PLF 2014

Questionnaires parlementaires traités par la DGRH

Missions enseignement scolaire et enseignement supérieur

DGRH B1-2
Décembre 2013

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

POLITIQUE EDUCATIVE

Réformes engagées : formation des enseignants, ESPE, service public de l'orientation, nouvelle indemnité pour les enseignants du 1er degré… p 5

CONCOURS ET RECRUTEMENTS

Réforme des concours et des recrutements des personnels enseignants p 21
Prévisions et rendements des concours des personnels enseignants et non enseignants p 31
VAE p 34
Recrutements en Outre-mer p 37

GOUVERNANCE

Recteurs et DASEN p 47

PERSONNELS

1. Personnels enseignants, d'orientation et d'accompagnement

1.1. Par corps et /ou fonction

Enseignants spécialisés et RASED p 49
Professeurs d'EPS p 61
Professeurs de lycées professionnels p 64
Conseillers d'orientation-psychologues p 73
Personnels enseignants non titulaires p 82
Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire p 92
Assistants pédagogiques p 96

1.2. Par position et situation particulière

Enseignants déchargés p 98

2. Personnels d'inspection

IA-IPR et IEN p 103

3. Personnels BIATOSS

Personnels IATOSS non titulaires p 107
Personnels médico-sociaux – Médecine scolaire p 115

METIER D'ENSEIGNANT

Evolution du métier d'enseignant et revalorisation p 136

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Grandes lignes de la politique de gestion des ressources humaines p 149
Réformes statutaires et indemnitaires des personnels de l'éducation nationale p 152
Mouvement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation p 154
Remplacement des enseignants absents p 162
Formation p 183
Evaluation p 186
Seconde carrière et mobilité fonctionnelle des enseignants p 188
Enseignants en difficulté p 190

SECONDE PARTIE : ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

POLITIQUE MINISTERIELLE

Réformes engagées : chantier ministériel sur la réforme des carrières des personnels de l'enseignement supérieur p 197

PERSONNELS

Perspectives d'évolution des effectifs de l'ensemble des personnels p 212
Activités des enseignants-chercheurs p 242
Evolutions du statut des enseignants-chercheurs p 247

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Bilan du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en GRH p 249
Politique en matière de gestion de personnels non enseignants p 251

Index p 253

PREMIERE PARTIE

MISSION

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 34

III- POLITIQUE ÉDUCATIVE
A. Généralités
34. Présentation de l'ensemble des réformes engagées ou annoncées cette année par le ministère.

REPONSE

I- Réformes statutaires

- *La réforme du dispositif de recrutement et de formation dans certains corps enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale à compter de la session 2014 des concours*

Une des mesures principales de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République est constituée par la mise en place d'une nouvelle formation initiale des enseignants, se traduisant notamment par la création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE).

La mise en œuvre de cette réforme a nécessité par ailleurs une modification des statuts particuliers de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre de l'éducation nationale afin de redéfinir le dispositif de recrutement et de formation qui leur sera applicable à compter de la session 2014 des concours.

Cette modification a été portée par le décret n°2013-768 du 23 août 2013 relatif au recrutement et à la formation initiale de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale.

Le nouveau dispositif vise à faire acquérir par tout futur enseignant un haut niveau de qualification et un corpus de savoirs et de compétences indispensable à l'exercice du métier. Il repose sur une véritable alternance, la formation se déroulant pour partie en situation professionnelle. L'objectif est d'offrir aux futurs enseignants un parcours de formation initiale profondément remaniée et comportant une dimension professionnalisante affirmée permettant une entrée progressive dans le métier d'enseignant et s'achevant par l'obtention d'un master.

Afin de mettre en œuvre ce projet ambitieux, les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) proposeront des formations aux métiers de l'éducation qui complèteront les séquences effectuées en établissement scolaire dans le cadre des nouveaux masters des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).

Dans ce cadre, le décret ouvre les concours externe aux candidats justifiant au minimum d'une inscription en première année d'études en vue de l'obtention d'un master. L'année du concours est ainsi anticipée d'une année dans le cursus universitaire par rapport à la réforme dite de la masterisation. La nomination du candidat en tant que fonctionnaire stagiaire est, elle, conditionnée à son inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) alors que la titularisation des candidats reçus au concours et dont le stage aura donné satisfaction est conditionnée à la justification de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation.

Par ailleurs, dans la mesure où, dans le cadre de la réforme, les lauréats des concours sont nommés un an plus tôt dans leur cursus universitaire et accomplissent durant l'année de stage rémunérée un service d'enseignement correspondant à la durée de leur stage en responsabilité, les intéressés sont classés à la nomination comme stagiaire au premier échelon. Toutefois les lauréats de concours qui avaient antérieurement à leur nomination la qualité d'emploi d'avenir professeur (EAP) verront les services accomplis dans le cadre de

ces contrats repris pour le classement dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les services d'assistants d'éducation (AED). En outre, les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent non titulaire de droit public, bénéficieront en tant que fonctionnaire, d'une rémunération au moins égale à celle qu'ils percevaient jusqu'alors.

Pour les concours internes, le décret pérennise le dispositif transitoire mis en place par les décrets n°2009-913, 2009-915, 2009-916, 2009-917 et 2009-918 du 28 juillet 2009 en fixant la condition pour se présenter à ce concours à la détention d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation.
Par ailleurs, le décret maintient la condition de diplôme pour le détachement dans ces corps (détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation) et offre aux candidats la possibilité de suivre une formation adaptée selon leur parcours antérieur.

Ces dispositions ne sont, toutefois, pas applicables au corps des professeurs agrégés dont les conditions de présentation au concours et de détachement restent inchangées.

Par ailleurs, afin d'intégrer les nouvelles modalités de formation, le décret procède à la modification des dispositions encadrant le déroulement du stage. Une formation alternera des séquences en situation professionnelle dans une école ou dans un établissement scolaire et des séquences au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Elle sera accompagnée d'un tutorat et pourra être adaptée pour tenir compte du parcours antérieur des professeurs stagiaires.

- *Révision des arrêtés du 12 mai 2010 relatifs aux modalités d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation et élaboration d'un arrêté fixant le cadre national des formations dispensées au sein des ESPE pour les fonctionnaires stagiaires qui ne devront pas justifier d'un master au moment de leur titularisation*

En effet, les arrêtés du 12 mai 2010 devront être modifiés pour prendre acte de la réforme du recrutement et de la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation (révision notamment de la composition du jury et des modalités d'évaluation). En outre, un arrêté fixant le cadre de la formation devra être élaboré pour les fonctionnaires stagiaires qui suivront une formation à l'ESPE mais pour lesquels la détention du master pour être titularisés ne sera pas requise. Il s'agit de prendre un arrêté spécifique à leur situation (exemples : cas des lauréats des concours internes, des dispensés de diplômes, des lauréats issus des filières professionnelles) sur le modèle de l'arrêté du 27 août 2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

- *Révision du statut des professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques*

Un projet de décret sécurise le dispositif de notation applicable aux professeurs de chaires supérieures fondé sur l'attribution par le ministre chargé de l'éducation nationale d'une note comprise entre 0 à 100, suivant des modalités comparables à celles prévues par le statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré auquel il est renvoyé.
Ainsi, pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement dans un établissement d'enseignement du second degré, ainsi que pour les personnels détachés ou mis à disposition qui exercent de telles fonctions, cette note résulte de la somme d'une note administrative attribuée par le ministre sur proposition du chef d'établissement ou du supérieur hiérarchique dont ils dépendent et d'une note pédagogique attribuée par les corps d'inspection, représentant respectivement 40% et 60% de la note finale.
Pour les personnels qui assurent des fonctions autres que les précédentes ou qui exercent dans un établissement d'enseignement supérieur, la notation comporte une note unique entre 0 et 100, fixée par le ministre compte tenu des notes ou appréciations établies par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions.

- *Révision du statut particulier des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation s'inscrivant dans le cadre de la création du service public de l'orientation*

Le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires crée le service public de l'orientation (SPO) dans le but de renforcer le service rendu en matière d'information sur les professions, les qualifications et les débouchés professionnels et de conseil en orientation au bénéfice de tous les publics.
La compétence en matière d'orientation est répartie entre l'Etat et les régions : à l'Etat la définition de la politique nationale de l'orientation et la prise en charge de l'orientation au sein des établissements scolaires ; à chaque région la déclinaison sur son territoire de la politique nationale, la mise en réseau au sein de son SPO, les « SPRO », et la coordination des structures intervenant en matière d'orientation.

Dans ce schéma, le ministère de l'éducation nationale intervient suivant deux axes : l'orientation scolaire dans les EPLE et la participation aux SPRO via ses centres d'information et d'orientation (CIO) qui ont naturellement vocation à s'y insérer.
Dans un contexte économique et social particulièrement difficile qui génère une forte attente des élèves et de leurs familles et fait peser une lourde charge sur les professionnels de l'orientation, l'Etat et les régions doivent viser un objectif général d'amélioration du service rendu. En ce qui concerne les conseillers d'orientation-psychologues (COPSY), des évolutions portant sur leurs missions, les modalités de leur recrutement, leur formation, leur affectation peuvent se révéler nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

- *Révision des statuts particuliers s'inscrivant dans le cadre des discussions portant sur une redéfinition du métier d'enseignant*

L'ensemble des statuts des corps enseignants et d'éducation relevant du ministère de l'éducation nationale est susceptible de connaître d'importantes évolutions dans le cadre de l'agenda social ministériel prévoyant l'engagement à l'automne 2013 de discussions portant sur une redéfinition du métier d'enseignant, par un examen d'ensemble des missions et des conditions d'exercice du métier, notamment en termes d'obligations de service, ainsi que des parcours de carrières des personnels enseignants et d'éducation.
De manière plus spécifique, les modalités dans lesquels les enseignants d'éducation physique et sportive consacrent du temps aux activités sportives scolaires sont amenées à être revues.

II-Réformes indemnitaires/avancement de carrières

- *L'institution d'une indemnité au bénéfice des personnels enseignants du premier degré*

Suite au protocole sur les mesures catégorielles signé le 30 mai 2013 avec les organisations syndicales, le décret n°2013-790 du 31 août 2013 institue une indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

L'objectif de cette réforme porte tant sur la réduction des écarts de rémunération entre les personnels enseignants des premier et second degrés que sur la reconnaissance des missions accomplies au titre de suivi et de l'accompagnement des élèves, du travail en équipe et du dialogue avec les familles pour les personnels enseignants du premier degré.

Outre les personnels enseignants du premier degré, y compris les directeurs d'école, exerçant dans les écoles maternelles et élémentaires, l'indemnité concerne les personnels enseignants du premier degré, exerçant leur mission d'enseignement dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux visés aux articles L.351-1 et D351-17 du code de l'éducation.

En revanche, les personnels enseignants du premier degré exerçant dans les établissements du second degré, qui perçoivent déjà une indemnité au titre du suivi des élèves, ne sont pas concernés par cette nouvelle indemnité.

Le montant annuel de l'indemnité est fixé à 400 euros et le dispositif est entré en vigueur le 1er septembre 2013.

- *La rémunération des tuteurs des étudiants bénéficiant d'un emploi d'avenir professeur et des contractuels admissibles à la session exceptionnelle 2014*

A/ La rémunération des tuteurs des étudiants bénéficiant d'un emploi d'avenir professeur

La circulaire du 20 février 2013 a été prise sur le fondement du décret n°2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement et de l'arrêté du 7 mai 2012 fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation des personnels relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Elle s'adresse aux personnels enseignants des premier et second degrés exerçant les fonctions de tutorat pour les étudiants bénéficiant d'un emploi d'avenir professeur. Le montant a été fixé à 300 euros par étudiant et par année scolaire dans la limite de 600 euros.

B/ La rémunération des tuteurs des contractuels admissibles à la session exceptionnelle 2014

La circulaire du 31 mai 2013 relative à la rémunération des tuteurs des contractuels admissibles aux concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation organisés au titre de la session exceptionnelle 2014 a été prise sur le fondement du décret du 5 mars 2010 et de l'arrêté du 7 mai 2012 précités.

Les bénéficiaires sont les personnels enseignants et d'éducation exerçant les missions de tutorat des contractuels admissibles à la session exceptionnelle 2014. Le montant a été fixé à 400 euros par contractuel dans la limite de 800 euros.

- *La refonte des indemnités concernant le tutorat des enseignants stagiaires et des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement*

La réforme du dispositif de formation dans certains corps enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale à compter de la session 2014 des concours à travers la création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) va entraîner une refonte des dispositifs de tutorat et des indemnités les concernant.

Trois décrets rémunèrent actuellement le tutorat des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation :

- le décret n°2001-811 du 7 septembre 2001 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux instituteurs et professeurs des écoles maîtres formateurs et son arrêté du même jour fixant le montant annuel de l'indemnité à 929 euros,
- le décret n°2010-952 du 24 août 2010 fixant pour les personnels enseignants des premier et second degrés et les personnels d'éducation les conditions de rémunération de l'accueil et de l'accompagnement des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation et son arrêté du même jour fixant le montant de l'indemnité à 200 euros pour l'accueil de deux étudiants en stage d'observation et de pratique accompagné et pour les personnels exerçant les fonctions de référent pour un étudiant en stage en responsabilité
- le décret n°2010-951 du 24 août 2010 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'orientation stagiaires et son arrêté du même jour fixant le montant annuel plafond de l'indemnité à 2000 euros.
-

L'ensemble de ces dispositifs va être revu dans le cadre de l'agenda social concernant les missions, métiers et carrières des corps de l'éducation.

- *Le remplacement de l'indemnité particulière de sujétions et d'installation (IPSI) par l'indemnité de sujétion géographique (ISG)*

Le décret interministériel n°2013-314 du 15 avril 2013 a pour objet d'inciter les personnels à venir exercer sur les territoires concernés : la Guyane, Saint-Martin, Saint Pierre-et-Miquelon et Saint Barthélemy. Il est en effet difficile d'y pourvoir l'ensemble des postes en raison notamment du coût élevé de la vie.

Il se substitue à l'indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPSI) prévue par le décret n°2001-1226 du 20 décembre 2001 à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit le 1er octobre 2013, date arrêtée pour tenir compte du calendrier du mouvement des personnels.

Le projet d'arrêté concerne uniquement les taux de l'indemnité appliqués à l'ensemble des personnels affectés en Guyane et à Saint-Martin, pour lesquels le décret prévoit une modulation en fonction d'un critère géographique. Pour la Guyane, le taux devra être compris entre dix et vingt mois du traitement indiciaire de base de l'agent. Le montant sera fixé à dix-huit mois pour les communes les plus isolées et à quatorze mois pour les autres communes.

Pour Saint-Martin, le taux devra être compris entre dix et seize mois. Le montant sera fixé à quatorze mois de traitement indiciaire de base quel que soit la commune d'affectation. En effet, la géographie du territoire étant homogène, il ne paraissait pas souhaitable d'accorder un taux différencié. Par ailleurs, cela correspond au taux accordé aux communes les moins isolées de Guyane, permettant ainsi de maintenir une égalité entre les territoires.

- *La réforme de l'éducation prioritaire*

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP), le ministère a mis en place un groupe de travail chargé de l'évaluation de la politique d'éducation prioritaire. Un premier rapport de diagnostic a été présenté le 23 juillet 2013 par le directeur général de l'enseignement scolaire devant les commissions des finances et des affaires culturelles et de l'éducation. Le rapport souligne que les mesures RH et notamment indemnitaires mises en place pour stabiliser les équipes pédagogiques se sont révélées peu efficaces même si elles constituent une reconnaissance de la difficulté d'enseigner dans ces territoires. Les dispositifs indemnitaires existants (ISS ZEP, ECLAIR notamment) pourraient donc être révisés.

- *La départementalisation de Mayotte*

Suite à la départementalisation de Mayotte au 31 mars 2011, il convenait d'adapter les dispositifs en termes de durée de séjour, de congé, de rémunération et indemnitaires existants.
Une majoration de traitement sera applicable dès le 1er janvier 2013 et montera progressivement en charge jusqu'à 40% en 2017, comme dans les autres départements d'outre-mer.
L'indemnité d'éloignement attribuée au titre du décret n°96-1028 du 27 novembre 1996 sera remplacée par l'indemnité de sujétion géographique avec application du taux le plus favorable sur l'ensemble du territoire de Mayotte.
Par ailleurs, la limitation de la durée de séjour à deux ans renouvelable une fois en application du décret n° 96-1027 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats à Mayotte sera supprimée.
Enfin, les congés administratifs seront remplacés par les congés bonifiés du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat. Ainsi, les fonctionnaires dont le centre des intérêts moraux et matériels se situe dans un autre département et affectés à Mayotte, et réciproquement, pourront bénéficier d'une bonification de congés de 30 jours tous les trois ans et d'une prise en charge de leurs frais de voyage.

- *Le relèvement du taux de promotion d'accès à la hors classe*

L'arrêté du 8 août 2013 a revalorisé, d'une part, le taux de promotion à la classe exceptionnelle des corps des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et du corps des chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive (CEEPS), corps placés en voie d'extinction et, d'autre part, le taux de promotion à la hors classe du corps des professeurs des écoles (PE) et du corps des conseillers principaux d'éducation (CPE).
Fixé à 42 % par arrêté du 30 juin 2009, le taux a été relevé à 50 %, pour une application à compter de l'année 2013 pour les PEGC et CEEPS.
Fixé à 2 % pour les PE et 5 % pour les CPE par l'arrêté du 30 juin 2009, l'arrêté de 2013 relève les taux respectivement à 3 % et 7 % pour une application à compter de l'année 2013. Le texte comporte également une disposition portant le taux de promotion à la hors classe du corps des PE à 4 % en 2014 et à 4,5 % en 2015.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 53

III- POLITIQUE ÉDUCATIVE

B. Orientation des élèves et enseignement professionnel

53. Exposer, de façon générale, la politique du Gouvernement en matière d'orientation, en précisant les moyens budgétaires et en personnels et leur évolution.

- Faire une note sur l'application de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle. Présenter l'état d'avancement du plan de coordination des réseaux d'orientation dépendant de l'État (ONISEP, Centre Inffo, CIDJ). Décrire le cahier des charges et la procédure de labellisation des organismes d'information et d'orientation.
- Quelles sont les orientations du ministère en vue de favoriser la diversification du recrutement des conseillers d'orientation et de renforcer leur formation, notamment pour consolider leur connaissance de l'environnement professionnel et des besoins économiques ?
- Quelles sont les actions mises en place et/ou envisagées en matière de formation des enseignants à l'orientation des élèves ?

REPONSE

● **Axes du Gouvernement en matière d'orientation**

La loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République a pour objectif de faire de l'école un lieu de réussite pour tous. Ainsi, prévoit-elle, notamment, un **parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel** qui se substituera au parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) à la rentrée 2015. Ce nouveau parcours s'adressera à tous les élèves et trouvera sa place dans le tronc commun de formation de la sixième à la terminale. Il vise à faciliter une construction choisie afin de faire de l'orientation un choix réfléchi et positif. Cela créera une nouvelle dynamique pour renforcer la compétence à s'orienter et développer une culture économique ainsi que l'esprit d'entreprendre, selon différentes approches et modalités. Il permettra d'élaborer progressivement un projet personnel associant des connaissances, des compétences et une culture économique adaptée à l'âge des jeunes concernés, ainsi que des voies de formation et des métiers.

Des dispositions législatives prévoyant une nouvelle répartition des compétences entre l'État et les régions pour la mise en place d'un **service public régionalisé d'orientation** (**SPRO**) sont en préparation dans le cadre du projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires.

Il s'agira de mieux coordonner et de mettre en réseau au niveau régional tous les services et structures qui concourent à l'information et qui offrent un conseil ou un accompagnement pour l'orientation. L'objectif est de rendre effectif le droit pour toute personne d'accéder à tout moment à un service gratuit d'information sur les formations, les métiers et l'insertion professionnelle.
La mise en œuvre de ce service sera une compétence partagée entre l'État et les régions.

Une expérimentation est mise en œuvre pour tester cette nouvelle organisation et un nouveau pilotage qui préfigureront le SPRO. En partenariat avec l'association des régions de France cette expérimentation est mise en place dans huit régions : Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Rhône-Alpes, et Poitou-Charentes regroupant neuf académies : Bordeaux, Grenoble, Lyon, Limoges, Orléans-Tours, Nantes, Rennes, Clermont-Ferrand et Poitiers. Elle s'appuie sur une charte nationale précisant les valeurs et objectifs du service public d'orientation définissant les engagements communs et un texte donnant un cadrage national de la mise en œuvre de l'expérimentation. Elle permettra de définir les conditions optimales dans lesquelles les CIO et personnels de l'éducation nationale contribueront au SPRO.

● **Etat d'avancement du plan de coordination des réseaux d'orientation dépendant de l'Etat (ONISEP, centre info-information sur la formation, CIDJ (centre d'information et de documentation de la jeunesse)**

La procédure de labellisation des CIO et autres structures chargées de l'orientation et de l'insertion selon les critères définis dans le cahier des charges s'est développée dans toutes les régions. Généralement sont associés les missions locales, le réseau information jeunesse, les cités des métiers, les maisons de l'emploi, les structures de pôle emploi. Selon les spécificités territoriales, d'autres structures peuvent être intégrées dans cette labellisation (CARIF, FONGECIF, points information conseil VAE, organismes consulaires…).

Le décret n° 2011-1503 du 14 novembre 2011 relatif à l'organisation administrative et financière de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) redéfinit les missions de cet opérateur pour prendre en compte les actions prises en charge par l'établissement.
L'ONISEP élabore et met à la disposition des utilisateurs la documentation nécessaire à la personnalisation de l'information et de l'orientation par une meilleure connaissance des moyens d'éducation et des activités professionnelles. Il a développé au cours de ces dernières années le site www.monorientationenligne.fr pour répondre aux besoins des usagers. Il s'agit d'un service personnalisé sur internet et par téléphone qui s'inscrit dans le cadre du service public d'orientation.

● **Evolution du recrutement et de la formation des conseillers d'orientation-psychologues (CO-P)**

Les CO-P sont recrutés par la voie d'un concours externe et d'un concours interne conformément aux dispositions du décret n° 91-290 du 20 mars 1991 relatif au statut particulier des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues (DCIO-CO-P). Ces concours sont ouverts aux titulaires d'une licence en psychologie, d'un titre ou diplôme équivalent ou d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue dont la liste est fixée par le décret n° 90-255 du 22 mars 1990. Il n'est pas envisagé actuellement de modifier les conditions d'accès au corps des DCIO-CO-P.

Les lauréats des concours suivent une formation de deux ans dans un centre de formation : institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle – INETOP – institut du conservatoire national des arts et métiers – ou centres de formations rattachés à l'université – Aix-Marseille, Lille et Rennes. L'arrêté du 20 mars 1991 pris pour l'application du décret n° 91-291 du 20 mars 1991 portant création du diplôme d'Etat de CO-P a fixé la durée de cette formation à 1 000 heures d'enseignement auxquelles s'ajoutent 20 semaines de stages. La formation, à la fois théorique, méthodologique et pratique, est organisée selon trois grands axes : psychologie de l'orientation, approches sociologiques, économiques et institutionnelles de l'orientation et recueil, traitement statistique et analyse des données appliquées à l'orientation. Les stages se déroulent en entreprise pour une durée de 6 à 8 semaines, également en établissement scolaire, en centre d'information et d'orientation et dans divers organismes d'orientation. La formation est sanctionnée par la délivrance du diplôme d'Etat de CO-P inscrit sur la liste des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue.

Par ailleurs, d'autres personnels possédant un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue peuvent être recrutés par contrats pour faire face à des vacances d'emplois de CO-P. Ces contrats à durée déterminée peuvent être transformés en contrats à durée indéterminée, sous certaines conditions fixées par l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Les contractuels recrutés pour exercer des fonctions de CO-P peuvent également bénéficier des voies de recrutement réservées ouvertes par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi précaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées.

Le décret du 23 août 2011 a également procédé à des modifications statutaires comparables à celles apportées aux statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation dans le but de mettre le statut des DCIO-CO-P en conformité avec les évolutions de la fonction publique, comme l'ouverture du recrutement aux ressortissants communautaires et les droits en matière de détachement dans le corps en application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels.

Postes ouverts pour le recrutement des conseillers d'orientation psychologues

session	concours externe	concours interne	concours réservé	Total
2008	50	0	0	**50**
2009	50	0	0	**50**
2010	50	15	0	**65**
2011	50	15	0	**65**
2012	50	15	0	**65**
2013	68	20	40	**128**

Après plusieurs années de limitation du nombre de postes mis au concours de recrutement de CO-P (50 par an en 2008 et 2009, puis 65 de 2010 à 2012), le nombre de postes ouverts aux concours est porté en 2013 à 128 (68 pour le concours externe et 20 pour le concours interne) auxquels s'ajoutent 40 postes de concours réservés jusqu'en 2016.

● **Les actions en matière de formation des enseignants à l'orientation des élèves**

L'orientation résulte d'un travail d'équipe (chef d'établissement, professeur principal, conseiller principal d'éducation, conseillers d'orientation psychologues, professeur documentaliste…) s'appuyant sur un rôle accru confié aux enseignants. Il intègre également sur les relations de partenariat école-entreprise. Compte tenu de l'évolution des missions (professeur principal), des enseignements (socle commun) et des dispositifs (entretien personnalisé d'orientation), l'orientation repose de plus en plus sur la complémentarité affirmée de deux acteurs : l'enseignant comme accompagnateur, le CO-P comme personnel ressource spécialiste (proposant notamment des « entretiens d'orientation approfondis »).

Le chapitre IV de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République prévoit la mise en place des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) qui remplaceront les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM). L'arrêté du 1er juillet 2013 concerne le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

Parmi les missions qui leur sont confiées se dégagent plusieurs axes en lien avec l'orientation notamment :

- déceler les signes du décrochage scolaire afin de prévenir les situations difficiles ;
- participer à la conception et à l'animation, au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, des séquences pédagogiques et éducatives permettant aux élèves de construire leur projet de formation et leur orientation ;
- analyser avec les parents les progrès et le parcours de leur enfant en vue d'identifier ses capacités, de repérer ses difficultés et coopérer avec eux pour l'aider dans l'élaboration de son projet.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 60

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

60. Présenter les évolutions de la politique de formation initiale des enseignants et son éventuelle traduction budgétaire pour 2014. Présenter synthétiquement le nouveau dispositif de formation et de recrutement (référentiels, cahier des charges, « nouveaux concours »).

REPONSE

I- Le nouveau dispositif de formation initiale

La formation des enseignants a été profondément rénovée durant l'année 2012-2013. A partir du principe qu' « enseigner est un métier qui s'apprend », la formation a été fortement professionnalisée et repensée autour du cursus master lequel intègre le concours de recrutement. Des référentiels de compétences ont été produits en amont de la définition des parcours de formation, lesquels répondent à un cadre national élaboré conjointement par les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.
La réforme engagée a abouti à la création des Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) dont les missions sont d'organiser la formation initiale des enseignants du primaire et du secondaire, de mettre en œuvre la formation initiale avec les autres composantes universitaires, de contribuer à la formation continue et aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), de contribuer à la formation des enseignants et enseignants-chercheurs du supérieur et de conduire des actions de formation aux autres métiers de la formation et de l'éducation.

● **Les référentiels**

De nouveaux référentiels de compétences professionnelles des professeurs des premier et second degrés et des personnels de l'éducation ont été élaborés par le ministère de l'éducation nationale en concertation avec les acteurs et partenaires de l'éducation.
Ces référentiels de compétences ont plusieurs objectifs. Il s'agit d'affirmer que tous les personnels concourent à des objectifs communs et peuvent se référer à la culture commune de leur profession, de reconnaître la spécificité des métiers du professorat et de l'éducation, dans leur contexte d'exercice et d'identifier les compétences professionnelles attendues. Celles-ci s'acquièrent dès la formation initiale et s'approfondissent tout au long de la carrière par l'expérience professionnelle et l'apport de la formation continue.

● **Les concours**

Les concours, intégralement placés à la fin de la première année de master, sont un acte de recrutement et non de certification universitaire. Les concours rénovés n'ont pas pour objet de réaliser une nouvelle validation des compétences acquises au sein des masters enseignement éducation, formation (MEEF) délivrés par les ESPE.
Ces concours permettent d'évaluer à la fois les compétences scientifiques et les compétences professionnelles des candidats afin de sélectionner ceux répondant à la fois aux critères de l'excellence disciplinaire et aux exigences en termes de préparation à l'exercice concret du métier. La maquette générique de ces concours a fait l'objet de concertations avec les organisations syndicales.
Les concours rénovés se composent de deux épreuves écrites d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission. La fonction des épreuves d'admissibilité est de déterminer les candidats maîtrisant un certain nombre de compétences estimées indispensables. Les épreuves d'admission permettent de choisir, parmi les candidats admissibles, ceux ayant le meilleur potentiel au regard de l'exercice du métier.

● **Le cadre de la formation de master**

Le cadre de la formation est défini par un arrêté conjoint du ministre de l'éducation nationale et du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les métiers du professorat et de l'éducation doivent s'apprendre progressivement dans un processus intégrant des savoirs théoriques et des savoirs pratiques fortement articulés les uns aux autres. Après un cursus de licence qui pourra proposer des modules de pré-professionnalisation (enseignements et stage de découverte), les étudiants suivront au cours de leurs deux années de master des enseignements comportant une forte dimension professionnelle.

Au cours de leurs deux années de master, les étudiants suivent des enseignements qui leur permettront de conjuguer l'excellence dans une ou plusieurs discipline(s) et la capacité à transmettre ces connaissances.
A côté des enseignements disciplinaires et de spécialité et des enseignements orientés vers la pratique professionnelle, des enseignements de tronc commun seront dispensés.

Les enseignements du tronc commun sont la déclinaison du nouveau référentiel commun à tous les professeurs et personnels d'éducation et du cadre national de la formation des personnels enseignants et d'éducation.

Les enseignements du tronc commun portent notamment sur les domaines suivants : le processus d'apprentissage des élèves, la prise en compte de la diversité des publics et en particulier des élèves en situation de handicap, les méthodes de différenciation pédagogique et de soutien aux élèves en difficulté, la connaissance du socle commun et de l'approche par les compétences, le processus d'orientation des élèves, les méthodes d'évaluation des élèves, l'enseignement des valeurs de la République, la lutte contre les discriminations et la culture de l'égalité femme-homme, la conduite de classe et la prévention des violences scolaires… L'acquisition d'une culture scientifique et technique et de connaissances et compétences en matière d'éducation artistique et culturelle fait également partie des enseignements qui peuvent être suivis dans les ESPE.

D'une manière générale, une attention particulière sera portée à la maîtrise des outils numériques et à la connaissance des langues vivantes étrangères. Chaque étudiant devra ainsi maîtriser au moins une langue vivante et sera formé à l'usage pédagogique des outils et ressources numériques.

Les stages en école et en établissement sont pleinement intégrés à la formation. En première année de master MEEF, les stages ont une vocation de première mise en situation professionnelle. Il s'agit de stages d'observation et de pratique accompagnée qui seront autant de points d'appui pour les épreuves du concours, lesquelles peuvent les prendre en considération. Les étudiants ont au total entre quatre et six semaines de stages.

Les étudiants admis aux concours intègrent, en seconde année de master, le cursus "alternance-éducation nationale". Ils ont le statut de fonctionnaires stagiaires. Ils effectuent un stage en responsabilité équivalant à un mi-temps de service d'enseignement et sont rémunérés à hauteur d'un temps plein.

L'étudiant réalise un mémoire en seconde année de master MEEF. Ce mémoire est pleinement intégré dans la formation et doit avoir un contenu disciplinaire et de recherche en relation avec la finalité pédagogique et les pratiques professionnelles. Le mémoire prend appui sur le stage en alternance et sur d'autres enseignements.

Les équipes pédagogiques sont composées de personnels spécialisés dans la formation des enseignants, de personnels enseignants et d'enseignants-chercheurs en service dans les unités de formation et de recherche (UFR), et de professionnels en exercice de l'éducation nationale (enseignants du premier et du second degré, chefs d'établissements…). Le caractère pluriel de ces équipes et la qualité de leur expertise, issue de leur pratique dans leur laboratoire, dans leur établissement scolaire ou dans leur classe, permettent d'assurer une formation d'un haut niveau scientifique en phase avec l'exercice du métier en situation.

L'offre de formation se décline en 4 mentions de master : le master MEEF "Premier degré", le master MEEF "Second degré", le master MEEF "Encadrement éducatif", le master MEEF "Pratiques et ingénierie de la formation".

● Les ESPE

Dès la rentrée 2013, les étudiants qui se destinent au métier d'enseignant sont accueillis, au sein des 30 Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). Constituées au sein d'une université ou d'une communauté d'universités et établissements, elles ont fait l'objet d'une accréditation conjointe par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les ESPE formeront l'ensemble des futurs enseignants, qu'ils se destinent à exercer en maternelle, à l'école élémentaire, au collège, au lycée ou à l'université, ainsi que les futurs conseillers principaux d'éducation. Tous

les acteurs de l'École de demain suivront donc des enseignements communs, ce qui permettra de faire naître une culture partagée qui favorisera, sur le terrain, la cohésion des équipes pédagogiques, facteur clé de la réussite des élèves.

Les ESPE ne sont pas réservées aux candidats aux concours de l'enseignement. Elles forment également les étudiants se destinant aux métiers de l'éducation et de la formation hors éducation nationale (éducateurs, formateurs pour adultes…), mais aussi les étudiants de licence bénéficiant d'un emploi d'avenir professeur.

Enfin, ces écoles construiront, en partenariat avec les rectorats et l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN), des parcours de formation continue à destination des enseignants, des formateurs et des personnels d'inspections et d'encadrement.

II- L'accompagnement de la réforme de la formation initiale des enseignants au PLF 2014

- **Emplois et crédits de titre 2**

Les crédits consacrés aux mesures 2014 en matière de formation initiale des enseignants s'élèvent à 167,44 M€.

Au titre de la mise en œuvre de la réforme, le PLF 2014 comprend les mesures suivantes :

Pour l'enseignement scolaire public du premier degré : création de 4 042 ETP :
- création de 4 042 ETP d'enseignants stagiaires à compter de la rentrée scolaire 2014, soit 1 347 ETPT ;

Pour l'enseignement scolaire public du second degré : création de 4 854 ETP :
- création de 4 854 ETP d'enseignants stagiaires à compter de la rentrée scolaire 2014, soit 1618 ETPT ;

Pour le programme « vie de l'élève » : création de 168 ETP :
- création de 168 ETP de CPE stagiaires à compter de la rentrée scolaire 2014, soit 56 ETPT ;

Pour l'enseignement privé du premier et du second degré, par la création de 1 183 ETP :
- création de 1 183 ETP d'enseignants stagiaires à compter de la rentrée scolaire 2014, soit 394 ETPT ;

- **Crédits hors titre 2**

Programmes 140 « enseignement scolaire public du premier degré » et 141 « enseignement scolaire public du second degré »

Malgré les contraintes qui pèsent sur les crédits hors titre 2, d'une manière générale, les crédits de formation des enseignants ont été maintenus au même niveau qu'en 2013.

