexion sur son contenu et sur l’organisation actuelle des examens.

3. Absences liées à la formation continue

Elles font l’objet dans le rapport d’un long développement. L’organisation de la formation étant totalement autonome dans l’enseignement privé sous contrat (cf. *supra*), il y aurait lieu de procéder à des comparaisons avec l’enseignement public, dans le but notamment de repérer des améliorations possibles.

STATUT DES PERSONNELS

La règle générale posée par la loi du 31.12.59 modifiée (art. 15) est l’analogie de situation entre les titulaires dans le public et les contractuels dans le privé. Mais ces derniers doivent être nommés sur un poste vacant ; il n’y a pas donc d’équivalent des TA et TR dans l’enseignement privé sous contrat : tous les remplacements, quelles qu’en soient la cause ou la durée, sont effectués par des suppléants ou des maîtres délégués dont le statut est précaire, la rémunération faible, la formation inexistante.

Aucune amélioration quantitative ou qualitative ne peut être espérée si des modifications fondamentales ne sont pas décidées sur ce point.

Dans le premier degré, les établissements privés ont actuellement recours pour partie à de jeunes enseignants sortis des centres de formation pédagogique privés (CFPP) avec le diplôme de “ professeur des écoles ” mais auxquels on n’a pu attribuer de poste. Ces jeunes se retrouvent ainsi sur des emplois précaires, rémunérés à l’indice 282 des instituteurs remplaçants. Des personnels sous-diplômés “ taillables et corvéables à merci ” sont aussi utilisés. Cette situation injustifiable ne peut perdurer, c’est pourquoi **nous demandons la création d’emplois de contractuels remplaçants** qui pourraient faire carrière dans des conditions normales.

Dans le second degré, outre la création, là aussi, d’emplois de contractuels remplaçants, on pourrait avoir recours de façon plus systématique qu’aujourd’hui aux heures complémentaires effectuées par des enseignants exerçant par obligation à temps incomplet non choisi. Enfin, nous serions favorables à ce que - spécialement dans les matières rares ou dans les académies où l’enseignement privé est peu implanté - des titulaires académiques ou des titulaires remplaçants de l’enseignement public assurent des remplacements dans les établissements sous contrat et inversement s’il existait des contractuels remplaçants sous contrat. On parviendrait ainsi à une utilisation optimale des moyens existants.

(1) : *in* document d’introduction (D. Bloch, 26 septembre 1997, p. 3)