3,06 M€ sur le programme 140 « Enseignement scolaire public du premier degré » et 5,31 M€ sur le programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré » sont prévus au PLF 2014 pour l'indemnisation des frais de stage et de transport des enseignants stagiaires de l'enseignement public.

Programme 139 « enseignement privé du premier et du second degré »

Jusqu'à présent la formation initiale continuée était suivie par des maîtres d'établissements d'enseignement privés, lauréats de concours externes, pendant leur année de stage. Avec la réforme de la formation, la formation initiale est suivie par des étudiants, lauréats de concours, qui doivent acquérir un master professionnel. Elle relève donc des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). Le programme 139 ne supportant plus la charge financière de cette formation, les crédits inscrits au titre de la formation initiale baissent de 5,13M€.
Les crédits inscrits sur ce dispositif s'élèvent ainsi au PLF 2014 à 0,85 M€ (contre 5,98 M€ inscrits en LFI 2013) et ne concernent plus que la formation initiale des lauréats des concours du premier degré pour la Nouvelle Calédonie et la Polynésie française où les lauréats demeurent régis par le dispositif qui leur est actuellement applicable.

Programmes 230 « vie de l'élève » et 214 soutien de la politique de l'éducation nationale »

Par ailleurs, afin d'aider les étudiants issus de milieux modestes à accéder aux métiers de l'enseignement, le dispositif des emplois d'avenir professeur sera renforcé : 6 000 EAP supplémentaires seront recrutés à la rentrée scolaire 2014, venant s'ajouter aux 10 000 postes créés en 2013.

Ces étudiants effectueront avec l'accompagnement d'un tuteur des missions rémunérées dans des écoles et des établissements du second degré. En contrepartie, les étudiants concernés s'engageront à se présenter, au terme de ces trois années, à un concours de recrutement d'enseignants organisé par l'Etat.

Dans le cadre de ce dispositif, il est prévu que les étudiants bénéficiaires de ces contrats perçoivent un revenu net « cible » de 900 € en moyenne mensuelle, dont :

- Une rémunération sur la base de 402 € mensuels,
- Une bourse sur critères sociaux de 281€ en moyenne mensuelle,
- Un complément sous forme de bourse de service public de 217 € mensuels.

La participation financière du Ministère de l'éducation nationale à ce dispositif s'élève à 59,4 M€, dont 28,2 M€ sur le programme 230 et 31,2 M€ sur le programme 214.

COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'EDUCATION ET DE LA COMMUNICATION DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 22

II- EFFECTIFS – PERSONNELS

22. Recrutement et formation des enseignants

Présenter académie par académie la mise en place des ÉSPÉ et les modalités d'accueil des stagiaires dans le premier et second degré.

REPONSE

I- Les ESPE

Dès la rentrée 2013, les étudiants qui se destinent au métier d'enseignant sont accueillis, au sein des 30 Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). Constituées au sein d'une université ou d'une communauté d'universités et établissements, elles ont fait l'objet d'une accréditation conjointe par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les étudiants y recevront une formation articulant des enseignements théoriques et pratiques, des stages d'observation ou de pratique accompagnée et de véritables périodes d'alternance, et pourront ainsi entrer de manière progressive dans le métier. Ils apprendront aussi à développer des méthodes pédagogiques innovantes grâce à un lien permanent avec la recherche et à une ouverture à l'international. Le master "Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation" (MEEF) allie ces différentes composantes dans le cadre d'une formation de haute qualité et à forte dimension professionnelle.

Les ESPE formeront l'ensemble des futurs enseignants, qu'ils se destinent à exercer en maternelle, à l'école élémentaire, au collège, au lycée ou à l'université, ainsi que les futurs conseillers principaux d'éducation (CPE). Tous les acteurs de l'École de demain suivront donc, des enseignements communs, ce qui permettra de faire naître et vivre une culture partagée qui favorisera, sur le terrain, la cohésion des équipes pédagogiques, facteur clé de la réussite des élèves.

Les ESPE seront animées à la fois par des personnels spécialisés dans la formation, par des universitaires et par des personnels de l'éducation nationale. Leurs équipes pédagogiques accueilleront un grand nombre de professionnels de terrain : personnels enseignants, d'inspection et de direction en exercice dans le premier et le second degré, intervenants issus de l'éducation populaire, de l'éducation culturelle et artistique, de l'éducation à la citoyenneté... L'expertise de ces professionnels sera un apport essentiel au projet pédagogique que développeront les ESPE.

Les ESPE ne sont pas réservées aux candidats aux concours de l'enseignement. Elles forment également les étudiants aux métiers de l'éducation et de la formation hors éducation nationale (éducateurs, formateurs pour adultes ...), mais aussi les étudiants de licence bénéficiant d'un emploi d'avenir professeur ou suivant une unité d'enseignement de préprofessionnalisation.

Enfin, ces écoles construiront, en partenariat avec les rectorats et l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN), des parcours de formation continue à destination des enseignants, des formateurs et des personnels d'inspection et d'encadrement.

Le tableau suivant présente par académie les ESPE (établissements porteurs et établissements partenaires) ainsi que les mentions de master qui y seront déployées.

			Mentions MEEF				
Académies	Etablissement porteur	Etablissements partenaires	Premier degré	Second degré	Encadrement éducatif	Pratiques et ingénierie de la formation	Durée accréditation
Aix-Marseille	Aix-Marseille Université	Aix-Marseille Université, université d'Avignon et des Pays du Vaucluse	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2018
Amiens	Université Picardie Jules Verne	Université Picardie Jules Verne	X	X	X		Septembre 2013 - août 2018
Besançon	Université de Franche-Comté	Université de Franche-Comté	X	X	X		Septembre 2013 - août 2017
Bordeaux	Université Bordeaux 4	Universités Bordeaux 1, 2, 3, 4, université de Pau et des Pays de l'Adour	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2016
Caen	Université de Caen Basse-Normandie	Université de Caen Basse-Normandie	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2017
Clermont-Ferrand	Université Blaise Pascal (Clermont-Ferrand 2)	Université d'Auvergne (Clermont 1) et Blaise-Pascal (Clermont 2)	X	X	X		Septembre 2013 - août 2017
Corse	Université de Corse	Université de Corse	X	X			Septembre 2013 - août 2018
Créteil	Université Paris-Est Créteil (paris 12)	Université Paris-Est Créteil (Paris 12), Universités Paris 8 et 13, université Paris-Est Marne-la-Vallée	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015
Dijon	Université de Bourgogne	Université de Bourgogne	X	X	X		Septembre 2013 - août 2017
Grenoble	Université Grenoble 1	Universités Grenoble 1, 2, 3 et université de Savoie	X	X	X		Septembre 2013 - août 2016
Lille	Communauté d'universités et établissements "Université Lille Nord de France"	Universités Lille 1, 2, 3, du Littoral, d'Artois et de Valenciennes	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015
Limoges	Université de Limoges	Université de Limoges	X	X	X		Septembre 2013 - août 2018
Lyon	Université de Lyon 1	Université de Lyon 1, 2, 3 et l'université Jean-Monnet de St Etienne	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2016
Montpellier	Communauté d'universités et établissements « Université Montpellier Sud de France »	Universités Montpellier 1, 2, 3, universités de Nîmes et de Perpignan	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015
Nancy Metz	Université de Lorraine	Université de Lorraine	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2018
Nantes	Université de Nantes	Universités de Nantes, d'Angers et du Maine	X	X	X		Septembre 2013 - août 2017
Nice	Universits de Nice	Universités de Nice et de Toulon	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2018
Orléans Tours	Université d'Orléans	Universités d'Orléans et de Tours	X	X	X		Septembre 2013 - août 2018

			Mentions MEEF				
Académies	Etablissement porteur	Etablissements partenaires	Premier degré	Second degré	Encadrement éducatif	Pratiques et ingénierie de la formation	Durée accréditation
Paris	Université Paris 4	PRES Hesam, PRES Sorbonne Paris Cité, PRES Sorbonne Université	X	X	X		Septembre 2013 - août 2019
Poitiers	Universits de Poitiers	Universités de Poitiers et de La Rochelle	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2018
Reims	Université de Reims Champagne-Ardennes	Université de Reims Champagne-Ardennes	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2018
Rennes	Communauté d'universités et établissements « Université européenne de Bretagne »	Universités Rennes 1,2, Bretagne Occidentale et Bretagne Sud	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2017
Rouen	Université de Rouen	Universités de Rouen et du Havre	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2017
Strasbourg	Université de Strasbourg	Universités de Strasbourg et de Mulhouse	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2018
Toulouse	Université Toulouse 2	Universités Toulouse 1, 2, 3	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2016
Versailles	Université de Cergy-Pontoise	Universités de Cergy-Pontoise, Evry Val d'Essonne, Paris-Ouest Nanterre-La Défense, Paris-Sud et Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2019
Guadeloupe	Université Antilles-Guyane	Université Antilles-Guyane	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015
Martinique	Université Antilles-Guyane	Université Antilles-Guyane	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015
Guyane	Université Antilles-Guyane	Université Antilles-Guyane	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015
La Réunion	Université de La Réunion	Université de La Réunion	X	X	X	X	Septembre 2013 - août 2015

II- Les modalités d'accueil des stagiaires dans le premier et le second degré

Pour l'année scolaire 2013-2014, les aménagements du dispositif d'accueil apportés par le ministre de l'éducation nationale pour l'année scolaire 2012-2013 au dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires mis en place depuis 2010 sont maintenus. Ces ajustements ont été fixés par la circulaire du 3 juillet 2012 qui prévoit un accueil institutionnel de 5 jours pour les stagiaires volontaires.

Les stagiaires seront en outre affectés, dans toute la mesure du possible, sur des postes complets devant élèves correspondant aux obligations réglementaires de service du corps auquel ils appartiennent. Dans le premier degré, les écoles les plus difficiles et les postes spécialisés seront évités, de même que l'attribution des classes les plus délicates. Dans le second degré, les recteurs veilleront à ce que l'emploi du temps des stagiaires corresponde à deux niveaux d'enseignement au maximum. Sauf contraintes particulières, les stagiaires seront affectés dans le même établissement que leur tuteur.

Dans le premier degré, le dispositif d'accompagnement du stagiaire prévoit l'organisation d'un travail en binôme avec un tuteur (maître d'accueil temporaire, professeur des écoles maître formateur) et parallèlement la prise en charge des classes du stagiaire et du tuteur par un remplaçant titulaire. La formation durant l'année de stage

s’organise sous forme de stages groupés pendant les deux premiers mois puis sous forme de stages filés le reste de l’année scolaire.

Dans le second degré, les stagiaires bénéficieront d’une décharge de service de 3 heures par semaine pour les personnels enseignants stagiaires et de 6 heures par semaine pour les CPE stagiaires. La formation durant l’année de stage s’organise dans le second degré sous forme de stages filés dans le cadre des décharges hebdomadaires qui sont accordées. Ces décharges doivent permettre aux stagiaires de suivre une journée de formation par semaine pendant toute l’année scolaire.

Ces mesures visent à améliorer la prise de fonctions avant le déploiement du nouveau dispositif de formation initiale des enseignants.

A partir de la session 2014, une véritable formation avec une composante ou des composantes disciplinaires fortes mais également un aspect professionnel construit sur des stages dans les classes et des enseignements accompagnant l’entrée progressive dans le métier sera proposée aux fonctionnaires stagiaires. En effet le décret n°2013-768 du 23 août 2013 réforme les conditions de recrutement et de formation initiale des personnels enseignants, d’éducation et d’orientation et procède à la modification des dispositions des statuts particuliers encadrant le déroulement du stage. Une formation alternera des séquences en situation professionnelle dans une école ou dans un établissement scolaire et des séquences au sein de l'établissement d’enseignement supérieur. Elle sera accompagnée d’un tutorat et pourra être adaptée pour tenir compte du parcours antérieur des professeurs stagiaires.

Afin de mettre en œuvre ce projet ambitieux, les écoles supérieures du professorat et de l’éducation (ESPE) proposeront des formations aux métiers de l’éducation. Dans ce cadre, tous les futurs professeurs, de la maternelle jusqu’à l’université, partageront ensemble des moments de formation, dans le domaine pédagogique comme dans celui de la recherche, afin de créer une culture et un esprit commun.

A plus long terme, l’objectif est bien d’offrir aux futurs enseignants un parcours de formation initiale reposant sur une entrée progressive dans le métier d’enseignant et s’achevant par l’obtention d’un master.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 59

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

59. Faire le point sur le rendement des concours externes et internes de recrutement des enseignants du premier et du second degré (enseignement général et enseignement professionnel), en précisant, pour 2012 et 2013, le nombre de postes offerts, le nombre de candidats inscrits, présents et reçus. Prévisions pour 2014 et les années suivantes.

REPONSE

I- Concours de recrutement de l'enseignement public du premier degré

La volonté politique de concentrer les efforts les plus importants sur le premier degré, tous recrutements externes publics confondus, s'est traduite par une augmentation très importante du nombre de postes proposés en 2013 : 8 413, soit +73% par rapport à la session 2012

La session 2014 propose 8 500 postes pour la métropole, et 111 postes pour Mayotte et la Polynésie, soit un total de 8 611 postes.

I-1 Concours externes

La réforme des conditions de recrutement et de la formation des personnels enseignants et d'éducation, intervenue avec la publication des décrets statutaires du **28 juillet 2009** exige la détention d'un master ou tout titre ou diplôme équivalent à compter de la session 2011.

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2011	2 914	35 646	16 273	2 932
2012	4 601	37 018	17 385	4 637
2013	7 977	37474	19 016	7 758
2014 Excep	8 044	57 135	23 962	

Les postes non pourvus à d'autres concours ont été reportés sur le concours externe, ce qui explique que le nombre d'admis est plus élevé que le nombre de postes offerts.

Le ratio admis/présents est passé de 26,7% en 2012 à 40,8% en 2013 Cette hausse est due en grande partie à l'augmentation du nombre de postes offerts (+ 73%).
La proportion des candidats présents comparée au nombre de postes offerts s'élève à 3,8 en 2012 et 2,38 en 2013.

La session exceptionnelle 2014 a été organisée de manière anticipée puisque les épreuves écrites se sont déroulées en juin 2013 et les épreuves d'admission se dérouleront en juin 2014. Elle a été ouverte aux étudiants inscrits en 1ère année de master et à ceux qui remplissent les conditions habituelles.

Le nombre de postes proposés est resté stable par rapport à la session 2013 (8 044, soit +1%) mais l'augmentation du nombre d'inscrits et de présents conforte l'idée que le vivier est toujours présent et que le métier d'enseignant dans le premier degré reste attractif[1].

I-2 Concours externes spéciaux

Dans les académies dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation, des professeurs des écoles chargés d'un enseignement de et en langue régionale peuvent être recrutés. Les concours externes

[1] *Les observations relatives à la session exceptionnelle 2014 valent pour l'ensemble des concours externes du premier degré (concours externes, concours externes spéciaux et troisièmes concours).*

spéciaux, **créés en 2002**, ont été ouverts dans 13 académies en 2013 ainsi que pour la session exceptionnelle 2014. La liste des langues concernées est arrêtée par chaque recteur parmi les langues suivantes : basque, corse, breton, catalan, créole, occitan-langue d'oc, langues régionales d'Alsace et des pays mosellans, en fonction de l'importance de leur usage dans l'académie ainsi que des besoins liés à l'accueil des enfants et à leur enseignement.

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2011	86	295	138	52
2012	102	320	185	72
2013	131	318	217	93
2014 Excep	144	488	210	-

I-3 Troisièmes concours

A leur création en 2002 (loi °2001-2 du 3 janvier 2001), ils étaient ouverts aux candidats qui, à la date de clôture du registre d'inscription, justifiaient de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins au cours des cinq années précédant la date de clôture des registres d'inscription aux dits concours, d'une ou de plusieurs activités professionnelles dans le domaine de l'éducation ou de la formation, et d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins trois années. A titre transitoire, les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins deux années ont pu se présenter à ce concours jusqu'à la session 2004 de celui-ci.

Depuis la session 2006, ils sont ouverts aux candidats qui, à la date de clôture du registre d'inscription, justifient de l'exercice, pendant une durée de cinq ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles (sans restriction) et la condition de diplôme est supprimée.

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2011	100	5 822	1 725	102
2012	200	3 890	**1 048**	176
2013	305	3 535	1 203	260
2014 Excep	312	7 144	2 145	

I-4 Seconds concours internes et concours internes spéciaux

Les conditions de diplômes pour se présenter aux seconds concours internes et internes spéciaux restent inchangées, jusqu'à la session 2015 incluse, pour les personnes recrutées antérieurement à l'entrée en vigueur des décrets modifiant les modalités de recrutement des personnels enseignants et d'éducation. Ils sont ouverts aux agents publics possédant une licence ou un diplôme équivalent et justifiant de trois ans d'ancienneté et aux élèves du cycle préparatoire.

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2011	54	3 173	926	68
2012	97	2 072	559	94
2013	187	1 837	555	146

De la même façon que pour le concours externe, les postes non pourvus à d'autres concours peuvent être reportés sur le second concours interne, ce qui explique que le nombre d'admis soit, certaines années, plus élevé que le nombre de postes offert.

La forte hausse confirmée du ratio admis/présents (26,3% en 2013), s'explique à la fois par l'augmentation du nombre de postes offerts et la stabilisation du nombre de présents malgré une baisse des inscrits.

I-5 Premiers concours internes

Ils sont ouverts aux instituteurs titulaires justifiant de 3 ans d'ancienneté.

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2011	225	420	228	143
2012	150	610	296	111
2013	125	473	235	87

Il convient de rappeler que lors de la création du corps des professeurs des écoles en 1990, le nouveau corps a été massivement constitué par le biais de l'intégration des instituteurs qui comporte deux volets : la liste d'aptitude et les 1er concours internes. Le plan d'intégration prévu sur dix ans s'est achevé en 2007. En 1999,

ce plan avait bénéficié d'une forte revalorisation par l'augmentation des possibilités d'intégrations qui avaient été portées, de 1999 à 2007, à 20 735 par an.
Depuis, les deux voies d'intégration se déroulent selon des modalités prévues par le statut des professeurs des écoles, toujours au moyen de la liste d'aptitude et des premiers concours internes. Chaque année, l'établissement du nouveau contingent tient compte à la fois du stock des instituteurs restant à intégrer, et du constat des intégrations réalisées l'année précédente.

Le sous-rendement observé s'explique par le fait que les instituteurs titulaires justifiant de trois ans d'ancienneté, à qui sont ouverts ces concours, ne souhaitent pas se présenter aux épreuves d'un concours et préfèrent poursuivre leur carrière comme instituteur.

I-6.Examens professionnalisés réservés de professeurs des écoles
Ces recrutements se sont inscrits dans le cadre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite loi SAUVADET, relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lute contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

La session 2013 a constitué la première édition d'un plan de recrutement sur quatre ans

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2013	20	103	57	16

II- Concours de recrutement de l'enseignement public du second degré

Pour la clarté de l'exposé, l'analyse des résultats distingue :
- le recrutement par les concours externes, y compris la troisième voie, dont le niveau est fixé en fonction des sorties de corps, de l'évolution des effectifs d'élèves et des emplois ouverts en loi de finances ;
- la promotion interne, par les concours internes.

II-1 Evolution des concours externes
La session 2013 présente une nette augmentation du volume de postes proposés. En effet, l'offre de postes, restée stable à 8 600 entre 2008 et 2012, a été portée à 11 000 en 2013 (+ 27,9%) traduisant ainsi la volonté d'une relance de la politique de recrutement. Est venue s'ajouter, en cours d'exercice, la session exceptionnelle 2014 qui a été organisée de manière anticipée puisque les épreuves écrites se sont déroulées en juin 2013 et que les épreuves d'admission se dérouleront en juin 2014. A périmètre constant, le volume de postes proposés à cette dernière session a évolué de 15%.La hausse observée atteint 21% pour le CAPES.
La session 2014 de droit commun propose un volume stable de 10 800 postes.

Postes offerts aux concours externes et à la 3ème voie

	2012	2013	Évolution 2012-2013	2014 Excep	Évolution 2013-2014 Excep	2014	Evolution 2013 - 2014
Agrégation	1 248	1 589	27,3%	nc[2]		1620	2,0%
CAPES/CAPEPS/3V	5 509	6 978	26,7%	8341	19,5%	6 900	-1,1%
CAPET	191	464	142,9%	541	16,5%	460	-0,9%
CAPLP	1 357	1 601	18,0%	1568	-2%	1 460	-8,8%
CPE	245	300	22,4%	300	0%	300	0,0%
COP	50	68	36,0%	nc		60	-11,8%
TOTAL	**8 600**	**11 000**	**27,9%**	**10750**	**15%**	**10 800**	**-1,8%**

Inscrits aux concours externes et à la 3ème voie

	2012	2013	Évolution 2012-2013	2014 Excep	Évolution 2013-2014 Excep
Agrégation	21 694	23 838	9,9%	-	-
CAPES/CAPEPS/3V	27 387	29 216	6,7%	44 023	50,7%
CAPET	3 487	3 919	12,4%	6 039	54,1%
CAPLP	10 483	10 393	-0,9%	11 592	11,5%
CPE	5 187	5 170	-0,3%	5 928	14,7%
COP	1 398	1644	17,6%	-	-
TOTAL	**69 636**	**74 180**	**6,5%**	**67 582**	**38,8%**

[2] *Non concerné*

A la hausse de 6,5% observée entre les sessions 2012 et 2013 qui confirme l'arrêt de la baisse du nombre des inscrits pour ces concours constatée depuis la session 2005, la session 2014 exceptionnelle a connu un accroissement remarquable de 38,8 % pour les inscriptions aux concours externes du second degré, à périmètre constant. Cet accroissement a concerné toutes les disciplines.

Présents aux concours externes et à la 3ème voie

	2012	2013	Évolution 2012-2013	2014 excep	Évolution 2013-2014 excep
Agrégation	8 323	9 635	15,8%	-	
CAPES/CAPEPS/3V	14 676	16 561	12,8%	25 758	55,5%
CAPET	1 214	1 439	18,5%	2 264	57,3
CAPLP	4 323	4771	10,4%	5 181	8,6%
CPE	1 865	1948	4,5%	2 499	28,3%
COP	486	567	16,7%	-	
TOTAL	**30 887**	**34 921**	**13,1%**	**35 702**	**44,4%**

Au-delà de l'augmentation de 13% des candidats présents entre les sessions 2012 et 2013 il faut noter la remarquable progression de plus de 44% entre la session 2013 et la session 2014 exceptionnelle.

Lauréats des concours externes et de 3ème voie (sur liste principale)

	2012	2013	'Évolution 2012-2013
Agrégation	1 244	1 494	20,1%
CAPES/CAPEPS/3V	4 803	6 007	25,1%
CAPET	189	300	58,7%
CAPLP	1 242	1 304	5,0%
CPE	245	300	22,4%
COP	50	68	36%
TOTAL	**7 773**	**9 473**	**21,9%**

En dépit de la persistance de disciplines en difficulté depuis plusieurs années pour certains concours, il faut remarquer l'évolution positive des recrutements dans l'ensemble des concours. Les constats opérés s'agissant de l'évolution du nombre des inscrits et des présents permettent de souligner la persistance d'un vivier.

II-2 Concours et examens professionnalisés réservés pour le recrutement des personnels enseignants du second degré public

Ces recrutements se sont inscrits dans le cadre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite loi SAUVADET, relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. .

La session 2013 a constitué la première édition d'un plan de recrutement sur quatre ans.

Années	Postes	Inscrits	Présents	Reçus
2013	2 583	14 067	8 812	2 594

II-3 Les concours internes

La session 2014 offre un volume total aux concours internes de 2 000 postes soit une augmentation de +6,2% par rapport à la session 2013. Le recrutement en CAPLP bénéficie notamment d'une augmentation de +68,7% lui permettant de retrouver un niveau équivalent à la session 2012.
Cette augmentation du recrutement vise à favoriser la promotion interne sans assécher les viviers de recrutement des concours réservés.

Evolution des postes offerts aux concours internes

	2012	2013	Évolution 2012-2013	2014	Évolution 2013-2014
Agrégation	759	831	9,5%	825	-0,7%
CAPES/CAPEPS	708	757	6,9%	765	1,1%
CAPET	38	49	28,9%	50	2%
CAPLP	275	166	-39,6%	280	68,7%
CPE	55	60	9,1%	60	0%
COP	15	20	33,3%	20	0%
TOTAL	**1 850**	**1 883**	**1,8%**	**2 000**	**+6,2%**

Inscrits aux concours internes

	2012	2013	Évolution 2012-2013
Agrégation	16 742	15 909	-5,0%
CAPES/CAPEPS	12 113	13 664	12,8%
CAPET	1 425	1 377	-3,4%
CAPLP	4 538	4 497	-0,9%
CPE	4 492	4 632	3,1%
COP	234	328	40,2%
TOTAL	**39 544**	**40 407**	**2,2%**

Alors que le nombre de postes offerts a augmenté de 1,8% entre les sessions 2012 et 2013, il faut constater une évolution positive du nombre des inscrits qui, de négative en 2012 (-10,4%), s'établit à 2,2% en 2013.

Présents aux concours internes

	2012	2013	Évolution 2012-2013
Agrégation	10 658	10 011	-6,1%
CAPES/CAPEPS	6 455	6 750	4,6%
CAPET	440	396	-10,0%
CAPLP	1 939	1 808	-6,8%
CPE	2 010	2014	0,2%
COP	71	97	36,6%
TOTAL	**21 573**	**21 076**	**-2,3%**

Le nombre de candidats présents a moins diminué qu'en 2012 (-4,3%). Il est en recul de 2,3%. On peut noter cependant la progression des présents au concours interne de COP (+ 36,6%).

Lauréats des concours internes (sur liste principale)

	2012	2013	Évolution 2012-2013
Agrégation	759	830	9,4%
CAPES/CAPEPS	708	757	6,9%
CAPET	38	48	26,3%
CAPLP	271	163	-39,9%
CPE	55	60	9,1%
COP	15	20	33,3%
TOTAL	**1 846**	**1 878**	**1,7%**

III- Concours externes et internes spécifiques à l'enseignement privé sous contrat

Le recrutement des maîtres contractuels et agrées des établissements d'enseignement privés sous contrat se fait par la voie de concours spécifiques à l'enseignement privé qui correspondent aux concours de recrutement des enseignants du public dans les premier et second degrés : concours externes, troisièmes concours, concours internes et recrutements réservés.

III-1 Rendement des concours

Le rendement des concours externes, internes spécifiques et réservé (première session en 2013) à l'enseignement privé sous contrat pour les sessions 2012 et 2013 est détaillé dans les tableaux ci-après.

Premier degré privé

	SESSION 2012					SESSION 2013				
CONCOURS PROFESSEURS DES ECOLES	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	% admis / postes offerts	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	% admis / postes offerts
CONCOURS EXTERNE	797	7 915	3 232	773	96,99%	879	6 857	2 976	836	95,1%
CONCOURS EXTERNE SPECIAL	26	88	51	11	42,31%	31	97	67	20	64,5%
TROISIEME CONCOURS	12	231	38	5	41,67%	10	196	47	7	70,0%
CONCOURS INSTITUTEURS (spécifique à la Nouvelle Calédonie)	15					20				0,0%
TOTAL CONCOURS EXTERNES	**850**	**8 234**	**3 321**	**789**	**92,82%**	**940**	**7 150**	**3 090**	**863**	**91,8%**
SECOND CONCOURS INTERNE	**91**	**950**	**450**	**57**	**62,64%**	*	**614**	**271**	**56**	*
RECRUTEMENTS RESERVES						**340**	**1 910**	**1 649**	**337**	**98,1%**

* Enquête académique en cours.

Second degré privé

CONCOURS EXTERNES (CAFEP)	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	% admis / postes offerts	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	% admis / postes offerts
CAFEP-CAPES	793	5 473	2 645	563	71,0%	785	5 249	2 989	658	83,8%
CAFEP-CAPEPS	110	435	153	110	100,0%	70	353	205	70	100,0%
CAFEP-CAPET (enseignement technique)	47	809	296	35	74,5%	56	726	280	44	78,6%
CAFEP-CAPLP (enseignement professionnel	139	1569	650	135	97,1%	175	1 495	725	166	94,9%
TOTAL CAFEP	**1 089**	**8 286**	**3 744**	**843**	**77,4%**	**1 086**	**7 823**	**4 199**	**938**	**86,4%**
3ème concours CAPES	11	355	115	11	100,0%	14	257	102	**14**	100,0%
3ème concours CAPEPS										
3ème concours CAPET										
3ème concours CAPLP										
TOTAL 3èmes concours	**11**	**355**	**115**	**11**	**100,0%**	**14**	**257**	**102**	**14**	**100,0%**
CAER-AGREGATION	100	2 367	1 479	92	92,0%	150	2 379	1 465	134	89,3%
CAER-CAPES	386	5 065	3 191	384	99,5%	679	5 156	3 215	667	98,2%
CAER-CAPEPS	60	786	603	60	100,0%	70	781	590	70	100,0%
CAER-CAPET (enseignement technique)	47	446	201	43	91,5%	42	483	240	40	95,2%
CAER-CAPLP (enseignement professionnel	107	1051	531	100	93,5%	149	1 084	556	135	90,6%

CONCOURS EXTERNES (CAFEP)	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	% admis / postes offerts	Nombre de postes offerts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Nombre de candidats admis	% admis / postes offerts
TOTAL CAER	**700**	**9 715**	**6 005**	**679**	**97,0%**	**1 090**	**9 883**	**6 066**	**1 046**	**96,0%**
CAER-Réservé CAPES						321	4 216	3 067	309	96,3%
CAER-Réservé CAPEPS						35	704	475	35	100,0%
CAER-Réservé CAPET (enseignement technique)						72	462	314	65	90,3%
CAER-Réservé CAPLP (enseignement professionnel						132	1 247	740	126	95,5%
TOTAL CAER Réservés						**560**	**6 629**	**4 596**	**535**	**95,5%**

III-2 Prévisions de recrutement pour la session 2014

Dans l'enseignement privé sous contrat, toutes les voies de recrutement sont prises en compte pour couvrir les besoins recensés : concours externes, concours internes et recrutements réservés.

Pour la session 2014, le nombre des postes offerts aux concours sera de 4 190 : 1 350 pour les concours du premier degré et 2 840 pour les concours du second degré, toutes voies de recrutements confondues, y compris recrutements réservés. 2 100 postes ont été ouverts au titre de la session exceptionnelle 2014 des concours externes organisée dès 2013 au titre de la transition vers la réforme du recrutement et de la formation.

A ceux-là s'ajouteront les postes d'enseignants stagiaires proposés dans le PLF 2014, à hauteur de 2 312 ETP. La répartition de ces créations entre les concours de l'enseignement privé, qui concerneront notamment les concours externes de la session 2014 dans le cadre de la réforme et du recrutement, est actuellement en cours de finalisation.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 12

II- EFFECTIFS – PERSONNELS

12. Indiquer les prévisions de **recrutement d'enseignants et d'autres personnels éducatifs** pour les cinq prochaines années.
Présenter pour chaque concours de recrutement la méthode de calibrage. Apprécier l'écart de calibrage entre la prévision et les besoins réels constatés a posteriori.

REPONSE

I – Prévisions de recrutement et méthode de calibrage – Enseignement public

● **La détermination des besoins de recrutement** des personnels enseignants constitue un enjeu majeur en raison des volumes concernés, de la forte anticipation et du nombre des opérations qu'elle requiert. Le volume des postes offerts est arrêté notamment sur la base du schéma d'emplois prévu par la loi de finances et de la prévision de départs des personnels enseignants. Il tient compte également de l'évolution de l'offre de formation dans les établissements scolaires et de l'impact des réformes pédagogiques.

La mise en œuvre de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, en réintroduisant une année de formation initiale pour les enseignants, modifie profondément le calendrier de projection des besoins en personnels enseignants.

La session 2013 constitue la dernière session de concours avant rénovation. Les lauréats étant affectés l'année même de leur admission, le niveau des recrutements devait couvrir les besoins de la rentrée scolaire 2013 : 11 000 postes ont été proposés pour les concours externes du second degré public et 9 000 postes aux concours du premier degré public.

La session transitoire, dite 2014 exceptionnelle, dont l'admissibilité s'est déroulée en juin 2013 et dont l'admission aura lieu en juin 2014, doit permettre d'assurer le passage vers des concours refondés. Les lauréats seront nommés stagiaires à la rentrée 2014. Le niveau de recrutement de cette session doit couvrir les besoins de la rentrée 2014 : 10 750 postes ont été ouverts aux concours externes du second degré public et 8 500 postes aux concours du premier degré public.

La session 2014 de droit commun sera la première session rénovée de concours. Les lauréats seront affectés l'année suivant leur admission (soit septembre 2015), après une année de formation initiale pendant laquelle ils partageront leur service entre formation au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) et stage en responsabilité dans une école ou un établissement scolaire, en assurant un demi-service d'enseignement devant élèves. Le niveau des recrutements doit ainsi permettre de couvrir les besoins à la rentrée 2015. A ce titre, 10 800 postes sont proposés pour les concours externes du second degré public et 8 611 postes pour le premier degré public.

● **Le calibrage des besoins de recrutements est effectué, à compter de la session de concours rénovés 2014, pour la rentrée N+2,** pour les raisons indiquées supra.

Pour le premier degré, le niveau global des recrutements est déterminé par les projections de départ, la situation de la ressource enseignante et l'évolution des postes.
La répartition du nombre de postes par académie et par voie de recrutement est déterminée en concertation avec les académies.

Pour le second degré, les concours de recrutement des enseignants sont organisés par type de concours (agrégation externe, agrégation interne, CAPES externe, CAPES interne,…), sections et options le cas échéant, ces deux dernières correspondant aux disciplines sous l'angle desquelles est envisagé le calibrage des besoins en ressources d'enseignement. Les 383 sections des différents concours de recrutement ne sont cependant pas toutes ouvertes chaque année.
La détermination de l'ouverture/fermeture de ces sections s'efforce de concilier la nécessité de répondre aux besoins d'enseignement à court terme mais également d'entretenir des effectifs suffisants dans les filières universitaires pour préserver un vivier de candidats de qualité à moyen terme.
Les propositions d'ouvertures/fermetures doivent également respecter un certain équilibre entre les concours internes et les concours externes.
Cependant la validation des ouvertures/fermetures de sections tient compte d'approches plus globales qui s'expriment au moment des arbitrages finaux et qui peuvent influer sensiblement sur le niveau des recrutements.
La dernière étape du travail de prévision en matière de recrutement dans le second degré porte sur la détermination du volume de postes offerts par discipline.

Les éléments analysés portent sur :
- l'évolution des postes déjà ouverts le cas échéant lors des précédentes sessions,
- les taux de pression (nb d'inscrits/nb de postes) observés lors des concours de la session précédente,
- la situation des ressources enseignantes pour chaque discipline (observation du nombre de contractuels et de la situation éventuelle de sureffectif),
- les projections de départs par discipline,
- le taux de rendement (nb d'admis/nb de postes) du concours précédent.

S'y ajoute la prise en compte des impacts des réformes pédagogiques.

Ces opérations de calibrage des recrutements sont donc délicates en raison des volumes concernés et de l'anticipation qu'elles requièrent. Les recrutements de la session 2014 rénovée nécessitent que le volume des postes soit arrêté à la rentrée 2013 sur la base de la prévision de départs des personnels enseignants durant l'année scolaire 2014-2015, sans connaître encore les constats de départs des années scolaires 2012-2013 et 2013-2014.

● **Eu égard à ce caractère nécessairement anticipatif des opérations, des écarts plus ou moins importants entre prévision et besoins réels peuvent être constatés a posteriori**.

Dans le premier degré, les écarts peuvent se traduire par une situation de surnombres budgétaires ou par une situation de vacance d'emplois résultant d'un désajustement entre les flux d'entrées et de sorties, consécutifs à des départs en retraite inférieurs ou supérieurs, selon le cas, aux prévisions.

Dans le second degré, ces écarts peuvent notamment se manifester par l'apparition de surnombres disciplinaires plus ou moins importants mais qui ne représentent qu'une part résiduelle de 0,4% sur l'ensemble des disciplines. Les sureffectifs disciplinaires restent relativement importants en génie mécanique (251 ETP en enseignement général, soit 6,2% de l'ensemble des enseignants de la discipline et 196 ETP en enseignement professionnel, soit 8,5% de l'ensemble des enseignants de la discipline). On note que le taux constaté en science physique (223 ETP soit 1,2% de l'ensemble des enseignants de la discipline), important depuis plusieurs années, tend à se résorber par l'effet d'une baisse des recrutements : -5% sur les concours 2010, -38% pour les concours 2011, -24% pour les concours 2012 et -1% sur les concours 2013.
Dans d'autres disciplines en tension en termes de recrutements (mathématiques, anglais, lettres classiques notamment), l'insuffisance du recrutement de personnels titulaires nécessite de recruter des personnels contractuels.

L'administration centrale s'est engagée, ces dernières années, dans un dialogue de gestion actif de plus en plus approfondi avec les académies, pour assurer la meilleure adéquation possible en matière de recrutement et limiter au maximum ces déséquilibres.

II – Prévisions de recrutement et méthode de calibrage – Enseignement privé sous contrat

S'agissant de l'enseignement privé sous contrat, le recrutement des maîtres contractuels et agrées des établissements d'enseignement privés sous contrat se fait par la voie de concours spécifiques à l'enseignement privé mais qui sont de même nature que les concours de recrutement des enseignants du public dans les premier et second degrés : concours externes, troisièmes concours, concours internes et recrutements réservés.

Dans l'enseignement privé sous contrat, toutes les voies de recrutement sont prises en compte pour couvrir les besoins recensés : concours externes, troisièmes concours, concours internes et recrutements réservés.

Pour la session 2014, le nombre prévisible de départs à la retraite est estimé à 4 250. Le nombre des postes offerts aux concours pour compenser ces départs sera de 4 190 : 1 350 pour les concours du premier degré et 2 840 pour les concours du second degré, toutes voies de recrutements confondues.
2 100 postes ont été ouverts au titre de la session exceptionnelle 2014 des concours externes organisée dès 2013 au titre de la transition vers la réforme du recrutement et de la formation.
A ceux-là s'ajouteront les postes d'enseignants stagiaires proposés dans le PLF 2014, à hauteur de 2 312 ETP.
La répartition de ces créations entre les différents concours de l'enseignement privé, notamment les concours externes de la session 2014 dans le cadre de la réforme du recrutement, est actuellement en cours de finalisation.

Ainsi, les paramètres retenus pour le calibrage des concours de l'enseignement privé sont les suivants :

1 - le nombre de services vacants essentiellement déterminé par le nombre prévisible de départs à la retraite pour chaque degré d'enseignement à la rentrée scolaire de l'année de la session des concours. Ces départs à la retraite sont calculés chaque année par l'exploitation des pyramides des âges des maîtres contractuels et agréés auxquelles sont appliquées des taux de départ les plus récemment constatés par tranche d'âge.
Pour le premier degré cette étude est complétée par une enquête diligentée auprès des services académiques pour connaître les besoins réels de chaque département
Pour le second degré, les taux de départs à la retraite sont appliqués à chaque discipline ouverte aux recrutements.
La réforme du recrutement et de la formation conduit à apporter une modification dans l'année de référence des départs prévisionnels à la retraite.
Le calibrage des concours internes et réservés restera établi en fonction des prévisions de départs en retraite de l'année.
Le calibrage des concours externes sera désormais établi en tenant compte des prévisions de départs de l'année N+1, suite à la réintroduction d'une année de formation alternée pour les lauréats de ces concours.

2 - le schéma d'emploi déterminé dans les lois de finances qui se traduit soit par des créations soit par des suppressions d'emplois. Pour l'année 2014, les mesures de créations prévues, notamment dans le cadre de la réforme de la formation initiale des maîtres, sont prises en compte et feront l'objet d'une répartition de moyens supplémentaires d'enseignement entre les académies, en cours de finalisation.

3 - est également pris en compte notamment depuis 2013, le plan de « déprécarisarion » mis en œuvre dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi dans la fonction publique et transposé, pour l'enseignement privé, par le décret n° 2012-1512 du 28 décembre 2012 relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès aux échelles de rémunération des maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé sous contrat relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Ce plan étant envisagé à effectifs constants, le nombre de postes offert aux concours et aux examens professionnels réservés vient en déduction du nombre de postes offerts aux concours externes et aux concours internes spécifiques à l'enseignement privé.

L'écart de calibrage entre la prévision et les besoins réels constatés a posteriori résulte, notamment dans le second degré, d'un décalage entre le nombre de postes offerts aux concours externes et le nombre d'admis à ces concours. Ainsi, sur une période de 10 ans de 2003 à 2013, sur près de 14 000 postes offerts aux CAFEP seuls près de 10 000 ont été pourvus ce qui donne un rendement de 72%.

Cet écart n'est pas constaté dans le premier degré où le taux de rendement des concours externes représente une moyenne de plus de 95% sur une période de 10 ans.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 58

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

58. Faire le point sur les besoins attendus de recrutement pour l'ensemble des personnels de l'enseignement scolaire en 2014 et faire état des prévisions à moyen terme. Pour les enseignants, préciser les corps ou les disciplines pour lesquels les besoins attendus sont les plus et les moins élevés.
Faire le point sur la programmation pluriannuelle envisagée.

REPONSE

I – Besoins attendus de recrutement concernant les personnels d'encadrement

● **Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation**

Les besoins de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, appréciés au regard des prévisions de sorties de chaque grade et les postes restés vacants à l'issue du mouvement, ont conduit à fixer un volume global des entrées par la voie des concours et de la liste d'aptitude à 760 postes au titre de 2013.

Ainsi, 700 postes ont été ouverts aux concours (50 pour l'accès à la 1ère classe et 650 pour la 2ème classe) et 60 postes ont été proposés pour l'accès à la 2ème classe par la voie de la liste d'aptitude.

Les niveaux de recrutement de ces deux concours pour la session 2013 se situent à des niveaux inférieurs à ceux des années précédentes (800 en 2012) car ils ont anticipé une baisse des départs à la retraite amorcée par le recul de la limite d'âge. A cet égard, les moyennes d'âge des personnels appartenant aux trois grades du corps des personnels de direction sont stables depuis 2008 : 47 ans pour les personnels de direction de 2ème classe, 54 ans pour ceux de la 1ère classe et 59 ans pour ceux de la hors classe (soit une moyenne d'âge du corps de 51 ans).

● **Personnels d'inspection : inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et inspecteur de l'éducation nationale (IEN)**

Depuis la session 2012, les listes des spécialités ouvertes pour chacun des deux concours de recrutement dans les corps d'inspection sont précisées dès l'avis d'ouverture de ces concours. Elles sont établies en tenant compte des priorités ministérielles et des besoins attendus dans les différentes disciplines. Le nombre de postes ouverts dans chacune d'elle est en revanche arrêté en fin d'année civile.

Le volume global des recrutements dans le corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) par la voie du concours et de la liste d'aptitude a été fixé, pour 2013, à 94 postes (contre 102 en 2012). Ainsi, 70 postes ont été ouverts pour la voie du concours (75 en 2012), 3 postes pour celle du concours sur titres (3 également en 2012) et 21 postes pour celle de la liste d'aptitude.

S'agissant des recrutements dans le corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 146 postes ont été ouverts pour 2013 (contre 153 en 2012), qui se répartissent entre 115 postes pour la voie du concours et 31 postes pour celle de la liste d'aptitude.

Les besoins en recrutement dans les corps d'inspection connaissent une légère baisse depuis 2011 qui s'explique, comme pour les personnels de direction, par des prévisions de départs à la retraite moins élevées compte tenu du recul de l'âge légal de départ à la retraite. Les moyennes d'âge des membres des corps d'inspection sont en légère augmentation : 54,1 ans pour les IA-IPR et 53,3 ans pour les IEN.

S'agissant des personnels d'encadrement en 2014 et les prévisions à moyen terme, les besoins de recrutement pour la session 2014 sont établis en fonction des orientations ministérielles et de l'évolution démographique des corps d'encadrement concernés. C'est pourquoi, le calibrage des postes offerts aux concours pour la session 2014 sera établi au cours de l'automne après constat des flux d'entrées et de sorties dans les corps des personnels d'inspection et de direction.
Par ailleurs, dans le cadre de l'agenda de la refondation de l'École, le ministre s'est engagé à ouvrir des discussions relatives aux métiers et aux parcours professionnels des personnels de l'éducation nationale. D'ores et déjà, l'évolution des concours de recrutement des personnels de direction a été abordée avec les représentants des personnels de direction au cours des discussions engagées dans le cadre du dialogue social au premier semestre 2013.

II – Besoins attendus de recrutement des personnels enseignants de l'enseignement public

La détermination des besoins de recrutement des personnels enseignants constitue un enjeu majeur en raison des volumes concernés, de la forte anticipation et du nombre des opérations qu'elle requiert. Le volume des postes offerts est arrêté notamment sur la base du schéma d'emplois prévu par la loi de finances et de la prévision de départs des personnels enseignants. Il tient compte également de l'évolution de l'offre de formation dans les établissements scolaires et de l'impact des réformes pédagogiques.

La mise en œuvre de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, en réintroduisant une année de formation initiale pour les enseignants, modifie profondément le calendrier de projection des besoins en personnels enseignants.

La session 2013 constitue la dernière session de concours avant rénovation. Les lauréats étant affectés l'année même de leur admission, le niveau des recrutements devait couvrir les besoins de la rentrée scolaire 2013 : 11 000 postes ont été proposés pour les concours externes du second degré public et 9 000 postes aux concours du premier degré public.

La session transitoire, dite 2014 exceptionnelle, dont l'admissibilité s'est déroulée en juin 2013 et dont l'admission aura lieu en juin 2014, doit permettre d'assurer le passage vers des concours refondés. Les lauréats seront nommés stagiaires à la rentrée 2014. Le niveau de recrutement de cette session doit couvrir les besoins de la rentrée 2014 : 10 750 postes ont été ouverts aux concours externes du second degré public et 8 500 postes aux concours du premier degré public.

La session 2014 de droit commun sera la première session rénovée de concours. Les lauréats seront affectés l'année suivant leur admission (soit septembre 2015), après une année de formation initiale pendant laquelle ils partageront leur service entre formation au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) et stage en responsabilité dans une école ou un établissement scolaire, en assurant un demi-service d'enseignement devant élèves. Le niveau des recrutements doit ainsi permettre de couvrir les besoins à la rentrée 2015. A ce titre, 10 800 postes sont proposés pour les concours externes du second degré public et 8 611 postes pour le premier degré public.

Dans le second degré, des écarts entre prévision et besoins réels peuvent se manifester par l'apparition de surnombres disciplinaires plus ou moins importants mais qui ne représentent qu'une part résiduelle de 0,4% sur l'ensemble des disciplines.
Les sureffectifs disciplinaires restent relativement importants en génie mécanique (251 ETP en enseignement général, soit 6,2% de l'ensemble des enseignants de la discipline et 196 ETP en enseignement professionnel, soit 8,5% de l'ensemble des enseignants de la discipline). On note que le taux constaté en science physique (223 ETP soit 1,2% de l'ensemble des enseignants de la discipline), important depuis plusieurs années, tend à se résorber par l'effet d'une baisse des recrutements : -5% sur les concours 2010, -38% pour les concours 2011, -24% pour les concours 2012 et -1% sur les concours 2013.
A l'inverse, certaines disciplines font état de forts besoins, il s'agit de disciplines générales où l'on observe des difficultés de recrutement depuis plusieurs années : principalement en mathématiques, en lettres, ainsi qu'en anglais et en éducation musicale.

L'administration centrale s'est engagée, ces dernières années, dans un dialogue de gestion actif de plus en plus approfondi avec les académies, pour assurer la meilleure adéquation possible en matière de recrutement et limiter au maximum ces déséquilibres.

III – Besoins attendus de recrutement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)

Le dialogue de gestion prévisionnelle entre l'administration centrale et les recteurs d'académies responsables de BOP est à la fois une procédure et une modalité de pilotage stratégique.

● **Une procédure** qui débute désormais dès la fin du mois de juin : notes / circulaire de cadrage, notamment pour permettre aux services rectoraux de disposer du temps nécessaire pour approfondir leur dialogue avec les établissements d'enseignement supérieur, calendrier de retour, envoi de matrices nationales sur les bilans et perspectives, échanges formels et informels, stabilisation et arbitrage du volume et des modalités de recrutement, saisine du Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel, discussions bilatérales avec les académies afin d'affiner leurs recrutements par modalité, ouverture des concours nationaux et déconcentrés,

● **Une modalité de pilotage stratégique**
L'objectif stratégique, au-delà de la nécessité de disposer de données statistiques et de bilans fiables, est double :
- du point de vue du pilotage central : confronter l'analyse de l'administration centrale à l'analyse académique et agréger à sa réflexion la compréhension des contraintes et choix stratégiques de l'académie, établir des constats et des prévisions fines, expliciter les axes nationaux ou ministériels : impact des accords catégoriels, PACTE, modifications statutaires… ;
- du point de vue académique : occasion de formaliser et d'expliciter ses orientations et choix, se doter de comparaisons nationales et de données, tendre vers l'autodiagnostic et la généralisation du contrôle de gestion.

Comme pour les personnels enseignants, la détermination des besoins de recrutement des personnels IATSS dépend à la fois de la démographie des corps et du schéma d'emplois prévu en loi de finances.
Ainsi, en retenant l'hypothèse du remplacement de l'ensemble des agents libérant définitivement leur emploi, les besoins attendus de recrutements externes sont essentiellement liés aux volumes prévisionnels de départs en retraite.

La moyenne d'âge des personnels IATSS est de 46 ans et 11 mois, en diminution de 7 mois par rapport à 2012.
Sur les 69 935 (en personnes physiques) agents titulaires en activité de l'ensemble des corps IATSS à gestion nationale et déconcentrée, au 1er juin 2013 (section enseignement scolaire), 17 245 ont 55 ans ou plus (24,7% du total, contre 27,4% en 2012).
En 2012, le nombre de départs définitifs annuels (retraite, congé de fin d'activité, démission, décès, licenciement, changement d'administration, changement de filière…) libérant des emplois mis aux recrutements s'élève à 2 128, dont 1 955 départs en retraite (hors personnels de l'encadrement administratif supérieur).

Les dernières prévisions de départs en retraite s'élèvent à 2 084 agents pour l'année 2013 et à 2 238 agents pour l'année 2014, soit une augmentation de 7% des besoins prévisionnels de recrutements externes issus des départs en retraite entre 2013 et 2014. En l'état actuel des prévisions et compte tenu de la démographie des corps, les départs en retraite devraient diminuer dans les années suivantes, en revenant dès 2015 au volume de 2012.

IV – Besoins de recrutement– Enseignement privé sous contrat

S'agissant de l'enseignement privé sous contrat, le recrutement des maîtres contractuels et agrées des établissements d'enseignement privés sous contrat se fait par la voie de concours spécifiques à l'enseignement privé mais qui correspondent aux concours de recrutement des enseignants du public dans les premier et second degrés : concours externes, troisièmes concours, concours internes et recrutements réservés.

Dans l'enseignement privé sous contrat, toutes les voies de recrutement sont prises en compte pour couvrir les besoins recensés : concours externes, troisièmes concours, concours internes et recrutements réservés. En effet, les candidats aux concours internes et recrutements réservés sont pour la plupart des suppléants qui exercent des fonctions à temps incomplet dans les établissements d'enseignement privés. Les lauréats ayant vocation à occuper des fonctions à temps complet constituent dès lors un réel potentiel d'enseignement supplémentaire.

Pour la session 2014, le nombre prévisible de départs à la retraite est estimé à 4 250 ; le nombre des postes offerts aux concours pour compenser ces départs sera de 4 190 : 1 350 pour les concours du premier degré et 2 840 pour les concours du second degré, toutes voies de recrutements confondues.
2 100 postes ont été ouverts au titre de la session exceptionnelle 2014 des concours externes organisée dès 2013 au titre de la transition vers la réforme du recrutement et de la formation.
S'y ajouteront les postes d'enseignants stagiaires prévus au PLF 2014, à hauteur de 2 312 ETP. La répartition de ces créations entre les concours de l'enseignement privé, notamment les concours externes de la session 2014 dans le cadre de la réforme de la formation et du recrutement, est actuellement en cours de finalisation.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 65

III- POLITIQUE ÉDUCATIVE
B. Orientation des élèves et enseignement professionnel
65. Validation des acquis de l'expérience
Faire un bilan du dispositif, en indiquant les moyens humains et financiers qu'y consacre le ministère, ainsi que leur traduction dans le PLF 2014.
Quelle application est faite de la VAE par le ministère en matière de recrutement des enseignants ?

REPONSE

I- Bilan du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)
La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme en faisant valoir les compétences acquises par l'expérience. Un candidat peut donc choisir de viser, par la VAE, une partie seulement du diplôme. L'acquisition d'unités par la VAE peut aussi compléter l'acquisition antérieure d'autres unités afin d'obtenir tout le diplôme.

Pour promouvoir la VAE, il existe dans chaque rectorat un dispositif académique de validation des acquis (DAVA), placé sous la responsabilité d'un coordonnateur. Les missions des DAVA s'exercent en amont au niveau de l'accueil, de l'information et de l'accompagnement du public, mais les services académiques de validation des acquis agissent aussi souvent par délégation des divisions des examens et concours (DEC) en statuant sur la recevabilité des demandes et parfois même en organisant les jurys. Les chiffres concernant les résultats de la validation émanent en général des divisions des examens et concours qui les transmettent aux DAVA, qui eux-mêmes répondent à l'enquête DEPP n° 62 sur la validation des acquis de l'expérience dans l'enseignement professionnel et technologique, d'où proviennent les informations ci-dessous.

33 000 «livrets 1» (livrets de recevabilité) ont été constitués et déposés auprès des services d'une DEC ou d'un DAVA par délégation, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012 (France métropolitaine + DOM et Mayotte), soit une légère baisse de 1 % par rapport à 2011 (à champ constant hors Mayotte). Pendant la même période, 31 400 demandes ont été déclarées recevables (- 2 %), soit un rapport de plus de neuf sur dix qui témoigne du travail d'information, d'orientation et de conseil effectué en amont par les DAVA.

Les DAVA proposent par ailleurs des prestations marchandes d'accompagnement des candidats (préparation du dossier, entretien avec le jury). 16 500 personnes ont suivi des prestations d'accompagnement dans le cadre du dispositif public (prestations qui peuvent s'étaler sur deux années civiles). En moyenne, 16 heures sont consacrées à chaque candidat au titre des prestations d'accompagnement pour un montant global moyen facturé de 800€.

21 400 « livrets 2 » (livrets de validation) ont été déposés en 2012, soit une baisse de 3 % par rapport à 2011. Près de 6 candidatures sur 10 (57 %) ont été déposées par des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif.

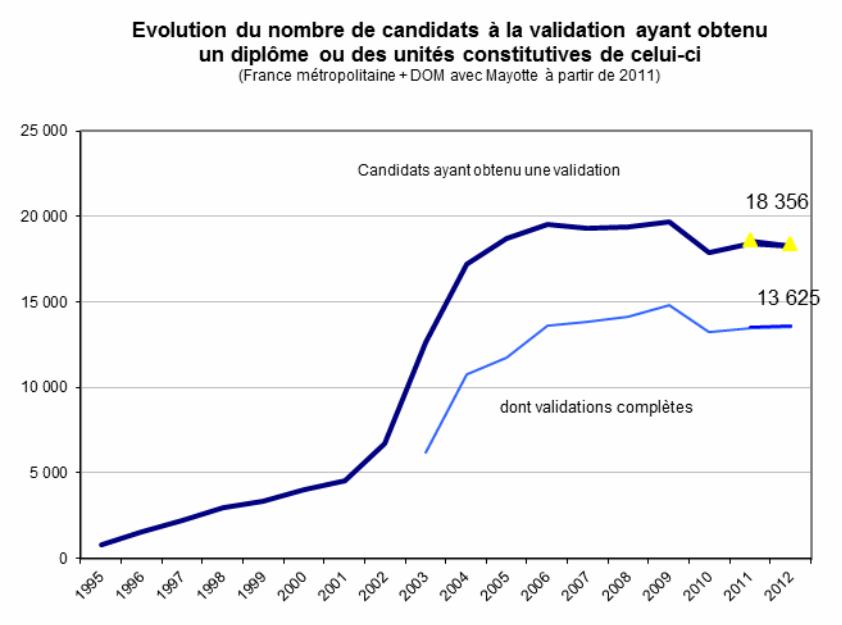
La demande de VAE continue de se concentrer sur un petit nombre de diplômes : les deux tiers des dossiers examinés par un jury ne concernent que 18 diplômes, le tiers restant porte sur 375 diplômes. 80 diplômes ont concerné un candidat unique et 170 moins de cinq candidats. Toutes les académies ne disposent pas toujours des ressources nécessaires pour organiser un jury et certains dossiers déposés peuvent être transférés vers une autre académie pour y être examinés (5 diplômes seulement, les plus demandés, ont occasionné des jurys dans toutes les académies).

20 760 dossiers ont été examinés par un jury en 2012, selon une organisation en 2 sessions, l'une au printemps et l'autre à l'automne. 18 360 candidats examinés ont validé au moins une partie du diplôme visé, soit 3 % de plus à champ constant (hors Mayotte) qu'en 2011, dont près des trois quarts (13 630) sont des validations complètes (+ 1 % par rapport à 2011).

31 % des dossiers examinés visent un BTS, 22 % un CAP et 17 % un baccalauréat professionnel ; les 30% restants concernent d'autres diplômes (niveaux V, IV, III, II et I).

Près de 9 candidats sur 10 (87 % des dossiers examinés) cherchent à obtenir un diplôme de la catégorie des services et la moitié vise plus spécifiquement un diplôme du domaine des services à la personne, les plus recherchés étant le CAP Petite enfance et le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES) qui comptabilisent respectivement 16 % et 12 % de l'ensemble des candidats examinés (18 % et 10 % des diplômes délivrés).

La part des validations complètes diminue quand augmente le niveau : 76 % des candidats examinés pour un niveau V, 67 % pour un niveau IV (51 % pour un BP et 78 % pour un baccalauréat professionnel) et 61 % pour un niveau III (63 % pour un BTS, 56 % pour le DEES). Il existe des disparités académiques importantes au niveau des résultats des jurys, les taux de validation (diplômes obtenus/dossiers examinés) pouvant varier du simple au double selon l'académie pour les diplômes les plus demandés.



Source : DEPP (enquête n° 62)

II- Moyens financiers consacrés à la validation des acquis de l'expérience

Les crédits (hors titre 2) consommés pour ce dispositif de promotion professionnelle en 2012 se sont élevés à **1, 78 M€.**
En 2013, le montant ouvert pour ce dispositif s'élève à **3,13 M€.**
Un montant de **2,07 M€** est prévu **pour 2014**.

III- La VAE et le recrutement des enseignants

Le dispositif de la VAE constitue un moyen de diversification du recrutement des enseignants en permettant à des candidats d'obtenir le diplôme nécessaire pour se présenter aux concours de l'enseignement. Conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et afin de garantir l'égal accès aux emplois publics, les emplois permanents de l'État sont occupés, sauf dérogation prévue par une disposition législative, par des fonctionnaires recrutés par concours. Ce mode de recrutement est, par conséquent, celui des enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement public.

Toutefois, les dispositions statutaires et réglementaires régissant ces personnels ne limitent pas la possibilité de concourir par la voie externe aux seuls détenteurs de titres ou diplômes délivrés après un cycle d'études post-baccalauréat, mais autorisent qu'il soit tenu compte de l'expérience professionnelle du candidat pour ceux d'entre eux qui ne seraient pas titulaires de l'un de ces diplômes ou, pour le recrutement dans certaines disciplines, lorsqu'il n'existe pas de diplôme supérieur au baccalauréat. Ainsi, le concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET) pour le recrutement de professeurs certifiés chargés des enseignements technologiques est ouvert, à titre externe, aux candidats qui justifient de cinq ans de pratique professionnelle effectuée en qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont ils relèvent ou dont ils relevaient.

Il en va de même pour une inscription au concours externe du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP) pour l'ensemble des sections d'enseignement général ou d'enseignement professionnel. En outre, le concours externe du CAPLP est ouvert, pour les sections d'enseignement professionnel, aux titulaires d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme universitaire de technologie ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur qui justifient de cinq ans de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique.

Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV (baccalauréat), dans le cadre des dispositions du décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 modifié relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel, les candidats doivent, à partir de la session 2011, justifier de sept ans de pratique professionnelle ou d'enseignement d'une telle pratique et d'un diplôme de niveau IV.

Sur le fondement de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, des troisièmes concours pour l'accès aux corps de personnels enseignants des premier et second degrés (hors agrégation) ont été créés à partir de la session de 2002. Ils sont ouverts sans condition de diplôme aux candidats justifiant de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé. Toute activité professionnelle rémunérée peut être prise en compte dès lors qu'elle est accomplie sous un régime de droit privé. Les activités peuvent avoir été accomplies en tout ou partie à l'étranger.

Enfin, les décrets statutaires permettent aux candidats ayant la qualité d'agent non titulaire mais dont le contrat a pris fin, de postuler aux concours internes. Ce dispositif, dérogatoire au statut général des fonctionnaires, a pour objectif de valoriser l'expérience que ces personnels ont pu acquérir sans que leur soit opposée la rupture du lien contractuel avec le ministère employeur.

En outre, afin de valoriser l'expérience professionnelle acquise, l'arrêté du 31 décembre 2009 modifié fixant les diplômes et les titres permettant de se présenter aux concours externes et internes de recrutement des personnels enseignants des premier et second degrés et des personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale prévoit que les candidats ayant ou ayant eu la qualité de fonctionnaire titulaire dans un corps de personnels enseignants ou d'éducation sont réputés remplir les conditions de titre ou de diplôme requises.

Depuis session 2012, l'épreuve écrite d'admissibilité de certains concours internes a été remplacée par un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) établi par le candidat. Ces modalités concernent les concours internes du CAPES (sauf pour les sections documentation et éducation musicale et chant choral), du CAPET, du CAPLP, de CPE.

Dans le cadre de la gestion des personnels non titulaires, il est prévu d'étudier de nouvelles modalités de recrutement via la VAE pour encourager leur accès à la titularisation.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 90

VI. – AUTRES QUESTIONS

90. Faire une note sur **la situation de l'éducation (spécificités, moyens particuliers, chiffrage d'un éventuel surcoût…) dans les départements et régions d'outre-mer** ainsi que sur la collectivité départementale de Mayotte. Préciser l'éventuelle implication du ministère dans le plan annoncé en faveur de la Guyane.

REPONSE

La promulgation de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République représente une nouvelle étape dans l'effort entrepris par la Nation pour assurer la réussite éducative et scolaire des élèves, notamment en outre-mer.

D'ores et déjà applicables dans les quatre académies de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de La Réunion, les dispositions de la loi qui n'y sont pas immédiatement transposables, seront étendues et éventuellement adaptées à Mayotte et aux collectivités d'outre-mer de la Polynésie française, de Wallis et Futuna ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, par ordonnance prise dans un délai d'un an, à compter de la promulgation de la loi (articles 84 et 86).

Ce nouvel élan complète les mesures prises.
Des mesures transversales, applicables aux régions, départements d'outre-mer ainsi qu'au département de Mayotte, sont intervenues dans le champ de compétence du ministère de l'éducation nationale :

- réduire de moitié, en cinq ans, l'écart constaté en matière d'illettrisme entre la métropole et ces collectivités : un plan de lutte départemental a été arrêté par chaque préfet en relation avec l'ensemble des partenaires concernés localement, dont chaque recteur et le vice-recteur de Mayotte. Un groupe national de coordination s'est d'ores et déjà réuni à l'initiative du ministre chargé de l'outre-mer pour impulser et coordonner l'action conduite au plan national ;
- mieux intégrer l'histoire et les cultures des outre-mer dans les programmes des enseignements scolaires dispensés et à former les enseignants à cette fin ;
- rechercher une orientation plus efficace de ces derniers en développant le recours au dispositif de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des titres et diplômes et en créant les moyens de la réussite, notamment par la poursuite de scolarité en internat.

Ainsi, depuis la rentrée scolaire de 2010, le ministère de l'éducation nationale a offert des places en internats d'excellence et en internats avec places labellisées « internat d'excellence ».
En 2012-2013, 1077 places d'internat ont été proposées dans 28 internats d'excellence et internats avec places labellisées dans les académies d'outre-mer et à Mayotte. Un nouvel internat d'excellence de plein exercice a ouvert en Martinique à la rentrée scolaire 2012 s'ajoutant à celui de Maripasoula (Guyane) ouvert en septembre 2010. 185 élèves y ont été accueillis (73 à Fort-de-France et 112 à Maripasoula).

En relation avec le centre national de documentation pédagogique (CNDP), un catalogue de ressources pédagogiques relatives à l'outre-mer, destiné à l'ensemble des intervenants, aux parents d'élèves ainsi qu'aux personnels (dont la formation aux spécificités de l'outre-mer a été renforcée par des actions nouvelles) a été établi.

La place d'ores et déjà significative des collectivités ultramarines dans les programmes d'enseignement sera renforcée, les éditeurs de manuels scolaires ayant en outre été invités à mieux prendre en compte ces dernières dans la conception de leurs ouvrages.

Enfin, un schéma d'accompagnement des langues régionales facilitant les apprentissages premiers a été présenté en décembre 2011. Il propose un dispositif original permettant d'améliorer les modalités d'acquisition des connaissances et les compétences des élèves, notamment de ceux de l'enseignement du premier degré, par le recours et le développement des langues vernaculaires en milieu scolaire.

I – INDICATEURS GLOBAUX

I – 1. Effectifs d'élèves

Tableau 1 - Les effectifs d'élèves du premier degré scolarisés dans les écoles d'outre-mer à la rentrée 2012
Écoles publiques et privées dépendant du MEN

	constat 2012														constat 2011	Evolution 11-12	
	Enseignement PUBLIC					Enseignement PRIVE					Enseignement PUBLIC + PRIVE				2011 - Enseignement Public + Privé	effectifs	en %
Libellé département et académie	PRE	ELEM	ASH	Total		PRE	ELEM	ASH	Total		PRE	ELEM	ASH	Total	Total	Total	
Guadeloupe	17 554	31 648	521	**49 723**	**49,7**	2 060	3 936	19	**6 015**	**6,0**	19 614	35 584	540	**55 738**	57 431	-1 693	-2,9
Martinique	14 751	23 779	334	**38 864**	**38,9**	1 047	2 328	0	**3 375**	**3,4**	15 798	26 107	334	**42 239**	43 503	-1 264	-2,9
Guyane	14 526	25 852	435	**40 813**	**40,8**	893	1 850	0	**2 743**	**2,7**	15 419	27 702	435	**43 556**	43 408	148	0,3
Réunion	40 544	68 635	1 123	**110 302**	**110,3**	3 353	6 056	0	**9 409**	**9,4**	43 897	74 691	1 123	**119 711**	120 799	-1 088	-0,9
Mayotte	16 391	32 886	466	**49 743**	**49,7**	975	1 091	8	**2 074**	**2,1**	17 366	33 977	474	**51 817**	53 012	-1 195	-2,3
DOM	**103 766**	**182 800**	**2 879**	**289 445**	**289,4**	**8 328**	**15 261**	**27**	**23 616**	**23,6**	**112 094**	**198 061**	**2 906**	**313 061**	**318 153**	**-5 092**	**-1,6**
St Pierre et Miquelon	122	221	0	**343**	**0,3**	132	171	0	**303**	**0,3**	254	392	0	**646**	657	-11	-1,7
Nlle Calédonie*	9 393	16 688	218	**26 299**	**26,3**	3 339	5 697	0	**9 036**	**9,0**	12 732	22 385	218	**35 335**	36 048	-713	-2,0
Polynésie Française	11 797	19 076	99	**30 972**	**31,0**	2 381	4 321	6	**6 708**	**6,7**	14 178	23 397	105	**37 680**	38 220	-540	-1,4
Wallis et Futuna	0	0	0	**0**	**0,0**	630	1 219	14	**1 863**	**1,9**	630	1 219	14	**1 863**	1 972	-109	-5,5
COM+N-Calédonie	**21 312**	**35 985**	**317**	**57 614**	**57,6**	**6 482**	**11 408**	**20**	**17 910**	**17,9**	**27 794**	**47 393**	**337**	**75 524**	**76 897**	**-1 373**	**-1,8**

* Source ISEE pour les données de la Nouvelle-Calédonie
Source : MEN-DEPP

Commentaire :
A la rentrée 2012, 313 100 élèves sont scolarisés dans l'enseignement préélémentaire, élémentaire et relevant de l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves en situation de handicap , dans les Dom y compris Mayotte. 75 500 élèves sont scolarisés dans les collectivités d'outre mer et la Nouvelle-Calédonie. Entre 2011 et 2012, les effectifs du 1er degré dans les Dom baissent (soit - 1,6 %) ainsi que les effectifs des Com et de la Nouvelle-Calédonie (soit – 1,8 %). Les écoles du secteur privé accueillent 7,5 % des élèves du 1er degré dans les Dom et 23,4 % dans les Com et en Nouvelle-Calédonie.

Tableau 2 - Les effectifs d'élèves du second degré scolarisés dans les établissements d'outre-mer
Établissements publics et privés dépendant du MEN

Rentrée 2012	Effectifs 1er cycle	Effectifs second cycle général & technologique	Effectifs second cycle professionnel	Effectifs enseignement adapté	Effectifs total second degré	Évolution 2011 – 2012	
							En %
Guadeloupe	28624	12285	7893	1217	50019	- 991	-1,9
Guyane	20217	5361	5642	1151	32371	467	1,4
Martinique	22168	9641	6512	1041	39362	-1311	- 3,2
Mayotte	20227	7397	3941	2081	33646	2552	8,2
La Réunion	58867	23511	15852	2381	100611	-846	-0,8
Total Dom	**150103**	**58195**	**39840**	**7871**	**256009**	**-129**	**0,0**
en %	***58,6***	***22,7***	***15,6***	***3,1***	***100***		
Nouvelle-Calédonie	18766	6261	6361	889	32277	-285	-0,9
Polynésie française	17515	6030	6758	450	30753	- 593	- 1,9
Saint-Pierre-et-Miquelon	330	121	131	15	597	-12	- 1,9
Wallis-et-Futuna	1102	329	392		1823	- 90	- 4,7
Total Com + Nouvelle Calédonie	**37713**	**12741**	**13642**	**1 354**	**65450**	**264**	**0,4**
en %	***57,6***	***19,5***	***20,8***	***2,1***	***100***		
Total métropole	**3066564**	**1393960**	**617700**	**87754**	**5165978**	**6529**	**0,1**
en %	***59,4***	***27,0***	***12,0***	***1,7***	***100***		

Source : MEN-DEPP

Commentaire :
A la rentrée 2012, on compte 256 009 élèves du 2nd degré dans les Dom y compris Mayotte. On recense 65 450 élèves du 2nd degré dans les collectivités d'outre-mer (Polynésie, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna) et en Nouvelle-Calédonie.
Le premier cycle représente 58,6 % des effectifs du 2nd degré dans les Dom, soit un peu moins qu'en France métropolitaine (- 0,8) mais plus que dans les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie (+ 1,0).
Le second cycle professionnel représente 15,6 % des effectifs du 2nd degré dans les Dom et 20,8 % dans les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie, soit plus qu'en France métropolitaine (12 %).
Le second cycle général et technologique est un peu moins implanté dans les Dom qu'en France métropolitaine (respectivement 22,7 % et 27,0 %). Dans les collectivités d'outre-mer et en Nouvelle-Calédonie, ces formations représentent 19,5 % des effectifs du 2nd degré soit 1,3 points de moins que la part des effectifs en second cycle professionnel.

La différenciation sur les effectifs scolarisés incite à beaucoup de prudence dès lors que l'on souhaite comparer les départements et collectivités d'outre-mer avec la métropole au regard des **taux de scolarisation** (ou la part des effectifs scolarisés dans l'ensemble de la population de même âge).

Deux indicateurs complémentaires sont proposés, disponibles uniquement pour les Dom et la métropole :
- le premier, le taux de scolarisation dans les formations du second degré du MEN, est supérieur dans les Dom (80 %) comparativement à ce qu'il est en métropole (73 %).
- le second, le taux global de scolarisation, inverse la hiérarchie : il est légèrement supérieur en métropole (90 % contre 91 % dans les Dom).

Les différences observées entre ces deux approches sont le reflet des variations de conditions démographiques et de scolarisation spécifiques observées au sein du territoire national.

Tableau 3 - Taux de scolarisation des jeunes de 11 à 19 ans dans les départements d'outre-mer (*) à la rentrée 2011- Comparaison avec la métropole

Taux de scolarisation	Guadeloupe	Guyane	Martinique	La Réunion	Dom	Métropole
Dans le second degré du MEN	82,3 (1)	73,0	83,1	80,2	80,1	73,3
Dans toutes les formations	93,6 (2)	80,5	94,2	91,0	90,5	90,2

(*) Données non disponibles pour les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie
Guadeloupe correspond à l'académie de Guadeloupe soit : Dom de Guadeloupe + Com de Saint-Barthélemy et Saint-Martin
(1) En 2011, 82,3 % des jeunes de 11 à 19 ans de la Guadeloupe sont scolarisés dans les formations du second degré des établissements sous tutelle du MEN.
(2) En 2011, 93,6 % des 11-19 ans de la Guadeloupe sont scolarisés, que ce soit dans l'enseignement primaire, secondaire ou supérieur, dans un établissement du MEN ou d'un autre ministère formateur, qu'ils soient sous statut scolaire ou apprentis.
Source : MEN-DEPP

I-2 Personnels

Le nombre d'enseignants par élève en 2012-2013 dans les Dom figure dans le tableau ci-après.

Nombre d'enseignants par élève en 2012-2013 dans les Dom (*)

Établissements dépendant du MEN

	Enseignants	Élèves	Ratio enseignants élèves*100
Guadeloupe			
1er degré public	**2 931**	**49 723**	**5,9**
1er degré privé sous contrat	**239**	**6 015**	**4,0**
2nd degré public	**4 028**	**44 705**	**9,0**
2nd degré privé sous contrat	**441**	**4 928**	**8,9**
Total	**7 639**	**105 371**	**7,2**
Guyane			
1er degré public	**2 377**	**40 813**	**5,8**
1er degré privé sous contrat	**121**	**2 743**	**4,4**
2nd degré public	**2 542**	**30 104**	**8,4**
2nd degré privé sous contrat	**178**	**2 267**	**7,9**
Total	**5 218**	**75 927**	**6,9**
Martinique			
1er degré public	**2 650**	**38 864**	**6,8**
1er degré privé sous contrat	**219**	**3 375**	**6,5**
2nd degré public	**3 444**	**35 483**	**9,7**
2nd degré privé sous contrat	**411**	**3 879**	**10,6**
Total	**6 724**	**81 601**	**8,2**
Mayotte			
1er degré public	**2 673**	**49 743**	**5,4**
1er degré privé sous contrat	**Nd**	**2 074**	**nd**
2nd degré public	**2 168**	**33 522**	**6,5**
2nd degré privé sous contrat	**Nd**	**124**	**nd**
Total (hors privé)	**4 841**	**85 463**	**5,7**
La Réunion			
1er degré public	**6 162**	**110 302**	**5,6**
1er degré privé sous contrat	**391**	**9 409**	**4,2**
2nd degré public	**8 308**	**93 212**	**8,9**
2nd degré privé sous contrat	**521**	**7 399**	**7,0**
Total	**15 382**	**220 322**	**7,0**
Ensemble Dom (yc Mayotte)			
1er degré public	**16 793**	**289 445**	**5,8**
1er degré privé sous contrat	**970**	**23 616**	**4,1**
2nd degré public	**20 490**	**237 026**	**8,6**
2nd degré privé sous contrat	**1 551**	**18 597**	**8,3**
Total	**39 804**	**568 684**	**7,0**
Métropole			
1er degré public	**306 656**	**5 531 500**	**5,5**
1er degré privé sous contrat	**42 620**	**874 341**	**4,9**
2nd degré public	**361 412**	**4 031 202**	**9,0**
2nd degré privé sous contrat	**91 175**	**1 104 617**	**8,3**
Total	**801 863**	**11 541 660**	**6,9**

(*) données non disponibles pour les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie

Source : MEN-DEPP

Commentaire : globalement dans les Dom, il y a 7,0 enseignants pour 100 élèves. Ce ratio est proche de celui obtenu de la France métropolitaine (6,9). En moyenne, par rapport à la métropole, le ratio des Dom est plus élevé dans le 1er degré public (5,8 contre 5,5) mais inférieur dans le 1er degré privé (4,1 contre 4,9), moins élevé dans le 2nd degré public (8,6 contre 9,0) et égal pour le 2nd degré privé (8,3). Par ailleurs, ce ratio est variable selon les Dom puisqu'il est compris entre 5,7 pour Mayotte et 8,2 en Martinique.

I-3 Nombre d'élèves par classe

Nombre d'élèves par classe dans le premier degré des écoles d'outre-mer en 2012

	Taille des classes (public et privé)			
	Maternelles	**Elémentaire**	**ASH**	**TOTAL**
Guadeloupe	24,2	23,4	9,9	23,4
Martinique	22,5	21,1	8,6	21,3
Guyane	25,4	23,7	9,0	23,9
Réunion	24,4	24,0	9,1	23,7
Mayotte	28,1	25,4	13,7	25,7
DOM y compris Mayotte	24,7	23,6	10,2	23,6

St Pierre et Miquelon	13,4	14,0	-	13,7
Nlle Calédonie*	22,0	19,9	8,4	20,4
Polynésie Française	24,5	21,7	8,1	22,5
Wallis et Futuna	17,0	17,2	7,0	16,9
COM hors Nlle Calédonie	23,7	21,2	7,9	22,0
France Métropolitaine	26,0	22,8	10,3	23,7

* Données rentrée 2011 pour la Nouvelle-Calédonie (rentrée 2012 non disponible). Source : MEN-DEPP

Commentaire : à la rentrée 2012, la taille des classes dans le premier degré public et privé est de 23,6 élèves pour les Dom y compris Mayotte, 22,0 pour les Com hors Nouvelle-Calédonie et 23,7 pour la France métropolitaine.
Dans les Dom, on compte 24,7 élèves par classe dans l'enseignement préélémentaire, 23,6 dans l'enseignement élémentaire et 10,2 dans l'enseignement relevant de l'adaptation scolaire et scolarisation des enfants en situation d'handicap. Cet indicateur est de 23,7, 21,2 et 7,9 élèves respectivement pour les Com hors Nouvelle-Calédonie.
La taille des classes à Mayotte est assez importante en ASH (13,7) et fait donc augmenter la moyenne des Dom.

Nombre moyen d'élèves par classe dans le second degré des établissements d'outre-mer en 2012
Établissements publics et privés sous tutelle du MEN

	1er cycle	2nd cycle général et technologique	2nd cycle professionnel	Enseignement adapté	Ensemble 2012	Rappel ensemble 2011
Guadeloupe	24,7	27,3	18,7	14,7	23,7	**23,5**
Guyane	23,6	25,8	21,1	14,9	22,9	**22,7**
Martinique	24,6	25,8	17,4	13,3	22,8	**22,6**
Mayotte	27,7	28,5	25,8	20,0	27,0	**27,6**
La Réunion	24,7	29,5	21,2	13,8	24,5	**24,5**
Dom	**24,9**	**27,9**	**20,3**	**15,3**	**24,1**	**24,0**
Nouvelle Calédonie	22,3	27,8	18,7	12,7	21,9	**21,6**
Polynésie française	24,9	27,4	19,4	14,1	23,6	**23,3**
Saint-Pierre-et-Miquelon	13,2	13,4	6,2	3,8	10,1	**10,9**
Wallis-et-Futuna	18,4	19,4	11,2	-	16,3	**17,6**
Com + Nouvelle-Calédonie	**23,1**	**27,1**	**18,3**	**12,8**	**22,2**	**22,0**
France métropolitaine	**25,0**	**28,8**	**18,8**	**13,4**	**24,6**	**25,0**

Source : MEN-DEPP

Commentaire :
A la rentrée 2012, le nombre moyen d'élèves par classe dans le second degré atteint 24,1 pour les Dom, 22,2 élèves pour les Com et la Nouvelle Calédonie et 24,6 pour la France métropolitaine.
Le nombre moyen d'élèves par classe pour les Dom est de 24,9 dans le premier cycle, 27,9 dans le second cycle général et technologique et 20,3 dans le second cycle professionnel. Cet indicateur est de 23,1, 27,1 et 18,3 élèves respectivement pour les Com et la Nouvelle Calédonie. Globalement, les élèves sont légèrement plus nombreux en moyenne dans les classes d'outre-mer par rapport à l'année scolaire précédente.

I- 4 Baccalauréat et proportion de bacheliers des Dom qui poursuivent leurs études en métropole

Résultats définitifs du baccalauréat 2012

	Guadeloupe		Guyane		Martinique		La Réunion		Mayotte		Total Dom		Total Dom hors Mayotte	
Bac	Admis	Réussite (%)	Admis	Réussite (%)	Admis	Réussite (%)	Admis	Réussite (%)	Admis	Réussite (%)	Admis	Réussite (%)	Admis	Réussite (%)
Général	2 300	78,8	825	75,3	1 893	84,8	4 144	87,4	733	61,3	9 895	81,2	9 162	83,4
Techno	1 171	81,7	437	58,6	1 177	76,6	2 288	80,2	628	49	5 701	72,6	5 073	77,2
Pro	2 216	80,8	845	63,1	1 782	76,8	3 158	75,7	528	69,4	8 529	75,3	8 001	75,7
Total	5 687	80,2	2 107	66,2	4 852	79,7	9 590	81,5	1 889	58,4	24 125	76,9	22 236	79,1

Source : MEN-DEPP

Commentaire :
24 125 candidats ont été reçus au baccalauréat à la session 2012 dans les Dom, soit une hausse de 6,5 % par rapport à la session 2011, due en grande partie à l'essor de la filière professionnelle (+ 11,8 %) mais aussi à celui de la filière générale (+ 6,8 %). En effet, la voie professionnelle est en période de transition depuis la session 2011 et les deux cursus menant au baccalauréat professionnel coexistent, conduisant à l'accroissement des effectifs. La part des bacheliers généraux parmi l'ensemble des bacheliers est stable en 2011 (41,0 % des bacheliers contre 40,9 % l'an passé) et reste plus faible qu'en métropole où 48,5 % des bacheliers sont des bacheliers généraux. La part des bacheliers professionnels continue d'augmenter en 2012 mais beaucoup moins fortement qu'en 2011 : elle passe de 25,4 % en 2010 à 34 % en 2011 (+ 9,6 points) et à 36 % en 2012 (+ 2 points) dans les Dom. Les taux de réussite dans les Dom sont inférieurs à ceux de la métropole : cette année, la différence est de 8,7 points pour le baccalauréat général, 9,6 points pour les séries technologiques et 3,3 points pour le baccalauréat professionnel. L'écart augmente dans les trois filières et passe de 6,9 points au global en 2011 à 7,9 points en 2012.

II – CONSTRUCTIONS SCOLAIRES DANS LES DOM ET MAYOTTE

Guadeloupe, Martinique et La Réunion

Les CPER pour les départements de la Guadeloupe, de la Martinique et de La Réunion ont été soldés.

Guyane

Compte tenu de la situation spécifique de la Guyane, postérieurement aux CPER 2000-2006, des crédits sont versés sous forme de subventions aux collectivités locales. Ils ont pour vocation d'accompagner la très forte croissance démographique de ce département, dont les effectifs d'enfants scolarisés augmentent en moyenne de 3,6 % par an depuis 1997.
La mise en œuvre de la convention spécifique 2007-2013 signée entre l'Etat et les collectivités fixant l'engagement de l'Etat a été impactée par les décisions de différentes RIM, et notamment celle du 5 mai 2009. À la suite de cette RIM, le financement des seuls lycées (31,2 M€) est resté de la compétence du MEN avec un achèvement de la mise en place des crédits en autorisation d'engagement (AE) prévu en 2013.

Les moyens délégués ont été utilisés pour la construction du lycée de Kourou, pour le premier équipement du lycée Remire Montjoly et du lycée de Mana, pour l'extension du lycée Max-Joséphine et pour la construction du lycée 4 Lumina Sophie à Saint-Laurent.
Par ailleurs, des crédits de paiement sont également mis en place en vue de couvrir des autorisations d'engagement antérieures à 2009 pour les écoles, les collèges et les lycées.

En 2013, 6 M€ en AE et en CP ont été mis à disposition.

La situation est désormais clarifiée pour le financement Etat des collèges, celui-ci relève du ministère des Outre-mer (décision du cabinet du Premier ministre du 18 avril 2013).

Mayotte

Les constructions scolaires du 2nd degré à Mayotte constituent une exception au droit commun et demeurent de la compétence de l'Etat après la départementalisation. Compte tenu de l'évolution démographique, l'Etat poursuit son effort en matière de constructions scolaires du second degré.

Au-delà de l'ouverture exceptionnelle de crédits en 2012 (61,5 M€ d'AE ont pu être mis en place) et destinée à couvrir les besoins les plus urgents, il est nécessaire de poursuivre l'effort de construction pour accompagner les fortes hausses démographiques.
En 2013, 29,4 M€ d'AE et 25,1 M€ en CP ont été mis à disposition. Le projet budgétaire pour 2014 (39,4 M€ en AE et 44,6 M€ en CP) tient compte des besoins d'extension des capacités d'accueil nécessaires pour faire face à l'évolution démographique. Il permettra de poursuivre la construction annuelle d'un nouvel établissement ainsi que les travaux de maintenance et d'extension (augmentation du nombre de salles) du parc existant.

La livraison du lycée de Dembeni devrait intervenir en 2013, les opérations à livrer prioritairement après celui-ci concernent le collège de Kwalé, le collège de Majicavo et le second lycée de Mamoudzou.

III- TRANSPORTS SCOLAIRES

Le programme soutien de la politique de l'éducation nationale finance la participation de l'Etat aux dépenses de transports scolaires des élèves de Polynésie française, de Wallis et Futuna et de Saint-Pierre-et-Miquelon.
Les modalités de la participation financière de l'Etat aux dépenses de transports scolaires terrestres, maritimes et aériens dans ces quatre collectivités étaient définies par le décret n° 69-520 du 31 mai 1969, abrogé en 2004. Ce décret prévoyait que l'État était compétent pour les transports scolaires à Wallis-et-Futuna, alors que pour la Polynésie française et Saint-Pierre-et-Miquelon, la compétence était exercée par les territoires. Toutefois, l'État continue de cofinancer les transports scolaires avec les collectivités de Polynésie française et de Saint-Pierre-et-Miquelon sur la base d'une convention. Pour mémoire, le transfert de compétences à la collectivité de Nouvelle-Calédonie est intervenu le 1er janvier 2012.

	PLF 2014
Polynésie française	2,660 M€
Wallis-et-Futuna	0,645 M€
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,017 M€
TOTAL	**3,3 M€**

IV – FRAIS DE CHANGEMENT DE RESIDENCE, CONGES BONIFIES ET CONGES ADMINISTRATIFS

- Les frais de changement de résidence (régis par le décret n° 89-271 du 12 avril 1989 pour les départements d'outre-mer et le décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 pour les collectivités territoriales d'outre-mer) résultent de la mobilité des agents s'installant dans une nouvelle résidence administrative. Ces dépenses comprennent la prise en charge des frais de transport et une indemnité forfaitaire au titre des frais de déménagement.
- Les congés bonifiés (régis par le décret n° 78-399 du 20 mars 1978) sont accordés aux agents dont la résidence habituelle est en métropole et qui exercent dans un DOM ou à Saint-Pierre et Miquelon, et aux agents dont la résidence habituelle est dans un DOM et qui exercent en métropole ou dans un autre DOM, dans la limite de 65 jours tous les 3 ans. Ces agents bénéficient de la prise en charge de leurs frais de transport aller-retour ainsi que ceux de leur famille entre leur lieu d'affectation et leur résidence habituelle.
- Les congés administratifs (régis par le décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 pour la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française et Wallis-et-Futuna et par le décret n° 96-1027 du 26 novembre 1996 pour la collectivité territoriale de Mayotte) peuvent être accordés aux fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'Etat exerçant dans les territoires d'outre-mer, à l'issue de leur séjour de deux ans ou, en cas de renouvellement, à l'issue de ce second séjour, ou enfin à l'issue d'une première période de service de quatre ans sur le territoire d'outre-mer considéré. Ces congés sont attribués pour une durée de deux mois et ne peuvent être ni fractionnés, ni reportés, ni faire l'objet d'aucune interruption ou prolongation.

	2008	2009	2010	2011	2012 (*)	2013	2014 (*)
Evolution des dépenses	57 749 979	53 701 408	58 859 072	55 049 073	57 243 946	51 520 000	49 970 000

(*) Prévisions

La prévision des dépenses pour 2014 anticipe les effets d'une évolution réglementaire qui doit être envisagée sur le régime des congés administratifs (qui repose aujourd'hui sur l'application du décret du 2 mars 1910) et la durée de séjour des personnels en outre-mer, cette dernière ayant également un impact sur le montant des frais de changement de résidence.

V- MODALITES DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS

- Départements d'outre-mer

Les modalités de recrutement des personnels enseignants dans les DOM sont strictement identiques à celles en vigueur en métropole. Les enseignants du 2nd degré le sont par concours organisés au niveau national. Le mouvement des personnels souhaitant être affectés dans les DOM s'effectue selon les règles générales (participation au mouvement inter-académique ; il est précisé que chaque département d'outre-mer constitue également une académie).

- Collectivités d'outre-mer

▸ Mayotte

Les enseignements des 1er et 2nd degrés sont de la compétence de l'Etat.
L'article 64 de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 complétant la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte ayant prévu que les agents titulaires d'un emploi de la collectivité départementale de Mayotte seront intégrés dans un corps de l'Etat au plus tard le 31 décembre 2010, le décret n° 2005-119 du 14 février 2005 a créé un « corps des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte ».

Afin d'offrir une voie de promotion aux instituteurs du nouveau corps de la fonction publique de l'Etat, le décret n°2007-1290 du 29 août 2007 a étendu à Mayotte les dispositions statutaires relatives au corps (« national ») des professeurs des écoles. A la rentrée 2011, 425 instituteurs auront été intégrés dans le corps des professeurs des écoles, dont 95 par le premier concours interne et 330 par liste d'aptitude. Pour une période transitoire dont le terme n'a pas encore été fixé, seul le premier concours interne réservé aux instituteurs est actuellement ouvert. Dans ces conditions, la réforme de la « mastérisation » du recrutement des enseignants ne concerne pas les professeurs des écoles de Mayotte.

A compter de la session 2012 des concours, deux nouvelles voies d'accès au corps des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte, qui constitue le seul vivier du recrutement des professeurs des écoles, ont été ouvertes :
- un concours interne pérenne ouvert aux candidats justifiant du même niveau de diplôme que les candidats au concours externe et de trois années de services publics ;
- un concours ouvert à titre transitoire durant cinq sessions, réservé aux personnels contractuels enseignants de l'éducation à Mayotte titulaires du baccalauréat et recrutés au plus tard le 1er avril 2008.

Exerce également à Mayotte un contingent de maîtres spécialisés (conseillers pédagogiques, maîtres formateurs ou titulaires du CAPA-SH) du corps de l'Etat des professeurs des écoles recrutés dans le cadre

d'un mouvement particulier. Ils sont affectés pour une durée de séjour de deux ans renouvelable une fois sauf si le centre de leurs intérêts moraux et matériels se situe à Mayotte. Au mouvement 2012, sur 77 possibilités offertes, 27 enseignants ont été recrutés et au mouvement 2013, sur 104 postes proposés, 54 ont été pourvus.
Par ailleurs, pour répondre aux forts besoins en enseignants non spécialisés dans le 1er degré, des professeurs des écoles des départements métropolitains, au nombre de 66 à la rentrée scolaire 2009, ont été affectés à Mayotte dans les mêmes conditions. Cette procédure a été reconduite à la rentrée 2010 pour 60 enseignants, puis 16 à la rentrée 2011 et 42 pour la rentrée 2012. 80 possibilités sont offertes pour la rentrée 2013.
A partir de la rentrée 2013, les instituteurs et professeurs des écoles de métropole ou de DOM seront affectés à Mayotte par la voie du mouvement interdépartemental. En effet, l'outil informatique aménagé va permettre aux seuls PE de Mayotte de participer au mouvement interdépartemental à partir de SIAM1 Mayotte ainsi qu'aux instituteurs et professeurs des écoles de métropole ou de DOM, qu'ils soient spécialisés ou non. Les éventuels besoins en enseignants spécialisés non couverts par le mouvement informatisé pourront être satisfaits au moyen d'un mouvement complémentaire organisé par les services du vice-rectorat. Mayotte se verra attribuer, comme tout département des capacités d'accueil, en entrées et en sorties.

Les personnels enseignants du 2nd degré sont des personnels de l'Etat affectés dans le cadre du mouvement inter-académique, comme toute académie d'outre-mer, mais pour une durée de séjour limitée à deux ans renouvelable une fois, conformément au décret n° 96-1027 du 26 novembre 1996.

La départementalisation de Mayotte à compter du 31 mars 2011 n'a, pour l'instant, pas eu d'incidence sur la situation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Cependant, la réglementation interministérielle relative notamment à la durée de séjour et au régime de congé des personnels dont le centre des intérêts moraux et matériels ne se situe pas à Mayotte, ainsi qu'à leur rémunération devrait évoluer.

- **Nouvelle- Calédonie**

L'enseignement du 1er degré est de la compétence de la Nouvelle-Calédonie, ainsi que l'enseignement du 2nd degré public depuis le 1er janvier 2012.
Les personnels enseignants du 1er degré appartiennent aux corps des instituteurs et des professeurs des écoles du cadre de l'enseignement de la fonction publique territoriale. Les modalités de recrutement et de formation de ces personnels territoriaux sont calquées (par le biais de conventions entre l'Etat et la Nouvelle-Calédonie) sur celles des corps de l'Etat. Un petit contingent de maîtres spécialisés (conseillers pédagogiques, etc.) du corps de l'Etat (« métropolitain ») recrutés dans le cadre d'un mouvement particulier est affecté chaque année en Nouvelle-Calédonie pour pourvoir en particulier des postes de type second degré.
Les personnels enseignants du 2nd degré sont majoritairement des personnels de l'Etat (y compris des personnels d'origine calédonienne ayant réussi aux concours nationaux) mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie.
La loi organique n° 2009-969 du 3 août 2009 relative notamment à l'évolution institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie, qui a modifié la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie, prévoit le transfert de l'enseignement du 2nd degré, public et privé, à la collectivité de Nouvelle Calédonie sauf en ce qui concerne la réalisation et l'entretien des collèges.
En application de la loi du pays du 30 novembre 2009, la date du transfert a été fixée au 1er janvier 2012. Le transfert de la compétence entraîne celui des personnels de l'Etat qui exercent leurs fonctions dans les services concernés. L'article 59-1 de la loi du 19 mars 1999 précise que les personnels exerçant leurs fonctions dans l'enseignement du 2nd degré font l'objet, dans un premier temps, d'une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie globale et gratuite selon des modalités fixées par la convention du 18 octobre 2011 entre l'Etat et la Nouvelle-Calédonie.
Le terme de la mise à disposition globale sera fixé par décret en Conseil d'Etat. Au terme de la période transitoire pendant laquelle les personnels sont mis à disposition, les enseignants dont le centre des intérêts moraux et matériels se situe en Nouvelle Calédonie devront opter entre la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie (qui dispose, dans le cadre territorial de l'enseignement, de statuts équivalents à la quasi-totalité des statuts nationaux) et la fonction publique de l'Etat. Dans ce dernier cas, ils pourront être détachés dans un emploi de la Nouvelle-Calédonie et les règles de droit commun en matière de détachement s'appliqueront, en particulier la durée du détachement qui peut aller jusqu'à 5 ans renouvelables. Les enseignants dont le centre des intérêts moraux et matériels ne se situe pas en Nouvelle-Calédonie pourront être mis à disposition individuellement, comme en Polynésie, pour une durée qui ne pourra excéder deux fois deux ans.

Il existe également des corps territoriaux de personnels enseignants du 2nd degré dont les statuts sont calqués sur les statuts « métropolitains » correspondants. Le recrutement dans ces corps territoriaux s'effectue d'ailleurs, par voie de détachement puis d'intégration, parmi les personnels de l'Etat.

Polynésie française

Les enseignements des 1er et 2nd degrés sont de la compétence de la Polynésie française.
Les personnels enseignants du 1er degré appartiennent aux corps des instituteurs (corps créé en 1982 et placé en voie d'extinction à compter du 31 décembre 2008) et des professeurs des écoles (corps créé en 2003) de la Polynésie française. Il s'agit de « corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française » (CEAPF), dont les statuts (et donc les modalités de recrutement et de formation) sont identiques à ceux des corps « métropolitains » correspondants, sauf exceptions expresses, en particulier le recrutement par concours externes et internes et par détachement dans le corps des professeurs des écoles, pour lequel la réforme de la « mastérisation » ne s'applique pas, le niveau de diplôme exigé restant, à titre transitoire dans l'attente de la constitution d'un vivier suffisant de candidats titulaires d'un master, la licence. Un petit contingent de maîtres spécialisés (conseillers pédagogiques, etc.) du corps de l'Etat («métropolitain») est mis à disposition du gouvernement de la Polynésie française sur la demande de celui-ci parmi les candidatures qu'il a reçues. Ils sont affectés pour une durée de séjour de deux ans renouvelable une fois sauf si le centre de leurs intérêts moraux et matériels se situe en Polynésie.

Les personnels enseignants du 2nd degré sont des personnels de l'Etat (y compris des personnels d'origine polynésienne ayant réussi aux concours nationaux) mis à disposition du gouvernement de la Polynésie française sur la demande de celui-ci parmi les candidatures qu'il a reçues et pour une durée de deux années renouvelable une seule fois.

Saint Barthélémy et Saint-Martin

Ces deux collectivités exercent en matière d'éducation les compétences des commune, département et région d'outre-mer. Elles sont considérées, en matière de gestion, comme des circonscriptions de l'académie de la Guadeloupe[3].
Les personnels enseignants du 1er degré appartiennent au corps des professeurs des écoles et sont donc recrutés dans les mêmes conditions que leurs collègues métropolitains et des départements d'outre-mer (le concours est celui organisé dans l'académie de la Guadeloupe).
Les personnels enseignants du 2nd degré seront des personnels de l'Etat affectés dans le cadre du mouvement inter-académique (candidature pour l'académie de la Guadeloupe) puis inter-départemental.

Saint Pierre et Miquelon

L'enseignement du premier degré est de la compétence de la collectivité territoriale ; l'enseignement du second degré est de la compétence de l'Etat.
Les personnels enseignants du 1er degré appartiennent au corps de l'Etat des professeurs des écoles et sont donc recrutés dans les mêmes conditions que leurs collègues métropolitains et des départements d'outre-mer (le concours est celui organisé dans l'académie de Caen, un contingent de postes étant réservé à Saint-Pierre-et-Miquelon).
Les personnels enseignants du 2nd degré sont des personnels de l'Etat (y compris des personnels d'origine saint-pierraise ayant réussi aux concours nationaux) affectés dans le cadre d'un mouvement particulier[4].

Wallis et Futuna

L'enseignement du 1er degré est de la compétence de l'Etat mais est concédé à la Mission catholique ; l'enseignement du 2nd degré est de la compétence de l'Etat.

L'enseignement du 1er degré étant concédé à la Mission catholique, les enseignants sont des maîtres de l'enseignement privé recrutés sous contrat de droit privé. Leur formation correspond à celle des anciens instituteurs de l'Etat.
Les personnels enseignants du 2nd degré sont des personnels de l'Etat affectés dans le cadre d'un mouvement particulier[5].

[3] *En l'absence de dispositions particulières, la durée de séjour restera illimitée.*
[4] *Aucune limitation pour la durée de séjour.*
[5] *La durée de séjour est limitée à deux années et est renouvelable une seule fois.*

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 25

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
25. Recteurs et IA-DSDEN
- Présenter les raisons, les modalités et les effets du renforcement des compétences des recteurs et de la transformation des IA-DSDEN en directeurs académiques.
- Préciser son éventuelle traduction dans le PLF 2014.

REPONSE

Le décret n° 2012-16 du 5 janvier 2012, entré en vigueur le 1er février 2012, relatif à l'organisation académique, a réformé l'organisation des services académiques et départementaux de l'éducation nationale définie par le code de l'éducation et la répartition des compétences entre les recteurs d'académie et les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale (IA-DSDEN) qui sont devenus les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN).

Auparavant, aux côtés des recteurs d'académie, à l'échelon départemental, les personnels nommés dans l'emploi fonctionnel d'IA-DSDEN disposaient de compétences attribuées par la loi ou le règlement ou d'une délégation de pouvoirs du ministre de l'éducation nationale essentiellement pour le premier degré. Ainsi, la compétence pour prendre les décisions se rapportant à l'exercice des missions relatives au contenu et à l'organisation de l'action éducatrice, ainsi qu'à la gestion des personnels et des établissements qui y concourent, était répartie concurremment entre le recteur d'académie et les IA-DSDEN de chaque académie, selon l'échelon territorial d'intervention et le niveau d'enseignement.

Cette dualité a atteint ses limites lors de la mise en œuvre des réformes pédagogiques successives et lorsqu'il s'est agi de définir la répartition des compétences en matière budgétaire et financière. En effet, l'architecture budgétaire en vigueur depuis 2006 dans les services déconcentrés de l'éducation nationale s'organise autour de budgets opérationnels de programme académiques (BOPA), placés sous la seule responsabilité des recteurs, les IA-DSDEN étant responsables des unités opérationnelles (UO) correspondantes dans les départements.

Par ailleurs, il était nécessaire de doter d'un fondement juridique adéquat les nombreuses opérations de mutualisation de services définies et mises en œuvre dans les académies.

Le décret du 5 janvier 2012 a clarifié les compétences pour prendre les décisions se rapportant à l'exercice des missions relatives au contenu et à l'organisation de l'action éducatrice ainsi qu'à la gestion des personnels et des établissements qui y concourent.

En cohérence avec sa qualité de responsable du budget opérationnel déconcentré pour les programmes de la mission enseignement scolaire, le recteur dispose désormais de l'ensemble des compétences en matière d'action éducative. Sous l'autorité du ministre, responsable de la politique de l'éducation nationale, il arrête la stratégie académique permettant la mise en œuvre de cette politique et définit l'organisation fonctionnelle et territoriale de l'académie permettant de répondre aux besoins des usagers du service public de l'éducation.

Les DASEN conservent la qualité d'autorité administrative déconcentrée mais agissent désormais comme représentants du recteur. Ils disposent d'une délégation de signature générale et automatique sur l'ensemble du champ de l'action éducatrice : enseignements du premier et du second degré et gestion des personnels et établissements qui y concourent.

Cette réforme a par ailleurs instauré un cadre juridique autorisant l'évolution de l'organisation fonctionnelle et territoriale au niveau de l'académie, en particulier les mutualisations de services et la création de services interdépartementaux.

Pour la définition et la mise en œuvre de la stratégie académique et de l'organisation associée, le recteur s'appuie sur un **comité de direction** de l'académie constitué de ses adjoints : le secrétaire général d'académie et les directeurs académiques des services de l'éducation nationale.

La chaîne de responsabilité allant du ministre jusqu'aux écoles et aux établissements d'enseignement est unifiée et simplifiée. Associé à la généralisation parallèle du dispositif pluriannuel de contractualisation entre le ministre et les académies, ce nouveau cadre de fonctionnement est propice au développement du dialogue de gestion avec les académies et en leur sein, notamment au moyen des contrats d'objectifs passés entre l'autorité académique et les établissements.

Le décret du 5 janvier 2012 pose le cadre de l'organisation des académies. Sa mise en œuvre nécessite une attention particulière sur l'équilibre à construire par les recteurs et leurs équipes dans l'exercice des responsabilités. Il laisse ouverte la réflexion sur le pilotage pédagogique au sein des académies. A ce titre, il nécessite également que la réflexion engagée sur les missions et le positionnement des inspections territoriales dans leur fonction de conseil, d'expertise et d'évaluation auprès des autorités académiques, des établissements et des enseignants soit poursuivie. Tel sera l'un des objectifs des groupes de travail mis en place à l'automne 2013.

Cette réforme n'a comporté aucun coût financier ; elle n'appelle donc aucune traduction dans le PLF 2014.

La mise en œuvre de la réforme : deux illustrations

Sur la base des dispositions du décret du 5 janvier 2012, l'académie d'Amiens a mis en place une organisation des services favorisant le pilotage académique grâce à une clarification des missions des services et des responsabilités des fonctionnaires concernés.
La mise en œuvre de la nouvelle gouvernance a été réalisée en deux étapes. Le recteur de l'académie a arrêté, dès le mois de juin 2012, un schéma des mutualisations au sein des services académiques.
Une nouvelle impulsion a été donnée à la mise en œuvre de l'organisation et au pilotage de l'académie qui s'est concrétisée par une réorganisation majeure des structures de direction de l'académie. Cette évolution intègre l'expertise des corps d'inspection et l'animation de la politique nationale et académique dans le cadre des bassins d'éducation et de formation. Les corps d'inspection pédagogique trouvent ainsi leur place grâce à la création d'un conseil académique pédagogique qui présente, en outre, l'avantage, par sa composition et son rôle, d'éviter tout cloisonnement entre les services du rectorat.
Une délégation académique à la pédagogie et à l'innovation est créée à compter du 1er septembre 2013. Elle est placée sous la responsabilité d'un membre des corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN). Le champ d'activité de cette mission couvre l'ensemble des missions touchant à la politique numérique de l'académie, aux expérimentations pédagogiques ainsi qu'au processus de contractualisation entre l'autorité académique et les établissements publics locaux d'enseignement. Le délégué coordonne le processus de préparation, de suivi et d'évaluation du projet de l'académie.

Le projet académique de l'académie de Nantes fait état d'une approche mettant l'accent sur le renforcement du rôle de la pédagogie dans le pilotage du système éducatif. Ainsi, a été mis en place le comité académique pédagogique associant pour toutes les questions de pédagogie les DASEN, les doyens des inspecteurs (inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, inspecteurs de l'éducation nationale du premier et du second degré), les conseillers techniques (information/orientation, formation professionnelle, culture) et le directeur de la pédagogie (ou délégué académique à l'action éducative et à la pédagogie).

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 75

V. – LES ÉLÈVES ET LES POLITIQUES SPÉCIFIQUES

- Les politiques spécifiques

75. Indiquer le nombre de personnels (maîtres E et G et psychologues) **participant aux réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED)**, ainsi que leur évolution depuis 2007 sous forme de tableau. Quelles pourraient être les perspectives d'évolution de leurs missions ou de leur fonctionnement, notamment au regard des conclusions rendues par l'inspection générale ?

REPONSE

Entre 2007 et 2012, près de 80 000 postes ont été supprimés dans l'Education nationale. Une des conséquences les plus graves de cette politique réside dans la mise à mal des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED), essentiels pour aider les élèves les plus fragiles.
La priorité accordée au primaire dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 a pour objet de créer des conditions nouvelles d'enseignement. Une des mesures essentielles de cette politique est le dispositif « plus de maîtres que de classes » qui favorise l'aide et l'accompagnement de tous les élèves. Sa mise en œuvre s'intègre dans une réflexion d'ensemble sur l'aide aux élèves et les modalités de celle-ci. Dans ce cadre, l'évolution du rôle et des missions des RASED est prévue afin d'expliciter les complémentarités possibles des différents dispositifs.

Il n'existe pas de statistiques nationales décrivant précisément l'activité des RASED. Les situations sont très variables puisque la durée de la prise en charge est adaptée aux besoins de chacun des élèves concernés et que ces besoins peuvent varier fortement d'un élève à l'autre.

I- Etat des emplois en RASED

Un nouveau recensement ayant pour objet l'état des emplois en RASED a été introduit dans l'enquête sur le contrôle de l'utilisation des emplois du premier degré (situation au 1er octobre 2011). Celui-ci, renseigné par les inspections académiques et validé par les rectorats, comptabilise en équivalent temps plein (ETP) le nombre d'emplois de maîtres E (aides spécialisées à dominante pédagogique), de maîtres G (aide à dominante rééducative) et de psychologues scolaires portant sur les rentrées 2009, 2010, 2011 et 2012.

Entre 2007 et 2012, le nombre d'emplois implantés en RASED a diminué de 5 040 (dont 3 160 pour les maîtres E, 1 872 pour les maîtres G et une légère baisse du nombre d'emplois de psychologues scolaires à hauteur de 8). L'évolution des emplois pendant cette période figure en annexe 1.

II- Evolution des effectifs d'enseignants, en personnes physiques, affectés en RASED, par académie

Elle est retracée en annexe 2.

III- Perspectives d'évolution des RASED

Dans le cadre du plan d'urgence adopté à la rentrée 2012, 1 000 postes de professeurs des écoles ont été réimplantés dans les académies. Parmi ceux-ci, près de 100 postes ont bénéficié aux RASED.

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 mentionne deux indications concernant les RASED :

- les RASED bénéficieront d'une partie des 7 000 postes créés pour renforcer l'encadrement pédagogique dans les zones difficiles ;
- « les spécificités des missions et du fonctionnement des RASED seront réexaminées et s'intègreront dans une logique de complémentarité avec l'ensemble des dispositifs d'aide ».

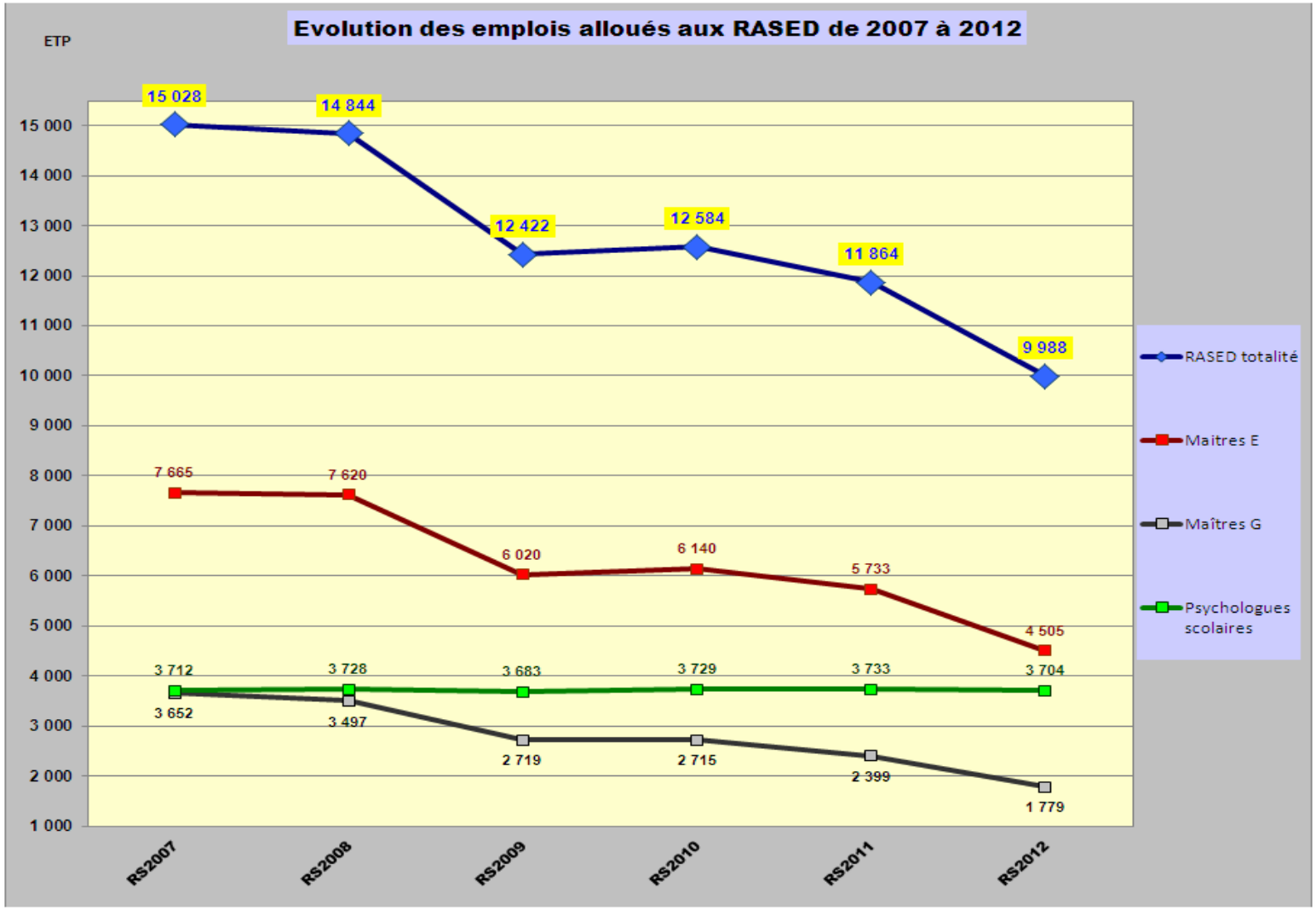
Dans le cadre de leur programme de travail pour l'année 2012-2013, les inspections générales se sont vu confier une mission sur « le traitement de la grande difficulté au cours de la scolarité obligatoire ». Ce rapport devrait être remis au ministre de l'Education nationale à l'automne 2013. Une partie de cette étude concerne plus spécifiquement le premier degré et le rôle des RASED.

La réflexion déjà engagée par le ministère sera poursuivie durant l'année scolaire 2013-2014 sur la base des travaux des inspections générales, en concertation avec les organisations représentatives des personnels et les associations de professionnels. Elle prendra aussi en compte le rapport d'information de la commission des finances du Sénat publié le 10 juillet 2013.

Les grandes orientations de l'évolution des missions et du fonctionnement des RASED devraient être définies dans le courant de l'année scolaire 2013-2014. L'évolution des rôles et des missions prendra appui sur les compétences particulières des personnels concernés. L'articulation de leurs missions avec celles du dispositif « plus de maîtres que de classes » devra être particulièrement précisée, afin d'élaborer les réponses les mieux adaptées aux besoins des élèves.

ANNEXE 1 – EMPLOIS

1er degré Enseignement public	T 16 - RASED	Evolution des emplois alloués aux RASED de 2007 à 2012																						Evolutions 2007/2012 Totaux RASED (nbre et %)	
	2007				2008				2009				2010				2011				2012					
ACADEMIES	E	G	Psy. Sco.	Total RASED	E	G	Psy.	Total RASED	E	G	Psy. Sco.	Total RASED	E	G	Psy. Sco.	Total RASED	E	G	Psy. Sco.	Total RASED	E	G	Psy. Sco.	Total RASED		
AIX-MARSEILLE	341	127	162	630	341	129	165	634	265	96	165	525	265	94	166	524	232	74	165	471	184	42	168	394	-236	-37,5
AMIENS	249	130	132	511	256	123	132	511	178	98	132	408	183	94	133	410	162	76	134	372	125	52	135	312	-199	-38,9
BESANCON	152	79	91	322	144	77	89	310	136	61	91	288	136	61	91	288	126	38	90	254	94	29	90	213	-109	-33,7
BORDEAUX	309	183	186	678	304	176	184	664	250	136	185	571	261	130	186	577	255	121	188	564	119	100	192	411	-267	-39,4
CAEN	180	51	72	303	178	49	72	299	161	41	74	276	156	42	75	273	146	44	75	265	92	11	75	178	-125	-41,3
CLERMONT-FD	157	75	72	303	160	75	74	309	128	47	71	246	129	43	70	242	131	42	69	242	114	40	70	224	-79	-26,2
CORSE	43	21	12	76	44	18	11	73	37	18	13	68	37	14	13	64	34	12	13	59	25	8	12	45	-31	-41,1
CRETEIL	675	301	306	1 282	647	284	307	1 238	456	261	306	1 023	456	260	306	1 022	368	245	306	919	281	189	306	776	-506	-39,5
DIJON	178	87	95	360	180	76	97	353	167	55	95	317	167	65	97	329	163	57	93	313	142	37	96	275	-85	-23,6
GRENOBLE	331	139	178	648	331	137	174	642	249	83	179	511	264	83	180	527	264	75	180	519	238	44	180	462	-186	-28,7
LILLE	478	249	210	937	480	236	210	926	386	192	207	785	396	172	193	761	394	147	210	751	353	108	206	667	-270	-28,8
LIMOGES	73	45	40	158	74	41	39	154	53	37	38	128	61	36	40	137	53	32	38	123	30	20	39	89	-70	-44,0
LYON	240	160	147	547	243	160	147	550	215	125	146	486	215	130	149	493	190	124	147	461	181	108	150	439	-108	-19,7
MONTPELLIER	329	144	137	609	333	134	143	610	251	89	144	484	251	92	144	487	238	82	144	464	149	60	145	354	-255	-41,9
NANCY-METZ	308	129	150	587	317	129	153	599	275	100	150	525	255	90	145	490	223	70	143	436	186	37	135	358	-229	-39,0
NANTES	306	132	144	582	299	127	144	570	261	102	145	508	245	94	146	485	248	88	146	482	210	80	144	434	-148	-25,5
NICE	266	91	107	464	274	86	108	468	221	62	108	391	242	67	109	418	219	62	108	389	156	42	108	306	-158	-34,1
ORLEANS-TOURS	261	171	161	593	262	157	160	579	216	118	155	488	212	105	154	471	203	86	149	438	162	67	144	373	-220	-37,1
PARIS	202	102	118	422	202	102	116	420	156	76	116	348	156	76	116	348	149	68	116	333	123	57	113	293	-129	-30,6
POITIERS	199	78	104	381	198	79	109	386	160	64	109	333	163	64	108	335	157	60	108	325	132	49	106	287	-94	-24,6
REIMS	214	96	91	400	210	97	91	397	180	80	91	350	179	76	91	345	171	67	89	326	157	59	86	302	-98	-24,5
RENNES	179	74	107	360	166	73	109	348	148	65	111	324	139	57	112	308	137	54	112	303	88	35	111	234	-126	-35,0
ROUEN	268	100	107	475	258	77	107	442	192	82	105	379	174	84	107	365	174	56	107	337	159	46	104	309	-166	-34,9
STRASBOURG	258	116	80	454	256	118	86	460	186	88	89	364	200	80	89	369	168	70	88	326	107	40	87	234	-220	-48,4
TOULOUSE	278	179	168	625	273	170	162	605	197	132	163	492	200	135	169	503	173	119	167	459	68	67	164	299	-326	-52,2
VERSAILLES	797	428	381	1 606	796	405	381	1 582	651	319	382	1 352	671	323	382	1 376	643	287	380	1 310	516	217	377	1 110	-496	-30,9
Fr. METRO.	7 267	3 484	3 557	14 307	7 221	3 334	3 569	14 123	5 772	2 626	3 569	11 967	5 811	2 564	3 570	11 945	5 420	2 255	3 564	11 238	4 189	1 643	3 542	9 374	-4 933	-34,5
GUADELOUPE	83	36	40	159	83	36	40	159	63	11	35	109	47	12	33	92	49	16	45	110	75	16	38	129	-30	-18,9
GUYANE	66	19	23	108	64	17	23	104	55	15	23	93	55	13	24	92	56	13	24	93	56	9	24	89	-19	-17,6
LA REUNION	173	59	49	281	176	55	52	283	130	67	56	253	153	70	58	281	134	67	56	257	114	67	56	237	-44	-15,7
MARTINIQUE	76	54	43	173	76	55	44	175	74	57	44	175	74	56	44	174	74	48	44	166	71	44	44	159	-14	-8,1
DOM	398	168	155	721	399	163	159	721	248	93	114	455	329	151	159	639	313	144	169	626	316	136	162	614	-107	-14,8
METRO + DOM (4)	7 665	3 652	3 712	15 028	7 620	3 497	3 728	14 844	6 020	2 719	3 683	12 422	6 140	2 715	3 729	12 584	5 733	2 399	3 733	11 864	4 505	1 779	3 704	9 988	-5 040	-33,5


Evolution des emplois alloués aux RASED de 2007 à 2012
ETP
15 028
14 844
12 422
12 584
11 864
9 988
7 665
7 620
6 020
6 140
5 733
4 505
3 712
3 728
3 683
3 729
3 733
3 704
3 652
3 497
2 719
2 715
2 399
1 779
15 000
14 000
13 000
12 000
11 000
10 000
9 000
8 000
7 000
6 000
5 000
4 000
3 000
2 000
1 000
RS2007
RS2008
RS2009
RS2010
RS2011
RS2012
RASED totalité
Maitres E
Maîtres G
Psychologues scolaires

1er degré Enseignement public	Situation des emplois implantées dans les RASED RS 2012					
	RASED				Dotation globale en emplois	% emplois RASED
DEPARTEMENTS ACADEMIES	Maîtres E	Maîtres G	Psycho-logues	TOTAL		
AIX-MARSEILLE	184	42	168	394	13 262	2,97
AMIENS	125	52	135	312	10 126	3,08
BESANCON	94	29	90	213	5 977	3,56
BORDEAUX	119	100	192	411	14 091	2,91
CAEN	92	11	75	178	6 535	2,72
CLERMONT-FERRAND	114	40	70	224	5 935	3,77
CORSE	25	8	12	45	1 370	3,25
CRETEIL	281	189	306	776	24 085	3,22
DIJON	142	37	96	275	8 027	3,43
GRENOBLE	238	44	180	462	15 121	3,05
LILLE	353	108	206	667	20 254	3,29
LIMOGES	30	20	39	89	3 210	2,76
LYON	181	108	150	439	14 208	3,09
MONTPELLIER	149	60	145	354	12 069	2,93
NANCY-METZ	186	37	135	358	11 562	3,09
NANTES	210	80	144	434	13 054	3,32
NICE	156	42	108	306	9 157	3,34
ORLEANS-TOURS	162	67	144	373	12 248	3,05
PARIS	123	57	113	293	7 429	3,94
POITIERS	132	49	106	287	7 808	3,68
REIMS	157	59	86	302	7 037	4,28
RENNES	88	35	111	234	10 650	2,19
ROUEN	159	46	104	309	9 341	3,31
STRASBOURG	107	40	87	234	8 722	2,68
TOULOUSE	68	67	164	299	12 822	2,33
VERSAILLES	516	217	377	1 110	28 891	3,84
METROPOLE	4 189	1 643	3 542	9 374	292 984	3,20
GUADELOUPE	75	16	38	129	2 904	4,44
GUYANE	56	9	24	89	2 345	3,80
LA REUNION	114	67	56	237	5 997	3,95
MARTINIQUE	71	44	44	159	2 561	6,21
DOM	316	136	162	614	13 806	4,45
FRANCE METRO + DOM (4	4 505	1 779	3 704	9 988	306 790	3,26

1er degré public	RASED RS2012				
ACADEMIES	Postes Nbre	Prof. titulaires	% titu.	Prof. faisant fonction	Postes vacants
AIX-MARSEILLE	394	362	92%	26	6
AMIENS	312	295	95%	16	2
BESANCON	213	195	92%	11	7
BORDEAUX	411	381	93%	21	9
CAEN	178	172	97%	1	5
CLERMONT-FERRAND	224	196	87%	27	1
CORSE	45	45	100%	0	0
CRETEIL	776	708	91%	37	31
DIJON	275	236	86%	35	4
GRENOBLE	462	424	92%	19	19
LILLE	667	620	93%	20	27
LIMOGES	89	85	96%	0	4
LYON	439	394	90%	25	20
MONTPELLIER	354	333	94%	10	11
NANCY-METZ	358	344	96%	10	4
NANTES	434	400	92%	2	32
NICE	306	292	95%	7	7
ORLEANS-TOURS	373	367	98%	1	5
PARIS	293	279	95%	11	3
POITIERS	287	265	92%	17	5
REIMS	302	235	78%	61	6
RENNES	234	220	94%	6	8
ROUEN	309	279	90%	14	16
STRASBOURG	234	224	96%	10	0
TOULOUSE	299	293	98%	2	4
VERSAILLES	1 110	964	87%	50	96
METROPOLE	9 374	8 604	92%	439	331
GUADELOUPE	129	89	69%	39	1
GUYANE	89	55	62%	26	8
LA REUNION	237	220	93%	9	8
MARTINIQUE	159	130	82%	29	0
DOM	614	494	80%	103	17
FR. METRO + DOM (4)	9 988	9 098	91%	542	348

ANNEXE 2 : ENSEIGNANTS EN RASED

Les **effectifs d'enseignants (maîtres E et G et psychologues scolaires)** affectés en RASED, ainsi que leur évolution figurent ci-dessous.

Effectifs d'enseignants en RASED depuis 2007

ACADEMIE	année scolaire 2007-2008			année scolaire 2008-2009			année scolaire 2009-2010			année scolaire 2010-2011			année scolaire 2011-2012			année scolaire 2012-2013		
	Total maîtres E+G en réseau	Psychologues scolaires réseau (PSYR)	Total agents affectés en réseau	Total maîtres E+G en réseau	Psychologues scolaires réseau (PSYR)	Total agents affectés en réseau	Total maîtres E+G en réseau	Psychologues scolaires réseau (PSYR)	Total agents affectés en réseau	Total maîtres E+G en réseau	Psychologues scolaires réseau (PSYR)	Total agents affectés en réseau	Total maîtres E+G en réseau	Psychologues scolaires réseau (PSYR)	Total agents affectés en réseau	Total maîtres E+G en réseau	Psychologues scolaires réseau (PSYR)	Total agents affectés en réseau
AIX-MARSEILLE	495	160	**655**	504	162	**666**	433	166	**599**	378	169	**547**	308	162	**470**	233	165	**398**
AMIENS	378	130	**508**	382	133	**515**	285	134	**419**	290	134	**424**	234	137	**371**	192	139	**331**
BESANCON	248	88	**336**	234	84	**318**	189	85	**274**	181	86	**267**	156	83	**239**	126	86	**212**
BORDEAUX	474	178	**652**	450	180	**630**	382	180	**562**	385	184	**569**	349	186	**535**	232	188	**420**
CAEN	232	68	**300**	228	71	**299**	165	73	**238**	156	75	**231**	137	73	**210**	79	71	**150**
CLERMONT-FERRAND	241	70	**311**	237	74	**311**	189	72	**261**	177	71	**248**	183	68	**251**	155	66	**221**
CORSE	65	11	**76**	65	11	**76**	61	13	**74**	54	13	**67**	45	13	**58**	35	12	**47**
CRETEIL	1 022	299	**1 321**	961	296	**1 257**	801	300	**1 101**	767	302	**1 069**	684	299	**983**	528	299	**827**
DIJON	263	90	**353**	248	92	**340**	223	94	**317**	221	92	**313**	212	91	**303**	182	93	**275**
GRENOBLE	479	167	**646**	458	166	**624**	360	174	**534**	352	171	**523**	329	170	**499**	286	172	**458**
LILLE	731	200	**931**	726	199	**925**	590	194	**784**	594	200	**794**	543	203	**746**	454	203	**657**
LIMOGES	115	36	**151**	113	40	**153**	84	36	**120**	85	38	**123**	81	38	**119**	42	39	**81**
LYON	395	146	**541**	393	143	**536**	344	145	**489**	323	148	**471**	308	147	**455**	288	151	**439**
MONTPELLIER	509	137	**646**	496	140	**636**	367	143	**510**	361	142	**503**	324	144	**468**	232	143	**375**
NANCY-METZ	468	150	**618**	461	151	**612**	362	146	**508**	340	142	**482**	290	140	**430**	228	133	**361**
NANTES	429	136	**565**	403	134	**537**	365	140	**505**	281	141	**422**	261	141	**402**	281	140	**421**
NICE	401	112	**513**	392	107	**499**	293	107	**400**	296	108	**404**	264	105	**369**	191	103	**294**
ORLEANS-TOURS	408	153	**561**	398	151	**549**	325	154	**479**	299	152	**451**	282	149	**431**	229	143	**372**
PARIS	312	118	**430**	304	118	**422**	232	116	**348**	251	117	**368**	225	119	**344**	185	115	**300**
POITIERS	296	108	**404**	277	109	**386**	209	108	**317**	212	104	**316**	205	106	**311**	172	105	**277**
REIMS	338	94	**432**	314	92	**406**	268	94	**362**	256	91	**347**	252	83	**335**	230	82	**312**
RENNES	247	107	**354**	218	105	**323**	185	110	**295**	171	106	**277**	162	104	**266**	122	107	**229**
ROUEN	345	104	**449**	329	101	**430**	262	101	**363**	255	98	**353**	222	100	**322**	194	100	**294**
STRASBOURG	380	81	**461**	364	86	**450**	272	88	**360**	282	88	**370**	241	89	**330**	150	89	**239**
TOULOUSE	464	166	**630**	447	166	**613**	341	168	**509**	353	166	**519**	302	164	**466**	144	165	**309**
VERSAILLES	1 220	367	**1 587**	1 181	371	**1 552**	948	375	**1 323**	861	372	**1 233**	802	361	**1163**	662	366	**1 028**
GUADELOUPE	131	42	**173**	124	40	**164**	103	39	**142**	103	41	**144**	99	39	**138**	101	40	**141**
MARTINIQUE	129	43	**172**	125	44	**169**	112	44	**156**	113	42	**155**	96	43	**139**	101	44	**145**
GUYANE	89	22	**111**	91	23	**114**	62	20	**82**	59	20	**79**	59	19	**78**	59	22	**81**
LA REUNION	231	49	**280**	232	49	**281**	185	52	**237**	183	52	**235**	163	54	**217**	149	55	**204**
METROPOLE	**10 955**	**3 476**	**14 431**	**10 583**	**3 482**	**14 065**	**8 535**	**3 516**	**12 051**	**8 181**	**3 510**	**11 691**	**7 401**	**3 475**	**10 876**	**5 852**	**3 475**	**9 327**
D.O.M.	**580**	**156**	**736**	**572**	**156**	**728**	**462**	**155**	**617**	**458**	**155**	**613**	**417**	**155**	**572**	**410**	**161**	**571**
TOTAL	**11 535**	**3 632**	**15 167**	**11 155**	**3 638**	**14 793**	**8 997**	**3 671**	**12 668**	**8 639**	**3 665**	**12 304**	**7 818**	**3 630**	**11 448**	**6 262**	**3 636**	**9 898**

Source : annuaire AGAPE du mois de juin

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 51

III- POLITIQUE ÉDUCATIVE
A. Généralités
51. Scolarisation des élèves handicapés
- Fournir une note détaillée sur les mesures prises, dans le cadre de la loi du 11 février 2005, et/ou envisagées, en faveur de l'accueil des élèves handicapés (conditions de scolarisation, accessibilité des locaux scolaires, adaptation aux besoins spécifiques…).
- Indiquer l'évolution des effectifs scolarisés et du nombre de structures spécifiques (en précisant la répartition, par niveau, entre classe ordinaire, CLIS, UPI, établissements spécialisés, scolarisation à domicile…).
- Indiquer l'évolution des effectifs d'enseignants spécialisés depuis 2002.
- Donner une estimation du nombre d'élèves handicapés non scolarisés.

REPONSE

● **Généralités**
Des efforts importants sont conduits par le ministère de l'éducation nationale pour permettre à tous les enfants et adolescents en situation de handicap d'accéder à la scolarisation la plus adaptée à leurs besoins et aux accompagnements qui leur sont nécessaires, conformément à ce que prévoit leur projet personnalisé de scolarisation, décidé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

L'accent a été mis sur le développement de la formation des enseignants, que ce soit par le biais de la spécialisation ou par la formation initiale et continue de tous les enseignants. Plus de 30 000 stagiaires ont suivi en 2011-2012 une formation ayant trait à la scolarisation des élèves en situation de handicap, soit 21,7% de plus qu'en 2010-2011.

Grâce à la création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), les enseignants seront formés à la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers. Le développement du numérique sera, en outre, l'occasion de déployer des outils innovants facilitant les apprentissages.

Le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation a été publié au BOEN n° 30 du 25 juillet 2013. Parmi les 14 compétences communes à ces métiers figure la prise en compte de la diversité des élèves, notamment en situation de handicap.

Des modules ont été mises en place à la rentrée 2012 à destination des enseignants qui accueillent un élève en situation de handicap dans leur classe afin qu'ils puissent rapidement prendre connaissance des grandes caractéristiques du handicap de l'élève, des besoins habituellement identifiés et des adaptations pédagogiques à mettre en œuvre. Ces modules, seront progressivement enrichis de supports vidéo et proposeront, à terme, des informations sur les ressources locales.
Les premiers modules disponibles concernent les élèves porteurs de troubles des apprentissages, de troubles envahissants du développement ou de troubles du comportement et de la conduite ; d'autres seront élaborés afin de répondre le plus largement possible aux besoins des enseignants des classes ordinaires.

Pour ce qui relève plus spécifiquement de la scolarisation des élèves déficients visuels, le plan handicap visuel 2008-2011 a permis les mesures suivantes :
- mise en place d'un comité de suivi chargé de coordonner dans des délais compatibles avec le calendrier scolaire la transcription des manuels scolaires ;
- désignation du Centre national de documentation pédagogique (CNDP) comme responsable unique de la transcription des documents officiels en braille.

Par ailleurs, les évaluations nationales de CE1 et CM2 ont été adaptées chaque année en braille et en gros caractères par un groupe d'experts.

Le Centre régional de documentation pédagogique (CRDP) du Nord-Pas-de-Calais poursuit sa mission d'adaptation et de production de manuels et de sujets d'examen en braille et en gros caractères.

Pour ce qui concerne les élèves déficients auditifs, le plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes a conduit à l'organisation de deux séminaires nationaux de formation à destination des médiateurs pédagogiques des pôles d'accompagnement à la scolarisation des élèves sourds (PASS) en mars et mai 2011. Une expérimentation de communication directe entre les élèves sourds et leurs professeurs est également en cours dans trois académies, Créteil, Nantes et Rouen.

La scolarisation des élèves atteints de troubles de l'apprentissage (« dys ») faisant l'objet d'une attention particulière, un module de formation en ligne est mis à la disposition des enseignants des premier et second degrés depuis la rentrée 2012 afin de leur permettre de mieux prendre en compte les besoins de ces élèves en classe ordinaire.

Alors que l'autisme a été déclaré grande cause nationale pour l'année 2012, le nombre des élèves scolarisés présentant des troubles autistiques ou des troubles envahissants du développement a fortement augmenté : de 17 000 en 2008 à 28 000 estimés à la rentrée 2012 ; sur les 28 000 scolarisés, plus de 5 000 le sont en unité d'enseignement et 22 540 (80%) en milieu ordinaire ; en milieu ordinaire le nombre de ces élèves était de l'ordre de 12 000 à 13 000 en 2008-2009 : il en ressort donc, en milieu ordinaire, une progression de 80% depuis 2008-2009 (9 500 à 10 500 élèves supplémentaires scolarisés).

La circulaire interministérielle du 8 mars 2005, qui définit les engagements de l'éducation nationale dans la prise en compte des besoins spécifiques des élèves autistes, privilégie deux axes d'action : organiser un réseau de ressources permettant de répondre à la diversité des situations individuelles en privilégiant la scolarisation dans les écoles ordinaires et apporter aux personnels des informations sur les troubles envahissants du développement ainsi qu'une aide pour mettre en œuvre le projet personnalisé des élèves.

A cette fin, des actions de formation continue d'initiative nationale et des plans de mesures académiques d'accompagnement des enseignants non spécialisés dans leurs classes ont été mis en place, le plus souvent en partenariat avec les acteurs locaux (centres ressources autisme, services médico-sociaux ou sanitaires, associations...). Comme pour les troubles des apprentissages, des modules de formation en ligne sont, depuis la rentrée 2012, mis à la disposition de tous les enseignants accueillant des élèves autistes.

● **Les élèves**

Evolution des effectifs d'élèves scolarisés en milieu ordinaire entre 2006 et 2012 (public+privé)

niveau d'enseignement		2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	évolution 2006-2007 à 2012-2013	
									effectifs	%
préélémentaire	**classe ordinaire**	23 598	25 097	26 127	26 926	26 572	27 391	27 955	+4 357	*+18,5%*
	CLIS	5 846	6 850	7 088	7 637	7 556	7 111	7 231	+1 385	*+23,7%*
	total	**29 444**	**31 947**	**33 215**	**34 563**	**34 128**	**34 502**	**35 186**	**+5 742**	***+19,5%***
élémentaire	**classe ordinaire**	30 052	37 030	42 858	48 038	53 727	58 698	62 945	+32 893	*+109,5%*
	CLIS	29 549	32 530	33 048	33 350	35 358	37 317	38 290	+8 741	*+29,6%*
	total	**59 601**	**69 560**	**75 906**	**81 388**	**89 085**	**96 015**	**101 235**	**+41 634**	***+69,9%***
total 1er degré	**classe ordinaire**	53 650	62 127	68 985	74 964	80 299	86 089	90 900	+37 250	*+69,4%*
	CLIS	35 395	39 380	40 136	40 987	42 914	44 428	45 521	+10 126	*+28,6%*
	total	**89 045**	**101 507**	**109 121**	**115 951**	**123 213**	**130 517**	**136 421**	**+47 376**	***+53,2%***
collège	**classe ordinaire**	16 275	24 829	30 518	35 192	40 311	45 090	50 051	+33 776	*+207,5%*
	ULIS	8 385	11 137	13 876	16 320	19 024	21 521	23 853	+15 468	*+184,5%*
	total	**24 660**	**35 966**	**44 394**	**51 512**	**59 335**	**66 611**	**73 904**	**+49 244**	***+199,7%***
lycée	**classe ordinaire**	2 454	3 239	3 662	4 000	4 595	5 419	5 729	+3 275	*+133,5%*
	ULIS	62	89	99	116	164	162	143	+81	*+130,6%*
	total	**2 516**	**3 328**	**3 761**	**4 116**	**4 759**	**5 581**	**5 872**	**+3 356**	***+133,4%***
lycée professionnel	**classe ordinaire**	1 493	2 599	3 407	4 024	4 990	6 210	7 481	+5 988	*+401,1%*
	ULIS	120	285	494	728	996	1 476	1 885	+1 765	*+1470,8%*
	total	**1 613**	**2 884**	**3 901**	**4 752**	**5 986**	**7 686**	**9 366**	**+7 753**	***+480,7%***
total 2nd degré	**classe ordinaire**	20 222	30 667	37 587	43 216	49 896	56 719	63 261	+43 039	*+212,8%*
	ULIS	8 567	11 511	14 469	17 164	20 184	23 159	25 881	+17 314	*+202,1%*
	total	**28 789**	**42 178**	**52 056**	**60 380**	**70 080**	**79 878**	**89 142**	**+60 353**	***+209,6%***

Source : DGESCO

Jusqu'en 2010-2011, l'ensemble des élèves avec projet d'accueil individualisé (PAI) pour troubles des apprentissages et projet personnalisé de scolarisation (PPS) étaient comptabilisés dans les enquêtes relatives aux élèves en situation de handicap. En effet, lorsqu'un élève présente des troubles de la santé invalidants, sans qu'il apparaisse nécessaire d'élaborer pour lui un projet personnalisé de scolarisation, l'article D. 351-9 du

code de l'éducation permet qu'il bénéficie d'un PAI. Suite aux recommandations de la Cour des comptes et de l'IGEN, l'enquête a été recentrée sur les élèves en situation de handicap bénéficiant d'un PPS pour lesquels sont mis en place des moyens dédiés (enseignants référents, matériel pédagogique adapté, accompagnement, CLIS, ULIS).

On constate une augmentation du nombre des élèves en situation de handicap à tous les niveaux de scolarisation. Dans le premier degré, c'est la scolarisation individuelle en milieu ordinaire qui a le plus progressé (+ 69,4% contre + 28,6% pour les CLIS).

Si au collège cette scolarisation individuelle en milieu ordinaire progresse également plus vite que la scolarisation en ULIS, en lycée et surtout en lycée professionnel, la scolarisation en dispositifs collectifs a progressé beaucoup plus vite que la scolarisation en classe ordinaire. S'agissant des lycées professionnels, l'augmentation très importante du nombre d'élèves scolarisés en ULIS (120 élèves seulement scolarisés en 2006-2007) a été accompagnée par un développement considérable du nombre des structures dédiées.

● **Les postes d'enseignants spécialisés**

Nombre de postes en dispositif spécifique (public uniquement)

nombre postes (public) enseignants spécialisés handicap (en ETP)							évolution rentrée 2007 - rentrée 2012	
types de postes	rentrée 2007	rentrée 2008	rentrée 2009	rentrée 2010	rentrée 2011	rentrée 2012	effectifs	%
Enseignants itinérants	239,50	221,50	231,50	179,75	170,50	173,00	-66,50	*-27,8%*
CLIS	3 858,00	3 849,50	3 895,50	3 920,00	4 032,00	4 089,50	+231,50	*+6,0%*
ULIS	1 091,00	1 275,50	1 511,75	1 717,25	1 906,75	2 116,00	+1 025,00	*+94,0%*
Enseignant référent	1 214,50	1 274,75	1 309,75	1 394,75	1 438,50	1 454,75	+240,25	*+19,8%*
MAD MDPH	180,50	184,00	185,00	182,50	180,00	187,50	+7,00	*+3,9%*
Conseiller pédagogique ASH	162,50	176,50	178,50	185,50	186,50	189,50	+27,00	*+16,6%*
Coordonnateur AVS	57,00	66,50	65,00	71,00	72,00	71,00	+14,00	*+24,6%*
Autres ASH MEN	436,75	614,25	702,50	643,50	690,25	571,75	+135,00	*+30,9%*
Total postes handicap MEN	**7 239,75**	**7 662,50**	**8 079,50**	**8 294,25**	**8 676,50**	**8 853,00**	**1 613,25**	***+22,3%***
Etablissements médico-sociaux	3 584,75	3 591,50	3 609,75	3 566,50	3 541,75	3 458,50	-126,25	*-3,5%*
Services médico-sociaux	342,00	365,75	396,25	387,75	420,75	407,25	+65,25	*+19,1%*
Etablissements de santé	787,25	830,00	825,75	832,75	817,25	783,25	-4,00	*-0,5%*
Autres hors MEN	526,75	491,50	444,25	465,25	491,50	465,50	-61,25	*-11,6%*
Total postes handicap Hors MEN	**5 240,75**	**5 278,75**	**5 276,00**	**5 252,25**	**5 271,25**	**5 114,50**	**-126,25**	***-2,4%***
Total postes handicap	**12 480,50**	**12 941,25**	**13 355,50**	**13 546,50**	**13 947,75**	**13 967,50**	**1 487,00**	***+11,9%***

Source : DGESCO

Le nombre des postes en dispositif spécifique a augmenté de 11,9% sur la période. L'effort a porté essentiellement sur la création de postes au sein des services de l'éducation nationale (+22,3%) tandis que le nombre des postes hors éducation nationale (dans les établissements et services médico-sociaux) diminue légèrement (-2,4%).

● **Les postes d'auxiliaires de vie scolaire**

Le plan d'adaptation et d'intégration scolaire (AIS) des élèves en situation de handicap mis en œuvre à partir de 2003 avait notamment pour objectif d'augmenter la capacité d'accueil et le nombre des personnels chargés de la scolarisation des enfants et adolescents en situation de handicap.

Dans ce cadre, ont été créés les auxiliaires de vie scolaire dont les missions peuvent être assurées par :
- des assistants d'éducation (les AVS-I qui apportent une aide individualisée, les AVS-CO qui encadrent les élèves scolarisés dans un dispositif collectif et les AVS-M qui apportent une aide mutualisée) ;
- des personnels recrutés sur contrats aidés, contrats uniques d'insertion (CUI) affectés à l'aide individuelle ou mutualisée.

Pour leur permettre de suivre une meilleure scolarité possible, des premières mesures ont été prises dès la rentrée 2012 pour améliorer l'accompagnement des élèves en situation de handicap : **1 500 emplois d'AVS-I et 2 300 ETP d'AVS-M ont été créés à la rentrée 2012.**

Ces nouveaux AVS-i permettent de répondre aux besoins d'accompagnement prescrits par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), actuellement loin d'être couverts. À ces créations

d'emplois, s'est ajoutée la transformation de plus de 4 000 contrats uniques d'insertion en 2 300 emplois d'auxiliaires de vie scolaire mutualisés, afin de répondre au besoin d'une meilleure formation et d'un engagement potentiellement plus long auprès des élèves en situation de handicap.

Les AVS-I sous statut d'assistant d'éducation sont recrutés par les directeurs académiques des services de l'éducation nationale. **Les 268,5 M€ inscrits au PLF 2014, imputés sur le titre 2, permettront de financer 10 967 AVS-I dont 350 ont été créés à la rentrée scolaire 2013 et 350 à la rentrée 2014.**

Les AVS-CO et les AVS-M sont recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) et ne sont pas intégrés au plafond d'emplois ministériel. Leur rémunération relève des dépenses d'intervention (titre 6). **Le montant des dépenses relatives à ces personnels inscrit au PLF 2014 de 178,2 M€ correspond à la rémunération de 2 466 AVS-CO et 4 300 AVS-M.**

Les prévisions 2014 n'intègrent pas les mesures de pérennisation et de professionnalisation des AED arrivant à l'issue de 6 ans de contrats, difficilement mesurables à ce stade.

Les personnels recrutés sur contrats aidés (CUI) sont rémunérés par les EPLE au moyen de crédits versés par l'Agence de Services et de Paiement, en application d'une convention passée avec le ministère. **Les 239,3 M€ inscrits au PLF 2014 sont destinés au financement d'un effectif moyen annuel de 53 600 contrats aidés principalement affectés à l'accompagnement des élèves en situation de handicap**. La contribution du ministère de l'éducation nationale représente 30% du salaire brut et le montant des charges sociales, les 70% restants du salaire brut étant financés sur le budget du ministère chargé de l'emploi.

Depuis la rentrée 2009, l'aide individuelle peut, après accord entre le directeur académique des services de l'éducation nationale et la famille de l'élève, lorsque la continuité de l'accompagnement est nécessaire à l'élève, être assurée par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec le ministère de l'éducation nationale.

Au 30 juin 2013, le potentiel global effectivement mobilisé pour l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap peut être évalué à environ 33 783 ETP relevant du ministère, se décomposant comme suit :
- AED-AVS-I (titre 2) : 10 885 ETP,
- AED-AVS-M (hors titre 2) : 4 068 ETP,
- AVS-CO (hors titre 2) : 2 768 ETP,
- agents recrutés sur contrats aidés sur fonction d'AVS (28 754 agents, soit 16 062 ETP).

S'y ajoutent des personnels recrutés par des associations ou des collectivités territoriales (529 ETP).
A la même date, 85 994 élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire bénéficiaient d'une aide individuelle et 4 055 d'une aide mutualisée.

● Les matériels pédagogiques adaptés

Le ministère a développé un parc de matériels répondant aux besoins particuliers d'enfants déficients sensoriels ou moteurs, pour faciliter leur intégration en milieu ordinaire. Leur financement permet, d'une part, d'équiper en matériel collectif les écoles et les établissements scolaires publics et, d'autre part, d'attribuer des matériels pédagogiques adaptés de façon individuelle à des élèves effectuant leur scolarité dans un établissement scolaire public ou privé sous contrat. La mise à disposition de ces matériels est réalisée dans le cadre d'une convention de prêt.

Le nombre d'élèves scolarisés bénéficiant de ces matériels s'accroît et la proportion d'élèves bénéficiant de ce matériel passe de 11,0% de l'ensemble des élèves en 2006-2007 à 12,4% en 2012-2013 :

SECTEUR	matériel pédagogique adapté (public et privé)	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
PU + PR	bénéficiant	12 990	15 812	17 164	19 720	23 311	25 807	28 059
	ne bénéficiant pas	104 844	127 873	144 013	156 611	169 982	184 588	197 504
	Total	**117 834**	**143 685**	**161 177**	**176 331**	**193 293**	**210 395**	**225 563**
	% élèves bénéficiant	*11,0%*	*11,0%*	*10,6%*	*11,2%*	*12,1%*	*12,3%*	*12,4%*

Source : DGESCO - Ces données concernent **les seuls élèves avec PPS (hors PAI)**

Dans le cadre du PLF 2014, la dotation prévue pour ce dispositif s'élève à 11,3 M€.

● **Effectifs physiques d'enseignants spécialisés**

Les enseignants spécialisés interviennent auprès d'élèves présentant des besoins éducatifs particuliers liés à une situation de handicap, une maladie ou des difficultés scolaires graves. Leurs compétences ont été sanctionnées par un certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (CAPA-SH) qui comporte des options caractérisant la population d'élèves concernés par un enseignement adapté ou une aide spécialisée.

Pour l'année scolaire 2012-2013, on recense 20 256 enseignants spécialisés (**effectifs physiques**). Parmi eux :
- 39% sont spécialisés dans l'enseignement et l'aide pédagogique aux élèves présentant des troubles cognitifs (option D du CAPA-SH),
- 25% ont des missions d'aides spécialisées à dominante pédagogique (option E),
- 19% sont spécialisés dans l'enseignement et l'aide pédagogique auprès des élèves des établissements et sections d'enseignement général et professionnel adapté (option F),
- 10% ont une spécialisation de rééducation (option G).
- Les autres enseignants (7% de l'ensemble des enseignants spécialisés) sont spécialisés pour les handicaps auditifs (option A), les handicaps visuels (option B) et les handicaps moteurs (option C).

Parmi ces enseignants spécialisés, 6 262 maîtres E et G exerçaient en Rased (soit 90% de l'ensemble des maîtres E et G).

Effectifs des maîtres E et G en RASED depuis 2003 (en personnes physiques)

	AS 2003-2004	AS 2004-2005	AS 2005-2006	AS 2006-2007	AS 2007-2008	AS 2008-2009	AS 2009-2010	AS 2010-2011	AS 2011-2012	AS 2012-2013
Effectifs	11 154	11 336	11 349	11 430	11 535	11 155	8 997	8 639	7 818	6 262

Sources : Annuaire AGAPE du mois de Juin

● **Estimation du nombre d'enfants et d'adolescents en situation de handicap non scolarisés**

L'évaluation du nombre d'enfants et d'adolescents en situation de handicap non scolarisés est délicate car les informations sont partielles. Les données statistiques issues de l'enquête relative à la scolarisation dans les établissements hospitaliers et médico-sociaux dénombrent 8 200 enfants âgés de 6 à 16 ans accueillis au sein de ces établissements et non scolarisés en 2012-2013. Ces enfants peuvent bénéficier du soutien d'un éducateur pour l'exécution de gestes simples et pour l'apprentissage de notions simples de communication, d'habitude d'hygiène et de sécurité alimentaire, mais ils n'ont pas accès à l'apprentissage de la lecture, de l'écriture ni du calcul.

Pour les enfants handicapés vivant au domicile de leurs parents, aucune source administrative ne permet d'en apprécier le nombre. Seules l'enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance (HID) de l'INSEE de 1998 et l'enquête de la DREES sur les trajectoires des enfants passés en commissions départementales de l'éducation spéciale (CDES) datant de 2004-2005 permettent d'estimer cette population.
En 1998, environ 5 % des enfants handicapés vivant à domicile âgés de 6 à 16 ans étaient non scolarisés. On retrouve le même ordre de grandeur dans l'enquête DREES de 2004-2005 (environ 4 %). Il y aurait donc environ 5 000 enfants handicapés de 6 à 16 ans vivant à domicile et non scolarisés. Cette estimation ne tenant pas compte des efforts récents pour scolariser les élèves en situation de handicap, elle doit être un peu surévaluée.

Au total, en regroupant domiciles et établissements, 13 200 enfants handicapés soumis à l'obligation scolaire seraient non scolarisés, les deux tiers étant cependant placés en établissement et bénéficiant du soutien d'un éducateur, les autres vivant avec leurs parents et étant pour l'essentiel en attente d'une solution.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 74

V. – LES ÉLÈVES ET LES POLITIQUES SPÉCIFIQUES

- *Les politiques spécifiques*

74. Faire un bilan sur la pratique du sport à l'école, au collège et au lycée.
Rappeler, année par année et voie par voie le nombre d'heures consacrées à cette activité (à titre optionnel et obligatoire), le nombre d'enseignants et le volume de crédits dédiés à cette activité, ainsi que les principaux aspects de leur statut et de leur carrière.
Présenter les mesures prises pour expérimenter de nouveaux aménagements du temps scolaire favorisant la pratique sportive : nombre d'établissements et d'élèves concernés, moyens déployés ou redéployés, augmentation du nombre d'heures dédiées à l'éducation physique et sportive.

REPONSE

I – Bilan de la pratique du sport dans le système éducatif

La pratique sportive de la maternelle à la terminale est constituée :

- d'une pratique obligatoire dispensée en éducation physique et sportive (EPS), discipline d'enseignement qui s'adresse à tous les élèves ;
- d'une pratique optionnelle, proposée dans le second degré (sections sportives scolaires, options facultatives EPS, enseignement d'exploration et de complément EPS au lycée…) ;
- d'une pratique volontaire offerte à tous les élèves dans le cadre du sport scolaire au sein des associations sportives d'école ou d'établissement.

I – 1. Pratique du sport à l'école

A l'école maternelle, les activités physiques entrent dans le domaine d'activité « agir et s'exprimer avec son corps ». Le programme de l'école maternelle ne fixe pas d'horaire par domaine d'activité mais la pratique d'activités physiques libres ou guidées s'inscrit dans l'organisation habituelle de la journée de classe.

À l'école élémentaire, la pratique sportive est inscrite dans le cadre de l'éducation physique et sportive (EPS) qui dispose d'un horaire et d'un programme spécifiques.
Des repères à l'intention des équipes pédagogiques permettant d'organiser la progressivité des apprentissages pour l'EPS en CP et CM1 ont été publiés en complément aux programmes pour l'école de 2008 (arrêté du 21 novembre 2011).

Lors de la modification des horaires scolaires intervenue par arrêté du 9 juin 2008, l'horaire hebdomadaire pour tous les élèves est passé de 26 à 24 heures. Malgré cette diminution globale, le temps consacré à l'EPS a été maintenu à 108 heures annuelles soit 3 heures hebdomadaires, avec des déclinaisons en fonction du projet pédagogique des enseignants. Dans les secteurs de l'éducation prioritaire, l'accompagnement éducatif permet d'offrir une palette d'activités sportives au-delà de cet horaire.

L'enseignement de l'EPS (comme des autres disciplines) est assuré par les professeurs des écoles dans le cadre de la polyvalence des maîtres du 1er degré. Ils sont soutenus dans cette tâche par les conseillers pédagogiques de circonscription et les conseillers pédagogiques départementaux pour l'EPS.

De plus, l'union sportive de l'enseignement du 1er degré (USEP) est habilitée par l'éducation nationale à intervenir dans l'enseignement du 1er degré, à la demande des équipes pédagogiques, dans tout projet dès lors qu'il engage des rencontres sportives pendant le temps scolaire.

L'ensemble des activités sportives compatibles avec l'âge des élèves est concerné, notamment celles permettant d'exploiter les ressources locales. Certaines nécessitent un partenariat renforcé avec les collectivités territoriales, du fait de la nécessité de mobiliser des infrastructures spécifiques ou de recourir à des intervenants extérieurs pour les activités nécessitant un encadrement renforcé (exemple de la natation).

Depuis la rentrée 2010, le développement du sport scolaire est encadré par la circulaire n° 2010-125 du 18 août 2010. Il s'agit en particulier de mettre en place des plans académiques de développement du sport scolaire, d'instituer une journée annuelle du sport scolaire (le 18 septembre en 2013), de développer les partenariats et la mise en réseau des établissements, de réaffirmer toute l'importance de l'association sportive qui doit s'appuyer sur un projet d'association intégré au projet d'école ou d'établissement.

Le ministère s'investit directement, au niveau national, par l'octroi d'une subvention et, au niveau local, par des décharges de services, pour promouvoir la pratique sportive au-delà du temps d'enseignement de l'éducation physique et sportive grâce à l'USEP.

▸ Les associations sportives scolaires

Les élèves volontaires peuvent pratiquer des activités sportives complémentaires au sein de l'association sportive de leur école. Les associations sportives des écoles primaires publiques sont affiliées à l'USEP.
15,8% des élèves du 1er degré ont une licence sportive de l'USEP, soit 810 000 élèves en 2012-2013.

▸ L'accompagnement éducatif et son volet « activités sportives » dans les écoles élémentaires de l'éducation prioritaire

Le dispositif, créé à la rentrée scolaire 2007 dans les collèges de l'éducation prioritaire, a été généralisé en 2008-2009 à l'ensemble des collèges publics et privés sous contrat et mis en place dans les écoles élémentaires de l'éducation prioritaire.
Les élèves volontaires bénéficient de 2H par jour, quatre jours par semaine, tout au long de l'année, de préférence après les cours, sous la forme d'une aide aux devoirs et aux leçons, d'activités sportives, artistiques et culturelles et de langues vivantes pour les collèges. Les activités sont encadrées par des intervenants divers : enseignants, assistants d'éducation, intervenants extérieurs, associations…

En 2012-2013, sur l'ensemble des heures dispensées aux élèves dans les écoles élémentaires publiques de l'éducation prioritaire au titre de l'accompagnement éducatif, plus de 114 300 heures ont été consacrées aux activités sportives, soit 15,9% des heures dévolues à ce dispositif. Le nombre d'heures consacrées au sport est en hausse de 8,5% par rapport à 2011-2012. Les élèves ont été encadrés par 4 898 personnes dont 67,9% d'enseignants du 1er degré et près de 17,6% d'intervenants d'associations agréées (pour les autres intervenants, il peut s'agit d'agents des collectivités et d'étudiants).

I – 2. Pratique du sport dans le second degré

Les élèves volontaires peuvent pratiquer des activités sportives complémentaires au sein de l'association sportive de leur collège ou de leur lycée. La création d'une association sportive est obligatoire dans les collèges et les lycées. Les associations des collèges et des lycées publics, ainsi que celles des établissements privés sous contrat qui le souhaitent, sont affiliées à l'union nationale du sport scolaire (UNSS).

En 2012-2013, l'UNSS comptait 1 042 657 licenciés .Dans le 2nd degré, la part des élèves détenteurs d'une licence de l'UNSS était de : 25,1% dans les collèges, 15,5% en LEGT et 14,5% dans les LP. Les établissements privés relevant de l'enseignement catholique bénéficient des possibilités offertes par l'union générale sportive de l'enseignement libre (UGSEL).
La journée du sport scolaire concerne également les collèges et les lycées.
Dans tous les établissements scolaires du 2nd degré, les associations sportives sont invitées à organiser des manifestations sportives ou à participer à celles proposées par l'UNSS. L'organisation d'activités dans la deuxième partie de la matinée doit permettre une continuité avec les activités proposées dans le cadre de l'UNSS, qui se déroulent traditionnellement l'après-midi.

● Pratique du sport au collège

▸ En 6ème : l'horaire d'EPS est fixé à **4 H** sur un total de 25 H hebdomadaires consacrées aux enseignements obligatoires.
En outre, chaque élève peut participer aux diverses activités éducatives facultatives proposées par l'établissement. Les collèges disposent, pour les classes de 6ème, d'une dotation horaire de 28 H par division pour l'organisation des enseignements obligatoires, ainsi que pour l'aide aux élèves et l'accompagnement de leur travail personnel.

▸ Au cycle central des collèges : **3 H** d'EPS hebdomadaires dispensées dans le cadre des enseignements obligatoires
Par ailleurs, l'EPS peut être une des disciplines intégrées dans les itinéraires de découverte (IDD) ou en histoire des arts. Les projets d'IDD, qui bénéficient théoriquement de 2 H hebdomadaires dans le cycle central, associent deux disciplines. L'histoire des arts concerne toutes les disciplines. Mais aucun horaire précis n'est fixé pour cet enseignement pour les disciplines autres que les arts plastiques, l'éducation musicale et l'histoire - géographie - éducation civique.

▸ En 3ème : 3 H hebdomadaires consacrées à l'enseignement de l'EPS.
L'EPS est évaluée au diplôme national du brevet (DNB). La note d'EPS au DNB résulte des évaluations effectuées dans les trois activités physiques sportives et artistiques relevant de trois compétences propres à l'EPS. La note de service n°2012-096 du 22 juin 2012 (BO spécial n°5 du 19 juillet 2012) précise les modalités d'évaluation des enseignements dispensés dans cette discipline au DNB et les met en conformité avec le socle commun de connaissances et de compétences ainsi qu'avec les programmes rénovés de la discipline fixés par l'arrêté du 9 juillet 2008. Elle entre en vigueur à la session 2013.

▸ L'accompagnement éducatif et son volet « activités sportives » dans les collèges
En 2012-2013, sur l'ensemble des heures dispensées aux élèves des collèges publics, au titre de l'accompagnement éducatif, plus de 254 860 heures ont été consacrées aux activités sportives, ce qui représente 11,4% du temps consacré à l'accompagnement éducatif. La part d'heures consacrées à la pratique sportive est stable par rapport à 2012-2013. Les activités sportives ont été encadrées par près de 10 130 intervenants dont 73,7% d'enseignants du 2nd degré et 4,5% d'intervenants extérieurs (associations agréées, personnels des collectivités…).
14,8% des collégiens qui ont bénéficié de l'accompagnement éducatif au cours de l'année ont pratiqué des activités sportives.

● Pratique du sport en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT)

▸ Horaires d'enseignement
L'EPS est enseignée au LEGT comme enseignement commun obligatoire (2 H) et aussi, au choix de l'élève, à titre facultatif ou plus avancé par le biais de l'enseignement d'exploration en classe de seconde et de complément pour le cycle terminal.

L'enseignement d'exploration en classe de 2nde (anciennement EPS de détermination) vise à faire découvrir aux élèves de nouveaux domaines (santé, sport, commerce, information, sécurité, spectacle...), à leur faire connaître des parcours de formation et des champs professionnels ainsi que les activités professionnelles auxquelles ils se destinent.
Cet enseignement exploratoire est de 5 H hebdomadaires en classe de 2nde (il remplace alors 2 enseignements d'exploration de 1h30 par semaine).
Il se poursuit dans le cycle terminal par un enseignement de complément de 4 H hebdomadaires (créé en 2002 pour les élèves qui avaient suivi l'enseignement de détermination en classe de seconde).

L'enseignement facultatif s'oriente quant à lui vers une approche spécialisée de l'EPS, fondée sur la pratique de deux activités physiques sportives et artistiques (APSA) uniquement. Il vise ainsi une pratique physique plus exigeante que l'enseignement commun et un engagement vers un degré d'expertise supérieur, sans toutefois préparer une professionnalisation dans les métiers du sport.

Les programmes des différents enseignements d'EPS au LEGT sont fixés par les arrêtés du 8 avril 2010 modifié et du 1er juin 2011.

Horaires des enseignements d'EPS au lycée d'enseignement général et technologique

Classes générales et technologiques	Seconde	Première	Terminale
Enseignement obligatoire	2h	2h	2h
Enseignement d'exploration	5h	-	-
Enseignement de complément	-	4h	4h
Enseignement facultatif	3h	3h	3h

▸ Evaluation au baccalauréat
Les modalités actuelles de l'évaluation de l'EPS au baccalauréat général et technologique (arrêté du 21 décembre 2012 et circulaire n° 2012-093 du 8 juin 2012) s'effectuent, pour les candidats scolarisés dans des établissements publics ou privés sous contrat, par **contrôle en cours de formation.** ,
Les candidats individuels, les candidats scolarisés dans les établissements d'enseignement privés hors contrat, les candidats scolarisés au centre national d'enseignement à distance (CNED) sont, quant à eux, évalués lors d'un examen ponctuel terminal.

▸ Le haut niveau sportif au LEGT
Les établissements scolaires du 2nd degré permettent, selon des formules adaptées, la préparation des élèves en vue de la pratique sportive de haut niveau et la pratique professionnelle d'une discipline sportive lorsqu'ils ont conclu une convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport. ».
Les élèves concernés peuvent ainsi bénéficier d'aménagements de la scolarité (dérogations à la carte scolaire, priorité pour les places d'internat, étalement du cycle terminal sur 3 ans ou fixation des dates de certification tenant compte des périodes de compétition…) et à l'examen du baccalauréat.

● **Pratique du sport dans l'enseignement professionnel**

Dans l'enseignement professionnel, la dotation en heures de sport correspond à une moyenne horaire de 2h à 3h hebdomadaire, variable selon les diplômes et les niveaux :

Diplôme ou niveau	Nombre d'heures d'EPS
CAP	2h
2nde Pro	2h
1ère Pro	3h
Terminale Pro	3h

● **Les sections sportives scolaires**

En collège et en lycée, les sections sportives scolaires visent à offrir aux élèves volontaires une pratique sportive plus soutenue dans la discipline de leur choix, tout en suivant une scolarité normale. Elles sont distinctes des filières du haut niveau (pôles France ou Espoirs).

Les sections sportives accueillent plus de 60 000 élèves, réparties en plus de 3 100 sections. La circulaire du 19 septembre 2011 rappelle le caractère sportif de ces sections et invite au conventionnement avec la fédération du sport concerné.

II – Les enseignants

Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) sont régis par les dispositions du décret n° 80-627 du 4 août 1980.

● **Les missions**

Les professeurs d'EPS participent aux actions d'éducation, principalement en assurant l'enseignement de leur discipline dans les établissements du 2nd degré, dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les établissements de formation du ministère de l'éducation nationale. Dans ce cadre, ils assurent le suivi individuel et l'évaluation des élèves et contribuent à les conseiller dans le choix de leur projet d'orientation. Les professeurs d'éducation physique peuvent exercer une mission de conseiller auprès des maîtres du 1er degré. Ils participent à la formation, l'entraînement et l'animation sportifs.

● **Les obligations de service**

Conformément au décret n° 50-583 du 25 mai 1950, les professeurs d'EPS sont tenus de fournir sans rémunération supplémentaire, dans le courant de l'année scolaire, les maxima de service hebdomadaire suivants :

- Professeurs agrégés : dix-sept heures ;
- Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive : vingt heures ;
- Adjoints d'enseignement : vingt heures ;
- Maîtres d'éducation physique et sportive : vingt-cinq heures.

Sont prises en compte dans les obligations de service les heures éventuellement consacrées à l'association sportive de l'établissement, à concurrence de trois heures hebdomadaires.

Un projet de décret visant à clarifier les dispositions encadrant le temps consacré par les enseignants d'éducation physique et sportive à l'organisation et au développement du sport scolaire dans le cadre de l'association sportive de l'établissement scolaire est actuellement à l'étude.

● **Les dispositions générales du statut**

Les PEPS sont recrutés par la voie du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou par voie d'inscription sur liste d'aptitude. Le corps des PEPS comporte deux classes (« grades ») :

- une classe normale qui comprend onze échelons ;
- une hors-classe qui comprend sept échelons.

Les PEPS disposent d'une grille de rémunération identique à celle des professeurs certifiés et des professeurs de lycées professionnels.

Depuis la publication du décret n° 2010-570 du 28 mai 2010 portant diverses dispositions statutaires applicables à certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre de l'éducation nationale, la voie du concours interne est en outre ouverte aux ressortissants communautaires pour tous les corps de personnels enseignants et d'éducation et notamment celui des professeurs de lycée professionnel. Les conditions requises sont désormais alignées sur celles applicables aux ressortissants français.

Le décret n°2010-1006 du 26 août 2010 a par ailleurs actualisé, notamment dans le cadre de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, les statuts particuliers sur plusieurs points : la procédure d'avancement de grade, le détachement et la délégation en entreprise.

Le décret n°2012-999 du 27 août 2012 a abrogé le décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants d'éducation et d'orientation relevant du MEN.. Il rétablit les dispositions des statuts particuliers afférentes à la notation et à l'avancement d'échelon « multi cadencé » (au grand choix, au choix, à l'ancienneté) des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation antérieurement applicables.

En outre, il a reporté l'obligation pour les candidats reçus aux concours externes de recrutement dans les corps enseignants de justifier de la possession d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet, à la date de leur titularisation et non plus à la date de leur nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire.

- **Les mesures de revalorisation de carrière**

Le statut particulier des PEPS a été modifié, par le décret n° 2009-916 du 28 juillet 2009, pour prendre en compte les conséquences directes de la masterisation. En l'absence de formation initiale, les intéressés directement recrutés au niveau M2 ont été directement reclassés, à leur nomination, au 3ième échelon du corps. En 2010, puis en 2012, les échelons 3,4 et 5 ont été revalorisés.

Le décret n° 2012-31 du 9 janvier 2012 modifiant le décret n°2010-1007 du 26 août 2010 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale et entré en vigueur à compter du 1er février 2012, a consisté à porter l'échelon 3 de l'indice majoré 410 à 432 (+ 22 points), l'échelon 4 de l'indice majoré 431 à 445 (+ 14 points) et l'échelon 5 de l'indice majoré 453 à l'indice majoré 458 (+ 5 points).

Le gain individuel annuel est de :
- 1 222 € bruts annuels au titre du 3ème échelon ;
- 778 € bruts annuels au titre du 4ème échelon ;
- 278 € bruts annuels au titre du 5ème échelon.

Le coût global de cette mesure en année pleine a été pour l'ensemble des personnels enseignants du 1er et du 2nd degrés concernés de 82,51 M€ dont 69,54 M€ pour l'enseignement public et 12,96 M€ pour l'enseignement privé. Sur les 69,54 M€ alloués au titre de l'enseignement public, 30,65 M€ ont été versés pour le programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré ». Compte tenu de la proportion des PEPS par rapport au nombre total d'enseignants du second degré, on peut estimer que 2,76 M€ ont été consacrés aux PEPS au titre de cette mesure.

- **La mise en place des écoles supérieures du professorat et de l'éducation dès la rentrée 2013 et la réforme du recrutement et de la formation des personnels enseignants.**

Une des mesures principales de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République est constituée par la mise en place d'une nouvelle formation initiale des enseignants avec la création des Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE).

Dans ce cadre, des projets de textes sont en cours d'examen afin de procéder à la modification des statuts particuliers de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre de l'éducation nationale pour redéfinir le dispositif de recrutement et de formation qui leur sera applicable à compter de la session 2014 des concours.

L'objectif est d'offrir aux futurs enseignants un parcours de formation initiale profondément remaniée et comportant une dimension professionnalisante affirmée permettant une entrée progressive dans le métier d'enseignant et s'achevant par l'obtention d'un master.

Afin de mettre en œuvre ce projet ambitieux, les ESPE proposeront des formations aux métiers de l'éducation qui complèteront les séquences effectuées en établissement scolaire dans le cadre des nouveaux masters des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).

Les candidats justifiant au minimum d'une inscription en première année d'études en vue de l'obtention d'un master pourront se présenter au concours externe. L'année du concours est ainsi anticipée d'une année dans le cursus universitaire par rapport à la réforme dite de la masterisation.

Dans la mesure où, dans le cadre de la réforme, les lauréats des concours seront nommés un an plus tôt dans leur cursus universitaire et consacreront durant l'année de stage rémunérée la moitié de leur temps à un service

d'enseignement en classe et l'autre moitié à leur formation en ESPE, les intéressés seront classés à la nomination comme stagiaire au premier échelon.

Dans un objectif d'anticipation de cette réforme, le décret n°2012-1477 du 27 décembre 2012 fixant les modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale prévoit des modalités d'organisation particulières de la session exceptionnelle 2014 des concours enseignants.

Les candidats admissibles à la session exceptionnelle 2014 vont bénéficier, durant l'année scolaire 2013-2014, d'une expérience d'enseignement réalisée dans le cadre d'un contrat à temps incomplet et d'actions de formation professionnalisantes organisées par les ESPE. Les admis aux concours prendront leurs fonctions à la rentrée de septembre 2014.

● **Nombre d'enseignants**

Au mois de juin 2013, on recensait **30 283 professeurs d'EPS titulaires et stagiaires** en activité (contre 30 294 en 2012 et 30 558 en 2011). Par ailleurs, **1 280 agents contractuels** (contre 1 512 en 2012 et 854 en 2011) ont été recrutés pour exercer ces fonctions parmi lesquels 194 bénéficiant d'un CDI (contre 156 en 2012 et 145 en 2011).
Il est constaté en 2013 une stabilisation du nombre d'enseignants titulaires et stagiaires alors que le recrutement de contractuels a baissé de 15% et que ceux bénéficiant d'un CDI augmentent de plus de 24%.

III –Volume de crédits dédié à l'activité en 2013 (public et privé) : 3 195, 24 M€

● **Enseignement public** : 2 799, 40 M€.
- Enseignants du **1er degré** : sur la base du coût unitaire annuel moyen d'un professeur des écoles en 2013, et de la proportion de leur obligation réglementaire de service consacrée à l'enseignement en éducation physique et sportive, le coût est estimé à 1 192, 08 M€.
- Enseignants du **2nd degré** : sur la base du coût unitaire annuel moyen d'un enseignant du 2nd degré en 2013 et du nombre d'enseignant d'éducation sportive dans l'enseignement public, le coût est estimé à 1 607,32 M€.

● **Enseignement privé** : 345, 44 M€
- Enseignants du **1er degré** : sur la base du coût unitaire annuel moyen d'un enseignant du 1er degré dans l'enseignement privé, et de la proportion de leur obligation réglementaire de service consacrée à l'enseignement en éducation physique et sportive, le coût est estimé à 121, 76 M€.
- Enseignants du **2nd degré** : sur la base du coût unitaire annuel moyen d'un enseignant du 2nd degré en 2012 et du nombre d'enseignant d'éducation sportive dans l'enseignement privé, le coût est estimé à 223, 68 M€.

● **Accompagnement éducatif** : il est difficile d'identifier précisément le coût de ces activités. On peut l'estimer globalement à 33, 40 M€ sur la base de 12, 48 % des activités consacrées au sport (enseignement public et privé compris). Ce montant comprend la rémunération des assistants d'éducation et des vacataires qui participent à l'accompagnement éducatif ainsi que les subventions attribuées à des associations dans ce même cadre.
Par ailleurs, en complément des subventions versées au titre de l'accompagnement éducatif, le ministère apporte une contribution à l'USEP et à l'UNSS pour le 2nd degré public, et à l'UGSEL pour l'enseignement privé afin d'assurer la promotion du sport scolaire. Ces subventions sont inscrites à hauteur de 17 M€ au PLF 2014 et correspondent au montant versé en 2013.

IV – Aménagement du temps scolaire favorisant la pratique sportive

La question des rythmes scolaires ne peut être abordée que par une réflexion globale prenant en compte l'équilibre entre le temps de l'école, le temps de repos, les vacances, les activités sportives et culturelles. La mission de l'École est de proposer aux élèves les conditions de vie les plus favorables à leur apprentissage et à leur réussite.

● **L'expérimentation « cours le matin, pratiques sportives et culturelles l'après-midi »**

L'expérimentation, mise en place à la rentrée 2010 pour une période de trois ans, s'est achevée en juin 2013.
Ouverte à 125 établissements scolaires du 2nd degré à la rentrée 2010 (au minimum 3 établissements par académie sur l'ensemble du territoire), l'expérimentation a été étendue à la rentrée 2011 à 209 EPLE dont 58 collèges avec le soutien du fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ).

A la rentrée 2012, 212 établissements étaient engagés dans l'expérimentation à la suite de l'extension du dispositif aux internats d'excellence, ainsi qu'aux établissements volontaires qui ont mobilisé leurs ressources propres ou bénéficié de ressources académiques.

Ainsi, plus de 15 000 élèves ont participé à cette expérimentation.

Pour les établissements entrés dans l'expérimentation en 2010, le ministère de l'éducation nationale a doté les académies à hauteur de 5 000 € par établissement et par année scolaire. Pour les trois années prévues, 1 875 000 € ont donc été consacrés à cette expérimentation. Outre ces crédits, les recteurs rémunèrent les personnels engagés dans l'expérimentation en heures supplémentaires effectives (HSE).
A la rentrée 2011, 58 collèges ont bénéficié du soutien du FEJ. Les financements attribués par le FEJ, d'un montant de 5 000 € pour deux classes de 5ème engagées dans le dispositif expérimental, ont permis de couvrir les frais de prestation des intervenants extérieurs, les frais de transport et de location d'installations.

L'analyse des évaluations de cette expérimentation fait apparaître qu'une généralisation nationale du dispositif « cours le matin, pratiques sportives et culturelles l'après-midi » n'est ni envisageable en raisons de très fortes contraintes techniques et matérielles, ni forcément souhaitable.
En revanche, les résultats globalement encourageants conduisent à préconiser un déploiement ciblé du dispositif :

- au niveau académique : un dispositif semblable peut être inscrit dans le projet académique pour répondre à des objectifs éducatifs spécifiques ;
- au niveau local : un tel aménagement des rythmes scolaires peut être utile pour contribuer à l'élaboration d'un projet d'établissement axé sur l'ouverture sportive et culturelle, l'amélioration du climat scolaire et du bien-être des élèves, notamment pour :
  - les établissements ayant une « culture sportive » ;
  - les établissements « sans culture projet ». Le dispositif peut dans ce cas aider le principal ou proviseur à impulser une nouvelle dynamique, une ouverture vers l'extérieur et une mobilisation de l'équipe pédagogique ;
  - les établissements qui connaissent des « situations de tension particulière ». Le dispositif peut renforcer l'articulation avec les différents dispositifs de soutien scolaire, en vue de travailler sur les enjeux de climat scolaire, de bien-être à l'école et d'ouverture aux apprentissages.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 59

III- POLITIQUE ÉDUCATIVE
B. Orientation des élèves et enseignement professionnel
59. Professeurs de lycée professionnel : faire une note sur l'évolution du statut des PLP et sur les perspectives nouvelles qui pourraient leur être ouvertes. Préciser la traduction éventuelle de ces mesures dans le PLF 2014.
- Comment résoudre la crise de recrutement de professeurs de lycée professionnel ? Comment répondre au déficit de masters proposés par les universités ? Comment favoriser la reconversion des salariés ?

REPONSE

I- Le statut des PLP

Les professeurs de lycée professionnel (PLP) sont régis par les dispositions du décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992.

L'article 2 de ce décret dispose que les PLP participent aux actions de formation, principalement en assurant dans leurs disciplines respectives un service d'enseignement dans les classes ou divisions conduisant à l'acquisition des certificats d'aptitude professionnelle, des brevets d'études professionnelles et des baccalauréats professionnels.

Dans ce cadre, les PLP assurent le suivi individuel et l'évaluation des élèves qu'ils contribuent à conseiller dans le choix de leur projet d'orientation. Les actions de formation sont effectuées dans les établissements d'enseignement ainsi que dans les entreprises où sont organisées des périodes de formation. Elles comprennent notamment l'enseignement dispensé dans l'entreprise, la préparation et l'organisation des périodes de formation en entreprise, l'encadrement pédagogique des élèves durant ces périodes et leur évaluation.

Les professeurs de lycée professionnel (PLP) sont recrutés par la voie du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP), distinct du CAPES.

Depuis 2001, les PLP sont tenus de fournir, au même titre que les professeurs certifiés, un service hebdomadaire d'une durée de 18 heures.

Le statut particulier des PLP a été modifié par le décret n° 2009-918 du 28 juillet 2009 pour prendre en compte les conséquences directes de la mastérisation, tant pour les conditions de recrutement que pour les conditions de formation, de titularisation et d'affectation. Il prévoit également que ces derniers peuvent exercer dans les classes ou divisions conduisant à l'obtention de brevets de technicien supérieur (BTS) et dans les formations conduisant à l'obtention de licences professionnelles quand celles-ci sont organisées par convention avec les établissements scolaires.

Depuis la publication du décret n° 2010-570 du 28 mai 2010 portant diverses dispositions statutaires applicables à certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre de l'éducation nationale, la voie du concours interne est ouverte aux ressortissants communautaires pour tous les corps de personnels enseignants et d'éducation et notamment celui des professeurs de lycée professionnel, les conditions requises sont désormais alignées sur celles applicables aux ressortissants français.

Le décret n°2010-1006 du 26 août 2010 a en outre actualisé, notamment dans le cadre de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, les statuts particuliers sur plusieurs points : la procédure d'avancement de grade, le détachement et la délégation en entreprise.

Le décret n°2012-999 du 27 août 2012 a abrogé le décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Il rétablit les

dispositions des statuts particuliers afférentes à la notation et à l'avancement d'échelon « multi cadencé » (au grand choix, au choix, à l'ancienneté) des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation antérieurement applicables.

En outre, il a reporté l'obligation pour les candidats reçus aux concours externes de recrutement dans les corps enseignants de justifier de la possession d'un certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur et d'un certificat de compétences en informatique et internet, à la date de leur titularisation et non plus à la date de leur nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire.

II- Mesures d'amélioration de carrière

Dans le cadre du « pacte de carrière » lancé en octobre 2009 et consécutivement à la réforme du recrutement et de la formation qui a élevé au niveau du master le diplôme requis pour se présenter aux concours, les PLP ont bénéficié des mesures d'amélioration de la rémunération en début de carrière des enseignants prises en 2010 et qui se sont poursuivies en 2012.

Le décret n°2012-31 du 9 janvier 2012 modifiant le décret n° 2010-1007 du 26 août 2010 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale et entré en vigueur à compter du 1er février 2012, a consisté à porter l'échelon 3 de l'indice majoré 410 à 432 (+ 22 points), l'échelon 4 de l'indice majoré 431 à 445 (+ 14 points) et l'échelon 5 de l'indice majoré 453 à l'indice majoré 458 (+ 5 points).

Le gain individuel annuel est de :

- 1 222 € bruts annuels au titre du 3ème échelon ;
- 778 € bruts annuels au titre du 4ème échelon ;
- 278 € bruts annuels au titre du 5ème échelon.

Le coût global de cette mesure en année pleine a été pour l'ensemble des personnels enseignants du premier et du second degrés concernés de 82,51 M€ dont 69,54 M€ pour l'enseignement public et 12,96 M€ pour l'enseignement privé. Sur les 69,54 M€ alloués au titre de l'enseignement public, 30,65 M€ ont été versés pour le programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré ». Compte tenu de la proportion des PLP par rapport au nombre total d'enseignants du second degré, on peut estimer que 5,02 M€ ont été consacrés aux PLP pour la revalorisation du début de carrière.

III- La réforme du recrutement et de la formation des personnels enseignants

Le décret n°2013-768 du 23 août 2013 réforme les conditions de recrutement et de formation initiale de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale, notamment des PLP. Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant au minimum d'une inscription en première année d'études en vue de l'obtention d'un master ou aux candidats ayant eu notamment la qualité de cadre. Les conditions de l'interne sont inchangées.

L'année du concours est ainsi anticipée d'une année dans le cursus universitaire par rapport à la réforme dite de la mastérisation de 2009. Aussi, dans la mesure où, dans le cadre de la réforme, les lauréats des concours sont nommés un an plus tôt dans leur cursus universitaire et accomplissent durant l'année de stage rémunérée un service d'enseignement correspondant à la durée de leur stage en responsabilité, les intéressés seront désormais classés à la nomination comme stagiaire au premier échelon et non plus au 3ème.

A partir de la session 2014, une véritable formation avec une composante ou des composantes disciplinaires fortes mais également un aspect professionnel construit sur des stages dans les classes et des enseignements accompagnant l'entrée progressive dans le métier sera proposée aux fonctionnaires stagiaires. En effet le décret du 23 août 2013 procède à la modification des dispositions des statuts particuliers encadrant le déroulement du stage. Une formation alternera des séquences en situation professionnelle dans une école ou dans un établissement scolaire et des séquences au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Elle sera accompagnée d'un tutorat et pourra être adaptée pour tenir compte du parcours antérieur des professeurs stagiaires.

Afin de mettre en œuvre ce projet ambitieux, les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) proposeront des formations aux métiers de l'éducation. Dans ce cadre, tous les futurs professeurs, de la maternelle jusqu'à l'université, partageront ensemble des moments de formation, dans le domaine pédagogique comme dans celui de la recherche, afin de créer une culture et un esprit commun.

A plus long terme, l'objectif est bien d'offrir aux futurs enseignants un parcours de formation initiale reposant sur une entrée progressive dans le métier d'enseignant.

Dans un objectif d'anticipation de cette réforme, le décret n° 2012-1477 du 27 décembre 2012 fixant les modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale prévoit des modalités d'organisation particulières de la session exceptionnelle 2014 des concours enseignants.

Les candidats admissibles à la session exceptionnelle 2014 vont bénéficier, durant l'année scolaire 2013-2014, d'une expérience d'enseignement réalisée dans le cadre d'un contrat à temps incomplet et d'actions de formation professionnalisantes organisées par les ESPE. Les admis aux concours prendront leurs fonctions à la rentrée de septembre 2014.

IV- La rénovation de la voie professionnelle et ses incidences indemnitaires

Un protocole d'accord relatif à la rénovation de la voie professionnelle a été signé le 23 mai 2008 par le ministre de l'éducation nationale et des organisations syndicales représentatives.

Depuis 2001, la rénovation de la voie professionnelle prévoit de manière expérimentale l'accès à un cursus de baccalauréat professionnel en trois ans directement après la classe de 3ème.

L'extension de l'expérimentation mise en œuvre à la rentrée 2008 a été généralisée à la rentrée 2009, dans le but de permettre à tous les jeunes d'accéder à un diplôme de niveau V (CAP ou BEP) conformément aux objectifs de la loi d'orientation pour l'avenir de l'école de 2005. Cette rénovation contribue à augmenter le niveau général des qualifications en créant un « cycle de référence en 3 ans » pour l'obtention du baccalauréat professionnel.

Afin de poursuivre la mise en œuvre de ce protocole d'accord, initiée par la revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) attribuée aux professeurs principaux exerçant dans les divisions de baccalauréats professionnels en trois ans, le décret n°2010-1000 du 26 août 2010 a institué un dispositif indemnitaire au bénéfice des enseignants chargés du contrôle en cours de formation (CCF) des diplômes de la voie professionnelle sanctionnant les formations professionnelles du second degré (certificats d'aptitude professionnelle, brevets d'études professionnelles et baccalauréats professionnels hors éducation physique et sportive). Il est versé à environ 36 000 enseignants.

En application de l'arrêté du 26 août 2010, le montant des taux de cette indemnité a été revalorisé à compter de l'année scolaire 2011-2012. Le taux de base est ainsi passé de 83 € à 111 €. Il a été porté à 126 € (au lieu de 98 €) si l'enseignant procède à une évaluation pour une division comportant entre 16 et 24 élèves et à 136 € (au lieu de 108 €) si l'enseignant procède à une évaluation pour une division comportant 25 élèves et plus.

Cette mesure de revalorisation a été mise en œuvre à compter du 1er janvier 2012 pour un coût en année pleine de 6,13 M€ dont 4,85 M€ au titre du programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré » et 1,28 M€ au titre du programme 139 « Enseignement privé ».

Un projet de réforme visant à simplifier le dispositif est actuellement à l'étude. Il est envisagé une indemnisation des enseignants qui réalisent l'évaluation en CCF, avec application d'un taux unique par épreuve ou sous épreuve et par élève.

Par ailleurs, une réflexion plus générale quant à l'organisation des formations professionnelles et des épreuves évaluées en CCF sera menée à la rentrée scolaire 2013.

En outre, les professeurs de lycée professionnel sont, le cas échéant, éligibles à l'indemnité spécifique mise en place par le décret n° 2011-1101 du 12 septembre 2011 pour les personnels enseignants, les personnels de direction, les personnels d'éducation et les personnels administratifs, sociaux et de santé exerçant dans les écoles et établissements relevant du programme écoles, collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (ECLAIR). Depuis la rentrée scolaire 2012, le programme ECLAIR concerne 339 établissements et 2 100 écoles.

V- Recrutement des PLP et reconversion des salariés

La spécificité des niveaux ou des types de formation peut justifier l'existence de quelques particularités dans les corps enseignants.
Les missions des PLP et les domaines d'enseignement expliquent des conditions de recrutement davantage orientées vers des critères plus professionnels (condition de titre, d'expérience professionnelle…) alors que les certifiés, par exemple, sont recrutés sur des éléments plus académiques.
Le recours aux personnels contractuels semble en conséquence adapté pour au moins une partie des disciplines de l'enseignement professionnel, notamment celles correspondant à des univers professionnels où les techniques, les matériels et les procédés sont rapidement frappés d'obsolescence.

Les personnels contractuels qui le désirent ont néanmoins des perspectives de titularisation notamment via la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ou la VAE (validation des acquis de l'expérience).

➢ Ils peuvent être candidats aux différents concours de recrutement des personnels enseignants, soit par la voie du concours interne soit par celle du troisième concours. Les concours internes sont ouverts aux professionnels qui ont eu la qualité d'enseignant non titulaire, justifient de trois années de services publics et de l'un des diplômes ou titres exigés au concours externe. Cependant, à titre transitoire et jusqu'à la session 2015 incluse, la condition de diplôme exigée pour le concours interne demeure la licence pour les agents non titulaires recrutés avant le 30 juillet 2009.
● Depuis la session 2012 des concours, le caractère professionnel des épreuves a été accru par l'introduction d'une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) à l'admissibilité des concours internes de recrutement des personnels enseignants. Les candidats présentent un dossier récapitulant les acquis de leur expérience à partir de la relation d'une ou plusieurs séquences ou réalisations à caractère pédagogique, formatif…
Ce nouveau type d'épreuve, qui trouve sa place dans les voies de concours existants, substitue aux exercices académiques plus traditionnels des modalités qui permettent aux candidats de valoriser l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise dans l'exercice de leurs fonctions. Il répond également à la volonté et à la nécessité de professionnalisation des concours.

● Peuvent se présenter au troisième concours les candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de cinq ans au moins, d'une ou de plusieurs des activités professionnelles mentionnées au 3o de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Les services qu'ils ont accomplis en qualité de salariés dans une entreprise ou d'agent non titulaire peuvent, sous certaines conditions, être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise pour concourir.

➢ Le dispositif de la VAE peut constituer un moyen de diversification du recrutement des enseignants en permettant à des candidats d'obtenir le diplôme nécessaire pour se présenter aux concours de l'enseignement.
Les dispositions statutaires et réglementaires régissant les emplois de l'Etat ne limitent pas la possibilité de concourir par la voie externe aux seuls détenteurs de titres ou diplômes délivrés après un cycle d'études post-baccalauréat, mais autorisent qu'il soit tenu compte de l'expérience professionnelle du candidat pour ceux d'entre eux qui ne seraient pas titulaires de l'un de ces diplômes ou, pour le recrutement dans certaines disciplines, lorsqu'il n'existe pas de diplôme supérieur au baccalauréat.

Il en va de même pour une inscription au concours externe du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP) pour l'ensemble des sections d'enseignement général ou d'enseignement professionnel. En outre, le concours externe du CAPLP est ouvert, pour les sections d'enseignement professionnel, aux titulaires d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme universitaire de technologie ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur qui justifient de cinq ans de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique.
Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV (baccalauréat), dans le cadre des dispositions du décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 modifié relatifs aux dispositions statutaires des professeurs de lycée professionnel régissant les modalités de recrutement des professeurs de lycée professionnel, les candidats doivent, à partir de la session 2011, justifier de sept ans de pratique professionnelle ou d'enseignement d'une telle pratique et d'un diplôme de niveau IV.

Sur le fondement de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, des troisièmes concours pour l'accès aux corps de personnels enseignants des premier et second degrés (hors agrégation) ont été créés à partir de la session de 2002. Ils sont ouverts sans condition de diplôme aux candidats justifiant de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé. Toute activité professionnelle rémunérée peut être prise en compte dès lors qu'elle est accomplie sous un régime de droit privé. Les activités peuvent avoir été accomplies en tout ou partie à l'étranger.

Il ressort de l'ensemble de ces dispositions que le recrutement des personnels enseignants, ouvert à des candidats en raison de leur qualification ou de leur expérience professionnelle propre, permet de prendre en compte la grande diversité des parcours des candidats. Dans le cadre de la gestion des personnels non titulaires, il est prévu d'étudier de nouvelles modalités de recrutement via la VAE pour encourager leur accès à la titularisation.

Evolution des postes aux concours de PLP

		Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Ecart admis/postes	Evolution postes offerts
2011	**PLP externe**	1 343	9 913	4 315	2 267	1 203	-140	
	PLP interne	326	6 292	3 101	698	323	-3	
	Total	**1 669**	**16 205**	**7 416**	**2 965**	**1 526**	**-143**	
2012	**PLP externe**	1 357	10 483	4 343	2 301	1242	**-115**	1%
	PLP interne	275	4 538	1 939	614	271	-4	-16%
	Total	**1 632**	**15 021**	**6 282**	**2 915**	**1 513**	**-119**	**-2%**
2013	**PLP externe**	1 601	10 393	4771	2611	1304	-297	18%
	PLP interne	166	4497	1808	451	163	-3	-40%
	Total	**1 767**	**14 890**	**6 579**	**3 062**	**1 467**	**-300**	**8%**
2014 exceptionnelle	**PLP externe**	1 568	12 242	5 181	2 062			-2%
	PLP interne							-100%
	Total	**1 568**	**12 242**	**5 181**	**2 062**			**-11%**
2014 de droit commun	**PLP externe**	1 460						-7%
	PLP interne	280						-
	Total	**1 740**						**11%**

Les niveaux de recrutement au concours de PLP externe pour les sessions 2013, 2014 exceptionnelle et 2014 de droit commun sont en hausse par rapport à la session 2012 et le nombre de postes offerts pour la session 2014 rénovée est porté à 1 460 postes. Néanmoins, compte tenu de la diminution des besoins d'enseignement induite par la réforme de la voie professionnelle et de la légère baisse des effectifs d'élèves (-6%), il est proposé, depuis les 2 dernières sessions, des volumes de concours externes inférieurs à celui offert en 2013.

Au regard du nombre de postes non pourvus à la voie externe (300 à la session 2013) et du nombre de contractuels exerçant dans les lycées professionnels, il a été choisi pour la session 2014 de droit commun d'augmenter à hauteur de 280 postes le nombre de postes offerts à la voie interne.
En parallèle, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, 1 214 lauréats des PLP réservés ont été affectés à la RS 2013. Pour la session 2014, 1 051 postes sont offerts à l'examen professionnalisé réservé pour l'accès au corps de professeurs de lycée professionnel.

VI- Perspectives

La question d'une révision du statut des PLP s'inscrit pleinement dans le cadre de l'agenda social ministériel prévoyant l'engagement à l'automne 2013 de discussions portant sur une redéfinition du métier d'enseignant, par un examen d'ensemble des missions et des conditions d'exercice du métier, notamment en termes d'obligations de service, ainsi que des carrières des personnels enseignants.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 19

I. – LES DÉFIS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE
L'efficacité globale du système éducatif
19. Orientation des élèves :
Exposer la politique du Gouvernement en matière d'orientation. Indiquer quelles mesures ont été prises par le ministère depuis 2012 et détailler celles prévues pour la rentrée 2013.
Indiquer s'il est envisagé de faire évoluer le statut des conseillers d'orientation-psychologues, ainsi que l'évolution du nombre de recrutements de ces fonctionnaires depuis 2007.
Indiquer les différentes passerelles qui existent entre les voies générale, professionnelle et technologique à partir de l'entrée en seconde, le nombre de lycéens se réorientant entre chacune de ces voies à la fin d'une année scolaire et son évolution depuis 2007.
Présenter les dispositifs des stages de remise à niveau et des stages passerelles en précisant le nombre d'élèves concernés.

Préciser, par classe d'âge et par sexe, le nombre et la proportion d'élèves :
- s'orientant vers les filières professionnelles ;
- s'orientant vers des filières longues (générales ou technologiques) ;
- entrant en apprentissage ;
- abandonnant le système éducatif à la fin de la scolarité obligatoire ;
- sortant du système éducatif sans diplôme ;
- trouvant un emploi en sortant du système éducatif.

Indiquer, par classe d'âge et par sexe, le nombre et la proportion d'élèves sortant du système éducatif avec :
- un C.A.P ;
- un B.E.P. ;
- le baccalauréat ;
- un diplôme sanctionnant deux années d'études supérieures ;
- un diplôme équivalant à la licence.

REPONSE

I- Politique du gouvernement en matière d'orientation

La loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République met l'accent sur l'amélioration de l'orientation pour favoriser les parcours choisis et construits.
Afin d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle, chaque élève se verra proposer un **parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel** aux différentes étapes de sa scolarité dans le second degré. Progressivement mis en place d'ici 2015, ce nouveau parcours remplacera l'actuel parcours de découverte des métiers et des formations.

La circulaire n° 2013-0012 du 18 juin 2013 précise les modalités de collaboration de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur dans la construction du continuum de formation articulant les trois années qui précèdent le baccalauréat et les trois années qui le suivent (bac-3/bac+3).
Placée sous la responsabilité partagée du ministère de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'enseignement supérieur, la politique d'orientation des lycéens vers l'enseignement supérieur se décline sur le territoire académique et régional. Elle comprend :
- l'orientation active avec la généralisation à l'ensemble des filières du lycée du conseil anticipé en classe de première, dès la rentrée 2013 ;
- les données de gestion du portail admission post-bac ;
- une orientation progressive tout au long du cursus ;
- l'articulation avec des dispositifs de repérage précoce des étudiants en difficulté.

II- Conseillers d'orientation-psychologues : statut, recrutement

Les conseillers d'orientation-psychologues (CO-P) sont recrutés par la voie d'un concours externe et d'un concours interne conformément aux dispositions du décret n° 91-290 du 20 mars 1991 relatif au statut particulier des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues (DCIO-CO-P).
Ces concours sont ouverts aux titulaires d'une licence en psychologie, d'un titre ou diplôme équivalent ou d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue dont la liste est fixée par le décret n° 90-255 du 22 mars 1990.
Il n'est pas envisagé actuellement de modifier les conditions d'accès au corps des DCIO-CO-P.

Les lauréats des concours suivent une formation de deux ans dans un centre de formation. La durée de cette formation a été fixée à 1 000 heures d'enseignement auxquelles s'ajoutent 20 semaines de stages.

Par ailleurs, d'autres personnels possédant un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue peuvent être recrutés par contrats pour faire face à des vacances d'emplois de CO-P. Ces contrats à durée déterminée peuvent être transformés en contrats à durée indéterminée, sous certaines conditions fixées par l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Les contractuels recrutés pour exercer des fonctions de CO-P peuvent également bénéficier des voies de recrutement réservées ouvertes par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi précaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées.

Le décret du 23 août 2011 a procédé à des modifications statutaires comparables à celles apportées aux statuts particuliers des personnels enseignants et d'éducation dans le but de mettre en conformité le statut des DCIO-CO-P avec les évolutions de la fonction publique : ouverture du recrutement aux ressortissants communautaires, droits en matière de détachement dans le corps en application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels.

Postes ouverts pour le recrutement des conseillers d'orientation psychologues

session	concours externe	concours interne	concours réservé	Total
2008	50	0	0	**50**
2009	50	0	0	**50**
2010	50	15	0	**65**
2011	50	15	0	**65**
2012	50	15	0	**65**
2013	68	20	40	**128**

Après plusieurs années de limitation du nombre de postes mis au concours de recrutement de CO-P (50 par an en 2008 et 2009, puis 65 par an de 2010 à 2012), le nombre de postes ouverts aux concours est porté en 2013 à 128 (68 pour le concours externe et 20 pour le concours interne, auxquels s'ajoutent 40 postes de concours réservés jusqu'en 2016).

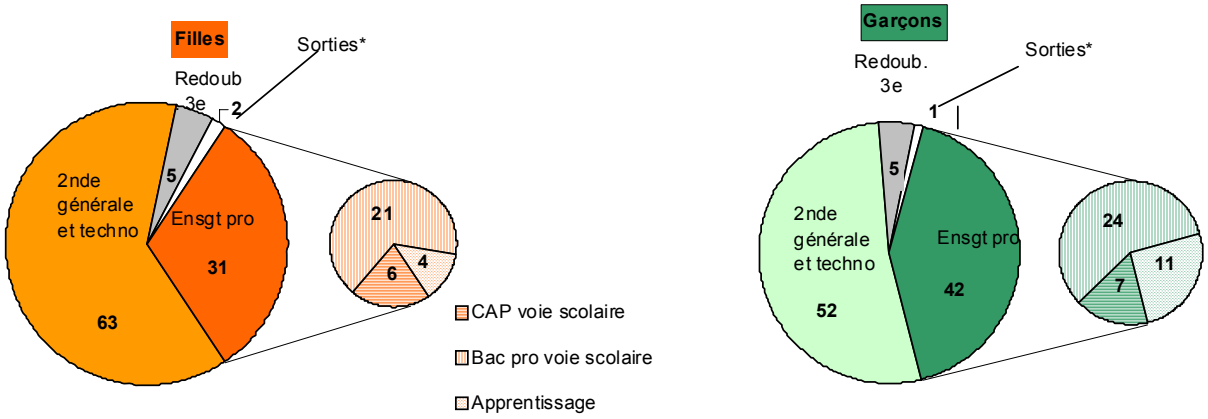
III- Passerelles entre voies générale, professionnelle et technologique à partir de l'entrée en seconde

A la suite de la rénovation de la voie professionnelle en 2009, le baccalauréat professionnel se prépare en trois ans après la classe de 3ème. Les passerelles entre les cursus de la voie professionnelle ont été développées.
Dans le cadre de la réforme du lycée d'enseignement général et technologique, des stages ont été mis en œuvre depuis la rentrée 2010 pour prévenir les redoublements ou permettre un changement d'orientation.
Ils sont de deux types :

- les **stages de remise à niveau**, destinés principalement à éviter le redoublement, s'adressent aux élèves volontaires, de la classe de seconde à la classe de terminale, auxquels le conseil de classe aura recommandé un tel stage ;
- les **stages passerelles** s'adressent aux lycéens des voies générale, technologique et professionnelle désirant changer d'orientation, en cours ou en fin d'année. Depuis la rentrée 2010, les stages s'adressent aux élèves de seconde souhaitant s'orienter à partir de la voie générale et technologique vers la voie professionnelle ou inversement. Sont concernés, depuis la rentrée 2011, les élèves en classe de première générale ou technologique souhaitant changer de série ou de voie et les élèves souhaitant passer de la voie professionnelle vers les voies générale ou technologique ou inversement.

IV- Données statistiques
IV-1 Elèves s'orientant vers les filières professionnelles, générales ou technologiques

Orientations prises en 2011 après la classe de troisième en pourcentage : à la fin du collège, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général ou technologique.



(*) Sorties vers les formations sociales ou de la santé, vers le marché du travail, ou départs à l'étranger.

Lecture - 31 % des filles scolarisées en troisième en 2010 se sont orientées en 2011 vers l'enseignement professionnel, dont 4 % avec le statut d'apprentie pour préparer un CAP ou un baccalauréat professionnel.

Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte - Ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentis.

Source : MEN-MESR, DEPP

IV-2 Elèves poursuivant des études universitaires

Environ sept bacheliers sur dix (tous bacs confondus) poursuivent leurs études dans l'une des quatre principales filières de l'enseignement supérieur (université et établissements assimilés hors IUT, IUT, CPGE et STS) l'année suivant leur bac. C'est le cas pour neuf bacheliers généraux sur dix, sept bacheliers technologiques sur dix (hors formation en apprentissage et en alternance) et pour un peu plus d'un bachelier professionnel sur quatre.

À la rentrée 2012, parmi les quatre principales filières de l'enseignement supérieur (université et établissements assimilés hors IUT, IUT, CPGE et STS), les futurs étudiants ont le choix entre des filières sélectives et non sélectives : les classes préparatoires accueillent un peu moins de 10 % des bacheliers généraux et technologiques ; 32,7 % des bacheliers toutes séries confondues s'inscrivent à l'université et 7,3 % s'inscrivent en IUT ; 39,3 % des bacheliers technologiques s'inscrivent en STS.

	Constat de rentrée			Prévisions	
	2000	2011	2012	2013	2014
Bacheliers généraux	**94,6**	**86,8**	85,7	**85,7**	**85,7**
Universités et établissements assimilés (hors IUT)	62,4	55,3	54,6	54,7	54,7
- Droit	*8,3*	*9,9*	*9,8*	*9,81*	*9,8*
- Sc. Eco., AES	*6,7*	*5,6*	*5,5*	*5,4*	*5,3*
- Lettres, Sc. Humaines	*22,8*	*17,4*	*16,9*	*17,1*	*17,2*
- Sciences, STAPS	*18,4*	*11,7*	*11,3*	*11,3*	*11,4*
- Santé	*6,2*	*10,7*	*11*	*11,0*	*11,1*
IUT	11,2	10,7	10,6	10,5	10,5
STS	8,4	7,6	7,5	7,4	7,4
CPGE	12,6	13,2	13,0	13,1	13,1
Bacheliers technologiques	**73,4**	**70,8**	**69,3**	**68,4**	**67,9**
Universités et établissements assimilés (hors IUT) (*)	19,1	18,8	18,7	18,9	19,1
- Droit	*3,2*	*2,8*	*2,6*	*2,6*	*2,6*
- Sc. Eco., AES	*3,9*	*3,2*	*3,0*	*3,1*	*3,1*
- Lettres, Sc. Humaines	*8,5*	*7,5*	*7,4*	*7,4*	*7,5*
- Sciences	*3,2*	*4,4*	*4,5*	*4,6*	*4,7*
- Santé	*0,3*	*0,9*	*1,1*	*1,1*	*1,2*
IUT	9,2	9,6	9,7	9,4	9,3
STS	44,1	40,8	39,3	38,5	38,1
CPGE	1	1,6	1,7	1,5	1,5
Bacheliers généraux et technologiques	**86,9**	**81,8**	**80,6**	**80,6**	**80,6**
Universités et établissements assimilés (hors IUT)	46,8	43,9	43,9	44,3	44,6
- Droit	*6,4*	*7,7*	*7,7*	*7,7*	*7,8*
- Sc. Eco., AES	*5,7*	*4,9*	*4,8*	*4,7*	*4,7*
- Lettres, Sc. Humaines	*17,6*	*14,3*	*14,1*	*14,3*	*14,4*
- Sciences	*12,9*	*9,4*	*9,3*	*9,4*	*9,5*
- Santé	*4,1*	*7,7*	*8,1*	*8,1*	*8,3*
IUT	10,5	10,4	10,3	10,2	10,2
STS	21,3	18,0	17	16,4	16,1
CPGE	8,4	9,6	9,6	9,7	9,8
Bacheliers professionnels	**16,6**	**26,9**	**26,9**	**27,1**	**27,3**
Universités et établissements assimilés (hors IUT)	6,5	8,3	8	8,1	8,1
- Droit	*1,2*	*1,3*	*1,1*	*1,1*	*1,1*
- Sc. Eco., AES	*1,9*	*2,2*	*1,9*	*1,9*	*1,9*
- Lettres, Sc. Humaines	*2,8*	*3,5*	*3,6*	*3,6*	*3,6*
- Sciences	*0,6*	*1,3*	*1,4*	*1,4*	*1,4*
- Santé	*0,0*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*
IUT	0,5	0,9	0,8	0,8	0,8
STS	9,6	17,8	18,1	18,2	18,4
CPGE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble bacheliers	**74,3**	**66,7**	**63,9**	**66,2**	**65,3**
Universités et établissements assimilés (hors IUT)	*39,5*	34,1	32,7	34,5	34,1
- Droit	*5,5*	*5,9*	*5,6*	*5,9*	*5,9*
- Sc. Eco., AES	*5*	*4,1*	*3,9*	*4*	*3,9*
- Lettres, Sc. Humaines	*14,9*	*11,3*	*10,8*	*11,4*	*11,3*
- Sciences	*10,7*	*7,2*	*6,8*	*7,2*	*7,2*
- Santé	3,4	*5,6*	*5,6*	*6*	*5,9*
IUT	8,7	7,8	7,3	7,7	7,5
STS	19,2	17,9	17,3	16,9	16,7
CPGE	6,9	6,9	6,6	7,1	7

(*) Le regroupement « université et établissements assimilés hors IUT » comprend l'ensemble des étudiants des universités hors IUT, des universités de technologie, des INP, des écoles d'ingénieurs internes ou rattachées aux universités, de l'ENSNP de Blois, de l'IEP, de l'Inalco et de l'IPG de Paris.

IV-3 Elèves entrant en apprentissage

Les entrants en apprentissage représentent 38,7 % de l'effectif total d'apprentis au 31 décembre 2011, soit 169 063 jeunes, dont 65,4 % sont de sexe masculin et 63,6 % ont entre 14 et 19 ans. Au 31 décembre 2010, ils étaient 163 888 et représentaient 38,4 % de l'effectif total.

Nombre et proportion de jeunes entrant en apprentissage par sexe et par classe d'âge (au 31 décembre 2011)

	Entrants en apprentissage*			Apprentis			Part des entrants en apprentissage en %		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
14-19 ans	31 810	75 654	107 464	69 421	187 963	257 384	45,8	40,2	41,8
20-24 ans	24 582	32 522	57 104	63 413	101 534	164 947	38,8	32	34,6
25-29 ans	2 021	2 227	4 248	5 779	7 672	13 451	35	29	31,6
30 ans et plus	118	129	247	268	284	552	44,0	45,4	44,7
Total	58 531	110 532	169 063	138 881	297 453	436 334	42,1	37,2	38,7

Source : SIFA au 31/12/ 2011 MEN-MESR-DEPP*
Champ : France Métropolitaine + DOM
** système d'information sur la formation des apprentis (enquête sur les effectifs d'apprentis n°51)*

(*) Précautions méthodologiques : le nombre d'entrants en apprentissage est repéré ici à partir de la variable « classe fréquentée » l'an passé qui n'est pas toujours bien renseignée dans l'enquête.
Ont été comptabilisés comme entrant en apprentissage, les jeunes en 1ère année de formation qui déclaraient l'an passé une situation autre que sous statut apprenti soit 169 063 jeunes.
De plus, parmi ces 169 063 jeunes, 14 316 dont on ne connaît pas la situation l'année précédente, sont inclus dans les entrants en apprentissage.

IV-4 Elèves abandonnant la scolarité avant son terme

Différentes sources statistiques permettent d'estimer la quantité de jeunes abandonnant une scolarité dans l'enseignement secondaire avant son terme. Elles permettent de chiffrer les différentes façons d'envisager le terme de l'enseignement secondaire.
En caractérisant le terme d'une scolarité dans l'enseignement secondaire par la dernière classe à laquelle les élèves ont eu accès, on peut se baser sur les flux estimés à partir des statistiques recueillies par les établissements d'enseignement **(A).**
En caractérisant le terme d'une scolarité par le niveau de diplôme le plus élevé détenu par les jeunes qui quittent le système éducatif **(B)** ou la proportion des sans diplôme parmi l'ensemble des jeunes de 18 à 24 ans qui ne suivent pas de formation **(C)**, les enquêtes forces de travail apportent également des éléments statistiques sur les jeunes sans bagage scolaire suffisant.

A- Flux de sortants de l'enseignement secondaire avant une classe terminale

Tableau - Flux de sortants de l'enseignement secondaire avant une classe terminale (France métropolitaine)

Classe atteinte	2000		2008		2009		2011	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Secondes et premières générales et technologiques	20	2,4	15	1,8	14	1,8	7	1,0
Premières professionnelles *							29	3,8
Secondes professionnelles *					6	0,7	20	2,6
Premier cycle, première année de CAP et BEP	58	7,0	44	5,7	39	5,1	21	2,7
Total	**78**	**9,4**	**59**	**7,5**	**59**	**7,6**	**77**	**10,1**

CAP : certificat d'aptitudes professionnelles ; BEP : brevet d'études professionnelles.
Source : synthèses DEPP des inscriptions dans les collèges, lycées (agricoles inclus) et centres de formation d'apprentis.
* Rénovation de la voie professionnelle : Ce parcours permet d'accéder au baccalauréat professionnel en 3 ans après la classe de troisième. Il a démarré à la rentrée 2008 dans les lycées relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et a été généralisé à la rentrée 2009. Les sorties à l'issue de la première année de ce parcours sont observées pour la première fois en 2009 et celles effectuées à l'issue de la deuxième année en 2010.

Les synthèses d'inscriptions dans les établissements d'enseignement secondaire permettent de connaître la quantité de jeunes arrêtant leur scolarité avant la dernière année de préparation d'un diplôme de second cycle professionnel, technologique ou général. Ce sont les élèves et apprentis qui arrêtent leurs études après une inscription en classe de seconde ou première générale et technologique, et, depuis 2009, d'une seconde professionnelle (première année d'un baccalauréat professionnel en 3 ans), et, depuis 2010, d'une première professionnelle (deuxième année d'un baccalauréat professionnel en 3 ans) ou bien après une inscription en première année de préparation au CAP ou au BEP, voire après une inscription dans une classe du collège.

En 2011, 77 000 jeunes métropolitains ont interrompu leurs études avant l'année terminale d'un second cycle de l'enseignement secondaire, ils représentent 10,1 % des sortants de l'enseignement secondaire.

La proportion de jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires avant la dernière année du second cycle, stable aux alentours de 7,5 % depuis 2005, a augmenté de 2 points en 2010 et de 0,5 points en 2011. Cette augmentation est due aux sorties de première professionnelle classées dans cette rubrique puisque ces jeunes ne sont pas allés jusqu'au bout de leur cursus en trois ans. Cependant, certains d'entre eux ont obtenu une certification intermédiaire (BEP ou CAP) et sont donc proches, en terme de niveau d'études, des sortants de première année de baccalauréat professionnel en deux ans, classés eux parmi les sortants de niveau CAP ou BEP.

B- Répartition des jeunes sortant de formation initiale par le diplôme le plus élevé qu'ils ont obtenu

Environ 700 000 jeunes sont sortis de formation initiale en moyenne par an entre 2009 et 2011. Parmi eux, 9 % des jeunes sortent sans diplôme de l'enseignement secondaire et 7 % n'ont que le diplôme du brevet.

Tableau - Répartition des jeunes sortant de formation initiale selon le diplôme le plus élevé qu'ils ont obtenu (en %) (France métropolitaine)

Année de sortie de formation initiale	2006-2007-2008		2009-2010-2011 (p)	
	Ensemble		Ensemble	
	en milliers	en %	en milliers	en %
DEA, DESS, Master, Doctorats	67	10	85	12
Ecoles supérieures	42	6	37	5
Licence, maîtrise	73	10	69	10
DEUG, BTS, DUT et équivalents	88	12	83	12
Paramédical et social	23	3	23	3
Total diplômés des études supérieures	**293**	**42**	**297**	**42**
Baccalauréat général	59	8	61	9
Baccalauréat technologique, professionnel et assimilé	106	15	131	19
Total bacheliers et diplômes équivalents	**165**	**23**	**192**	**28**
CAP BEP ou équivalent	120	17	100	14
Total diplômés des seconds cycles du secondaire	**285**	**40**	**292**	**42**
Brevet seul	59	8	51	7
Aucun diplôme	68	10	60	9
Total Brevet et aucun diplôme	**127**	**18**	**111**	**16**
Total sortants de formation initiale	**705**	**100**	**700**	**100**

(p) : chiffres provisoires
Lecture - En moyenne sur 2009, 2010 et 2011, 700 000 jeunes sont sortis de formation initiale. 42 % sont sortis diplômés de l'enseignement supérieur.
Source :Insee, enquêtes Emploi, calculs : MEN-DEPP

C- Taux de sortants précoces (en %), selon le sexe (entre 2003 et 2011)

L'indicateur européen des sortants précoces est l'un des cinq critères de référence chiffrés énoncés lors du sommet de Lisbonne de 2000. Parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ne sont pas en formation, environ 12 % n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire du second cycle, c'est-à-dire qu'ils détiennent au mieux le diplôme du brevet. Cette part de sortants précoces est relativement stable depuis 2003.

IV-5 Elèves interrompant leurs études et Insertion professionnelle

● Diplôme des sortants de lycées

Répartition en %, selon le diplôme le plus élevé obtenu, des garçons et filles quittant le lycée en 2011 pour entrer dans la vie active

Diplôme obtenu	Garçons	Filles
Non diplômés	9	6
DNB, CFG	9	8
CAP ou BEP	24	26
Bac pro, BT, BP, BM	32	28
Bac technologique	10	13
BTS	16	19
Ensemble	100	100,0

Source : MEN-DEPP, enquête IVA 2012.
Champ : France métropolitaine+ DOM (hors Mayotte), lycéens sortants d'une année terminale de formation professionnelle ou technologique ou de première professionnelle et ne poursuivant pas d'études.

La répartition des jeunes quittant le lycée pour entrer dans la vie active, tirée de l'enquête « insertion dans la vie active », montre que la proportion des jeunes filles ayant un CAP ou BEP, un Baccalauréat technologique ou un BTS est plus importante que celle des garçons. Elles sortent donc plus diplômées que ces derniers.

● Proportion des titulaires du baccalauréat

Evolution de la proportion de bacheliers dans une génération selon la voie et le sexe (en %)

	France métropolitaine + DOM hors Mayotte								
	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011p	2012p
Bac général									
Garçons	26.3	26.5	27.8	27.3	27.7	29.0	29.0	30.2	31.6
Filles	38.9	39.2	39.8	40.3	39.7	40.8	40.0	41.6	42.8
Ensemble	**32.5**	**32.8**	**33.7**	**33.7**	**33.6**	**34.8**	**34.3**	**35.8**	**37.1**
Bac technologique									
Garçons	16.8	16.0	15.7	16.0	15.1	15.2	15.2	14.9	14.6
Filles	19.6	18.0	18.0	16.9	17.5	16.6	17.4	17.2	16.9
Ensemble	**18.2**	**17.0**	**16.8**	**16.4**	**16.3**	**15.9**	**16.3**	**16.1**	**15.7**
Bac professionnel									
Garçons	12.7	13.1	13.8	14.1	13.9	16.1	16.0	21.0	28.1
Filles	9.8	9.7	10.4	11.1	10.9	13.0	12.7	17.1	19.5
Ensemble	**11.2**	**11.4**	**12.1**	**12.6**	**12.4**	**14.6**	**14.4**	**19.1**	**23.9**
Tous baccalauréats									
Garçons	55.8	55.6	57.3	57.4	56.7	60.3	60.2	66.1	74.3
Filles	68.3	67.0	68.2	68.3	68.2	70.4	70.1	75.9	79.2
Ensemble	**61.9**	**61.2**	**62.6**	**62.7**	**62.3**	**65.2**	**65.0**	**71.0**	**76.7**

Sources

- MEN-MESR DEPP / SI OCEAN et enquête n°60 sur les résultats définitifs du baccalauréat
- Ministère en charge de l'agriculture
- MEN-INSEE / Estimations démographiques

La réforme de la voie professionnelle a conduit à une augmentation conjoncturelle des lauréats au baccalauréat en 2012 due à la présence simultanée de candidats issus des deux cursus de formations : candidats ayant préparé le baccalauréat professionnel en trois ans et candidats l'ayant préparé en deux ans après un BEP. A la session 2013, la réforme de cette voie étant achevée, le nombre des candidats au baccalauréat professionnel baisse de plus de 40 000. Cette baisse ramènera la proportion de bachelier dans une génération un peu au dessus de 73 %.

● Emploi en 2011 et en 2012 des sortants de lycée sans aucun diplôme

Situation d'emploi en 2011 et en 2012 des sortants de lycée sans aucun diplôme, sept mois après la fin des études, par sexe (en %)

Sexe	Garçons		Filles		Ensemble	
Année	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Emploi	24	21	22	19	23	21
Chômage	55	53	49	51	53	52

Source : MEN-DEPP, enquêtes IVA 2011 à 2012.
Champ : France métropolitaine+ DOM (hors Guadeloupe et Mayotte), lycéens sortants d'une année terminale de formation professionnelle ou technologique ou de première professionnelle et ne poursuivant pas d'études, interrogés sept mois après la fin des études.

Pour les filles et les garçons, le taux d'emploi des sortants sans aucun diplôme diminue de 2011 à 2012. Le taux de chômage diminue de 2011 à 2012 mais cela est dû au taux de chômage des garçons qui baisse plus que n'augmente celui des filles.

● **Emploi en 2012 des sortants de lycée par diplôme**

Situation en février 2012 des sortants de lycée selon leur niveau de diplôme (en %)

Diplôme	En emploi	Au chômage	Inactifs (y compris les stages)	Répartition
Non diplômés	21	52	28	8
DNB, CFG	29	47	24	9
CAP ou BEP	38	48	13	25
Bac pro, BT, BP, BM	53	37	9	30
Bac technologique	56	29	15	12
BTS	67	27	6	18
Ensemble	48	39	13	100

Source : MEN-DEPP, enquête IVA 2012
Champ : France métropolitaine+ DOM (hors Guadeloupe et Mayotte), lycéens sortants d'une année terminale de formation professionnelle ou technologique ou de première professionnelle et ne poursuivant pas d'études, interrogés sept mois après la fin des études.

Les lycéens qui quittent le système éducatif sans diplôme ont beaucoup moins de chances de trouver un emploi sept mois après leur sortie de formation initiale que les lycéens titulaires d'un CAP ou d'un diplôme de niveau plus élevé.
Ainsi en février 2012, sept mois après leur sortie du système éducatif, seuls 21% des sortants de lycée sans aucun diplôme ont trouvé un emploi contre 38% des titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 67 % des titulaires d'un BTS.

IV-6 Sortants du système éducatif par type de diplôme

● **C.A.P**

Nombre de diplômés au CAP (toutes formations confondues) et part des filles
- (France métropolitaine + DOM (hors Mayotte) -

Session	Nombre d'admis	Nombre de filles	% de filles	Taux de réussite		
				filles	garçons	Ensemble
2000	215 623	79 079	**36,7%**	77,6%	73,4%	**74,9 %**
2001	202 848	74 922	**36,9%**	77,8%	73,2%	**74,8 %**
2002	168 092	52 100	**31,0%**	75,1%	73,2%	**73,8 %**
2003	159 277	48 560	**30,5%**	75,0%	73,9%	**74,2 %**
2004	138 972	52 120	**37,2%**	75,8%	74,5 %	**74,5 %**
2005	145 913	58 301	**40,0%**	78,2%	76,3%	**77,0 %**
2006	132 192	56 915	**43,1%**	78,4%	76,6%	**77,4 %**
2007	137 972	60 632	**43,9 %**	81,1 %	78,5 %	**79,6 %**
2008	143 155	64 478	**45,0 %**	83,0 %	78,6 %	**80,5 %**
2009	146 855	66 967	**45,6 %**	83,7 %	79,0 %	**81,1 %**
2010	154 265	70 938	**46,0 %**	84,0 %	79,5 %	**81,5 %**
2011	178 751	77 150	**43,2 %**	85,2 %	81,1 %	**82,8 %**
2012	179 371	77 330	**43,1 %**	85,5 %	82,0 %	**83,5 %**

Le nombre de diplômés du CAP augmente depuis la session 2007 et atteint presque 180 000 admis à la session 2012. Les filles restent moins nombreuses que les garçons à préparer un CAP, et leur part est restée stable depuis la session 2011. Pour ce type de diplôme, elles réussissent mieux que les garçons avec un écart de 3,5 points à la session 2012.

Diplômés du CAP selon leur mode de formation et leur âge moyen à la session 2012
- France métropolitaine + DOM (hors Mayotte) -

Formation	Scolaires	Apprentis	Formation continue	Individuels	Enseignement à distance	Total session 2012
Nombre d'admis	65 166	65 607	20 551	26 157	1 890	179 371
Age moyen	18,7 ans	19,2 ans	30,7 ans	28,2 ans	27,3 ans	21,7 ans

● **B.E.P.**
Le nombre de diplômés au BEP a beaucoup chuté en 2011 à cause de la réforme du bac professionnel mais a un peu augmenté à la session 2012, seuls les candidats scolaires ou apprentis inscrits dans cette filière peuvent passer un BEP à la fin de la classe de première et obtenir ainsi un diplôme intermédiaire. La part des filles a augmenté à la session 2012. Elles réussissent mieux que les garçons avec un écart de 1,4 point à la session 2012.

Nombre de diplômés au BEP (toutes formations confondues) et part des filles
- France métropolitaine + DOM (hors Mayotte) -

Session	Nombre d'admis	Nombre de filles	% de filles	Taux de réussite		
				filles	garçons	Ensemble
2000	208 559	96 388	**46,2%**	78,0%	69,1%	**73,0 %**
2001	193 626	90 190	**46,6%**	77,3%	67,6%	**71,8 %**
2002	187 016	86 232	**46,1%**	77,6%	67,9%	**72,0 %**
2003	189 652	86 425	**45,6%**	78,1%	70,0%	**73,5 %**
2004	191 055	87 628	**45,9%**	79,5%	71,1%	**74,7 %**
2005	188 961	86 874	**46,0%**	80,1%	71,5%	**75,1 %**
2006	182 131	83 174	**45,7%**	77,6%	70,7%	**73,7 %**
2007	181 436	84 111	**46,4 %**	80,5 %	70,9 %	**75,0 %**
2008	180 382	80 335	**44,5 %**	78,8 %	73,8 %	**75,9 %**
2009	170 536	76 203	**44,7 %**	76,6 %	73,3 %	**74,8 %**
2010	156 980	73 225	**46,6 %**	79,7 %	73,0 %	**76,0 %**
2011	125 072	60 270	**48,2 %**	76,1 %	75,3 %	**75,7 %**
2012	127 077	62 083	**48,9 %**	78,9 %	77,6 %	**78,2 %**

● Baccalauréat

Le nombre de candidats au baccalauréat professionnel ayant augmenté de plus de 57 000 en 2012 et la part des filles étant plus faible dans cette voie (43 %), la part des filles diminue sensiblement en 2012 pour l'ensemble des baccalauréats.

Nombre de lauréats d'un baccalauréat (toutes séries confondues) et part des filles
- France métropolitaine + DOM (hors Mayotte) -

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total de lauréats	516 550	502 671	498 372	506 608	524 057	524 313	518 895	539 092	531 768	567 455	607 968
% des filles	53,9	54,2	54,0	53,8	53,4	53,3	53,5	52,9	52,6	52,2	50,4

● Diplôme sanctionnant deux années d'études supérieures

Nombre de lauréats d'un diplôme sanctionnant deux années d'études supérieures et part des filles
(France métropolitaine + Dom)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DUT	47 478	47 997	48 877	48 142	47 018	45 799	46 103	45 441	46 714	47984	47331	46361
% des filles	41,3	42,1	42,5	43,3	42,4	42 ,0	41,4	41.6	41,3	42,6	43,7	42,9
BTS	94 179	97 113	101 552	100 791	105 214	102 544	102 154	101 389	106 025	110 483	113 5 05	114 914
% des filles	54,3	54,4	55,4	54,3	54,8	54,5	53,3	53,3	52,6	53,1	52,8	53,1
DEUG DEUST (Métro + DOM)	124 998	122 060	121 363	119 204	111 131	48 281	13074 (*)	2427	1748	1529	1359	1332
% des filles	63,9	64,4	64,3	64,3	64,5	64,8	53,9	54,9	52,0	52,1	50,3	52,3

● Diplôme équivalant à la licence

Nombre de lauréats d'une licence et part des filles
(France métropolitaine + Dom hors discipline de santé)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*	2007*	2008*	2009	2010	2011
Total de Lauréats	135 017	132 811	138 201	146 358	154 449	165 795	168 045	165 591	163 126	163116	162259	165292
Proportion de filles	63,7%	62,9%	63,9%	61,7%	61,2%	60,7%	60,4%	59,9%	59,7%	59,3	58,6	58,4

*dont 129 041 licences LMD en 2006, 128 222 licences LMD en 2007, 124 968 licences LMD en 2008, 122 922 en 2009, 118 331 en 2010 et 120 190 en 2011.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE
DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 44

II. – LE PROJET DE BUDGET DE LA MISSION POUR 2014
Les personnels contractuels

44. Fournir une note détaillée sur le nombre et la situation des auxiliaires, des non-titulaires et des personnels contractuels employés par le ministère au cours des trois dernières années. Préciser les nouveaux recrutements effectués ; perspectives pour 2014 et les années suivantes.
Indiquer par niveau d'enseignement et par académie le nombre en ETP et ETPT des maîtres auxiliaires, des enseignants contractuels et des vacataires recrutés par le ministère de l'Éducation nationale depuis cinq ans. Préciser les disciplines dans lesquelles et les académies dans lesquelles le recours aux vacataires est le plus fréquent. Quelle est la position du ministère s'agissant du recours aux vacataires par les académies ?
Faire le point sur les titularisations intervenues.

REPONSE

I- Personnels enseignants non titulaires

1- Dans le premier degré, le recours à des non titulaires est limité à quelques académies (principalement la Guyane), l'ajustement entre ressources et besoins en personnels enseignants pouvant s'effectuer dans la plupart des cas par la voie d'ineat et exeat entre départements ou par le recours exceptionnel aux listes complémentaires. Cependant, délégation de pouvoirs a été donnée aux recteurs pour recruter des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement relevant du premier degré par arrêté du 2 février 2012.

2 - Dans le second degré, le recours à des contractuels intervient pour adapter à chaque rentrée scolaire les moyens d'enseignement aux besoins dans un contexte complexe. Ce recours aux agents non-titulaires permet également de couvrir certains postes qui deviennent vacants en cours d'année. Cette souplesse de gestion, indispensable à l'ajustement de la ressource enseignante aux besoins d'enseignement, est rendue nécessaire par :

(en raison des fortes suppressions de postes de remplaçant titulaires ces dernières années),- le manque de candidats aux concours, notamment dans l'enseignement professionnel,
- le nombre de spécialités enseignées (plus de 300 dans 8 000 établissements),
- l'évolution constante de la carte des formations offertes dans les académies.

● **Disciplines**

64,9% des 20 515 ETPA (équivalent temps plein sur l'année scolaire) d'enseignants non titulaires concernent des disciplines de l'enseignement général et technologique, les disciplines de l'enseignement professionnel représentant 7 192 ETPA.
Les principales disciplines de recrutement de ces enseignants contractuels sont les suivantes :

Principales disciplines de recrutement de contractuels
Année 2012-2013

disciplines de l'enseignement général et technologique	ETPA
ANGLAIS	1 856,27
MATHEMATIQUES	1 811,86
LETTRES MODERNES	1 542,69
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	895,25
ARTS PLASTIQUES	892,83
HISTOIRE GEOGRAPHIE	873,74
TECHNOLOGIE	864,31
ESPAGNOL	798,97
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	648,44
ALLEMAND	593,55
LETTRES CLASSIQUES	512,49
EDUCATION MUSICALE	438,13
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	322,68
PHILOSOPHIE	203,34
ITALIEN	183,57
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	164,49
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	163,54
ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	157,81
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	142,22

Diciplines de l'enseignement professionnel	ETPA
BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F	983,83
ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	736,31
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	525,11
MATH.SCIENCES PHYSIQUES	491,22
ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	488,97
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	387,92
LETTRES ANGLAIS	387,85
GENIE INDUSTRIEL BOIS	371,51
LETTRES ESPAGNOL	313,53
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	281,48
PEINTURE-REVETEMENT	276,72
GENIE THERMIQUE	269,11
HORTICULTURE	221,96
GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	200,84
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	181,02
GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	159,20
ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	158,56
HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	152,40
GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQ	150,47

Source : PIAD - juin 2013

● La **consommation** de personnels enseignants non titulaires dans le second degré public est récapitulée par académie **en annexes** :
- **Tableau 1** : maîtres auxiliaires en ETP depuis 2005 et en ETPT depuis 2006 cette information n'étant pas disponible avant cette date ;
- **Tableau 2** : professeurs contractuels en ETP depuis 2005 et en ETPT depuis 2006 cette information n'étant pas disponible avant cette date ; dans le second degré, on note une très forte hausse des contractuels entre 2006 et 2012 suite aux suppressions massives de postes de titulaires remplaçants de 2006 à 2012 (- 3 000 ETP pour la seule année scolaire 2009-2010) ;
- **Tableau 3** : vacataires enseignants évalués en ETPT depuis 2005.

Les académies peuvent recruter des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire, en application du décret n°89-497 du 12 juillet 1989. Ces agents sont des agents contractuels de l'Etat, comme le rappelle le Conseil d'Etat dans une jurisprudence constante (CE, 8 novembre 1995, « Fédération des syndicaux généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique »). Ils sont ainsi soumis aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.
Ces agents exercent des missions d'enseignement comparables à celles des professeurs contractuels recrutés sur la base du décret n° 81-535 du 12 mai 1981. Cependant, le décret de 1989 limite leur recrutement à deux cents heures par année scolaire. Ainsi, le coût « vacations » indiqué dans les projets annuels de performance correspond pour l'essentiel aux vacations effectuées par des enseignants recrutés pour assurer des remplacements de courte ou moyenne durée. Les académies peuvent effectuer ces remplacements soit par le biais d'heures supplémentaires effectives soit par le biais de vacations sans qu'il soit possible d'identifier a priori la modalité qu'elles choisiront.

Dans le but de déprécariser la situation de ces personnels, les recteurs d'académie ont été invités dès la rentrée 2011 à réduire le recours au décret de 1989.
Par ailleurs, le ministère de l'éducation nationale travaille actuellement à l'élaboration d'un cadre de gestion visant à harmoniser les modalités de recrutement et les conditions d'emploi de l'ensemble des enseignants contractuels. Dans ce cadre, le décret du 12 juillet 1989 serait abrogé.

● **Recrutements effectués**
Les non titulaires ont la possibilité d'intégrer un corps de fonctionnaires en se présentant aux concours externes, aux concours internes et/ou aux troisièmes concours.

Parmi ces trois types de concours, les concours internes s'adressent plus particulièrement aux personnels enseignants non titulaires, et aux maîtres d'internat ou surveillants d'externat qui justifient de trois années de services publics ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger.
Les conditions d'inscription aux concours internes ont été assouplies. Les enseignants non titulaires, même non réemployés, peuvent se présenter dès lors qu'ils remplissent les conditions de diplôme et d'ancienneté requises.

En 2013, 8 155 non titulaires se sont présentés aux concours internes de recrutement des enseignants du second degré. Parmi eux, 733 candidats dont 688 contractuels et 45 maîtres auxiliaires ont été admis.
Si, jusqu'en 2008, la plus grande partie des contractuels et des maîtres auxiliaires a été titularisée par la voie des concours internes, les concours externes et les troisièmes concours jouent désormais un rôle important en matière de résorption de l'emploi précaire. En 2013, ces concours ont permis à 1 310 contractuels et 79 maîtres auxiliaires d'intégrer un corps de fonctionnaires.

Tous types de concours confondus, 2 122 non titulaires ont été admis à la session 2013 soit une hausse de +12% par rapport à 2012. Depuis 2008, le nombre cumulé de personnels contractuels titularisés par le biais des concours externes, des 3èmes concours et des concours internes s'élève à 10 197.

Admissions aux concours externes, internes et de 3ème voie

	Maîtres auxiliaires						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Total**
concours externes	61	74	52	76	67	77	**407**
concours internes	25	25	27	30	44	45	**196**
3ème concours	2	1	0	1	0	2	**6**
TOTAL	88	100	79	107	111	124	**609**

	Contractuels						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Total**
concours externes	439	847	878	1 049	993	1 290	**5 496**
concours internes	505	549	709	761	779	688	**3 991**
3ème concours	25	10	13	19	14	20	**101**
TOTAL	969	1 406	1 600	1 829	1 786	1998	**9 588**

	Total des admis						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Total**
concours externes	500	921	930	1 125	1 060	1 367	**5 903**
concours internes	530	574	736	791	823	733	**4 187**
3ème concours	27	11	13	20	14	22	**107**
TOTAL	1 057	1 506	1 679	1 936	1 897	2 122	**10 197**

Source : DGRH

Par ailleurs, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit un dispositif d'accès à la titularisation, réservé aux agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté. Lors de la promulgation de la loi, le vivier identifié d'enseignants éligibles au dispositif était de plus de 10 500 enseignants du 2nd degré et assimilés.

Cette population se répartit entre 6 000 agents susceptibles de rejoindre le corps des certifiés et professeurs d'éducation physique et sportive, 4 150 le corps des professeurs de lycée professionnel, 250 le corps des conseillers principaux d'éducation et 170 le corps des directeurs de centres d'information et d'orientation-conseillers d'orientation psychologues.
Il faut y ajouter quarante agents pour le premier degré.

Pour la première session de ces concours réservés qui s'est déroulée au cours du premier semestre 2013 (sur les quatre possibles selon la loi), 2 583 postes dans le second degré et 20 dans le premier degré ont été ouverts. 2 594 candidats ont été admis (y compris liste complémentaire) dans le second degré et 16 dans le premier degré. Parmi ces lauréats, près de 200 contractuels proviennent de la formation continue, de l'apprentissage et de l'enseignement supérieur.
En outre, 1 767 contractuels enseignants ont bénéficié de la transformation automatique, à la date de promulgation de la loi, de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

II- Personnels IATOSS contractuels

Un nouveau recensement de l'ensemble des agents contractuels en exercice dans l'enseignement scolaire durant l'année 2012 a été opéré début 2013 par le biais d'une nouvelle application Internet. En effet, l'année dernière, seule une enquête sur les agents contractuels entrant dans le cadre des dispositifs de CDIsation et d'accès à l'emploi titulaire prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relative à la Fonction publique, a été réalisée.

Depuis 2009, les effectifs d'agents contractuels des filières IATOSS (métropole et collectivités d'outre mer, hors administration centrale) en fonction dans la mission enseignement scolaire ont évolué de la manière suivante :
- fin 2009 : 6 966 ANT,
- fin 2010 : 14 243 personnes physiques, soit 7 375 ETPT.
- fin 2011 : (absence de recensement)
- fin 2012 : 16 029 personnes physiques, soit 9 864 ETPT

Les données à partir de l'année 2010 ne peuvent être mises en perspective par rapport aux années précédentes en raison du changement de format de l'enquête relative aux agents contractuels. En effet, en 2010, le MEN est passé d'une «enquête papier» permettant de comptabiliser les contractuels au 31 décembre de l'année N à une «enquête télé déclarative via Internet» recensant sur toute l'année en effectifs physiques et en ETPT les agents contractuels ainsi que les anciennetés dans les contrats.

Sur l'année 2012, 16 029 agents contractuels ont été recensés (contre 14 243 en 2010), soit +13%, décomposé de la façon suivante 3 394 en CDI (contre 709 en 2010) et 12 635 en CDD (contre 13 534 en 2010, -7%). Les agents en CDD ne représentent plus que 79% des agents contractuels, contre 95% en 2010, suite à la CDIsation de 1 685 agents (près de 50% des CDI) dans le cadre du dispositif ponctuel prévu par la loi du 12 mars 2012 qui a assoupli les conditions d'accès au CDI pour les agents bénéficiant d'une certaine ancienneté à la date de publication de la loi.

Les agents contractuels répondant à des besoins permanents en CDD ou en CDI (6 386 contre 3 072 en 2010) représentent près de 9% des effectifs des personnels IATSS (6% en 2010) du ministère.

10 341 agents contractuels (65%) relèvent de la filière administrative, 2 472 (15%) de la filière ITRF et 2 327 (14%) de la filière médico-sociale ; les autres agents exerçant des fonctions correspondant à la filière ouvrière.

62% des agents contractuels sont de catégorie C (contre 64% en 2010), 17% de catégorie B (contre 26% en 2010) et 21% de catégorie A (contre 10% en 2010), alors que parmi les agents titulaires, 46% relèvent de la catégorie C, 27% de la catégorie B et 27% de la catégorie A.

Concernant les agents en CDI, la part des agents contractuels de catégorie C tombe à 52%, alors que celle des catégories B et A est respectivement de 25% et 23%.

En 2012, les agents contractuels exerçant des fonctions de IATSS en fonction dans les services et établissements de l'enseignement scolaire restent majoritairement des femmes : 84 % (contre 87 % en 2010). Ce taux de féminisation est supérieur à celui observé pour les agents titulaires (82 %).

Le pourcentage des agents contractuels titularisés par rapport à l'ensemble des lauréats est de 40% en moyenne nationale pour l'année 2012, soit 760 agents contractuels sur les 1 873 lauréats des concours déconcentrés de recrutements de personnels administratifs, techniques et médico-sociaux.
L'année 2012 confirme donc l'augmentation de la part des agents contractuels nommés sur l'ensemble des lauréats des concours déconcentrés des personnels précités, après une stagnation aux alentours de 28% entre 2007 et 2010 suivie d'une augmentation à 33% en 2011.

Par ailleurs, sur les 4 sessions de recrutements réservés prévus par la loi du 12 mars 2012, 3 871 agents étaient éligibles, lors du recensement effectué à la fin du premier semestre 2012, à l'un des dispositifs de recrutements réservés. La répartition de ces 3 871 agents contractuels montrait que la majorité d'entre eux exerçaient des fonctions de catégorie C (59 % soit 2 296 agents), alors que les agents de catégorie B et A représentaient 23 % et 18 % de l'ensemble.

Ces agents contractuels éligibles à l'un des dispositifs de recrutements réservés exerçaient leurs fonctions :
- pour 74% dans la filière administrative soit 2 856 agents contractuels ;
- pour 21% dans la filière ITRF soit 818 agents contractuels ;
- pour 4% dans la filière médico-sociale soit 169 agents contractuels ;
- pour 1% dans la filière enseignante soit 28 agents contractuels.

A l'occasion de la mise en œuvre de la première session de recrutements réservés dans l'enseignement scolaire, 1 349 postes IATSS ont été ouverts en 2013, soit 1 091 dans la filière administrative (81% des postes), 162 dans la filière ITRF (12% des postes) et 96 dans la filière médico-sociale (7% des postes).

Ces 1 349 postes se répartissent en :

- 236 postes (soit 18%) dans les corps de catégorie A ;
- 205 postes (soit 15%) dans les corps de catégorie B ;
- 908 postes (soit 67%) dans les corps de catégorie C.

La répartition des postes offerts par académie est présentée en annexe (**tableau 4**).

ANNEXES
Tableau 1 : Maîtres auxiliaires de l'enseignement du second degré public

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
Académies	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT
AIX-MARSEILLE	103,5	96	88,2	103,2	87,7	89,2	83,9	86,3	77,5	77,6	72,5	75,3	70,1	71,9
AMIENS	86	85,9	82,2	84,9	78,2	81,1	73,6	75,6	76,6	76,9	74,1	75,3	67,7	68,0
BESANCON	50	50,6	50,2	52,5	47,6	49,7	46,9	47,7	42,7	44,7	41,6	42,6	42,2	42,2
BORDEAUX	105	108,4	95,2	102,9	89,3	92,2	92	89,6	86,2	87,9	82,8	84,1	78,5	81,6
CAEN	46,1	48,7	44	46,1	44,3	45,1	39,9	43	38,2	39	39,3	38,4	38,8	39,5
CLERMONT-FERRAND	38	37,5	39,2	39,7	37,1	37,7	37,8	37,5	36,6	37,5	35,3	35,1	35,9	35,5
CORSE	20,2	19,1	18,9	20,1	18,1	19,5	19,4	18,2	20	18,2	19	19,5	18,5	18,6
CRETEIL	293,8	306,5	274,8	286,9	262	269,2	246,5	255,9	11,2	58	9	10,1	3,0	3,8
DIJON	35,2	35,7	29,5	33,3	33,5	31	32,1	32,1	29	30,5	28	29,3	29,6	28,7
GRENOBLE	150,3	153,2	139,8	147,9	132,4	137	126	129,3	121	122,3	116,8	118,2	116,5	116,5
GUADELOUPE	46	47,6	40	45,1	41,1	40,7	41	40,8	37,9	39,8	36	37,4	37,0	38,0
GUYANE	42,4	36	35,3	44	24,5	30,2	30,2	26,8	28,4	30,4	27,5	27,8	25,5	26,1
LILLE	215,4	212,2	199	208,4	6	6	193,8	196,8	181,9	183,8	172	177,1	163,9	169,8
LIMOGES	6	5,4	6	6,1	107,5	112,5	4,5	5,6	4,5	4,5	3,5	4,4	2,5	3,2
LYON	122,5	116,5	113,7	123,5	22,3	22,5	106,5	107,5	100,8	105,8	97,1	99	96,4	96,6
MARTINIQUE	26,9	24,3	23,5	26,3	63,5	62,8	20,8	21	17,7	18,7	16	16,5	17,0	16,1
MONTPELLIER	73	70,2	64,5	66,6	75,9	80,5	63	63	60,9	62,6	56,8	59,7	53,3	55,2
NANCY-METZ	89,4	92,1	86,5	89,4	51,4	53,4	68,5	73,5	63,8	65,1	61,1	62,3	58,5	59,9
NANTES	58,4	59,7	53,9	57,4	80,2	80,9	46,2	49	44,2	45,3	43,7	43,4	40,7	43,5
NICE	85,7	85,5	81,5	85,2	62,9	65	72,3	76,1	66,9	67,4	64,7	64,4	61,9	64,1
ORLEANS-TOURS	73	80	66	74,2	115,4	121,2	56,6	61	50,4	54,1	46,6	49,1	42,0	43,6
PARIS	134,6	140,6	122,5	129,6	51	53,9	106,8	111,8	108,6	109,6	101,8	104,5	92,2	95,2
POITIERS	65,2	66,6	58,3	65	32,8	33,5	49,6	50,2	46,2	47	45,3	45,6	43,0	44,9
REIMS	38,9	40	33	35,9	104,8	102,8	34	34	31,6	33,5	30,2	30,9	28,0	29,5
RENNES	110,6	109,5	103,1	110,3	49	48,9	99,7	101,2	98,5	101,2	97	96,6	91,2	93,2
LA REUNION	53,5	52,7	48,5	50,1	198,3	197,9	46	47,7	40,9	43,8	40	41,8	41,0	41,3
ROUEN	108,6	120,5	60,1	94,8	56,7	60,8	52,8	52,1	50,3	52,2	49,4	49,8	48,7	49,4
STRASBOURG	54,1	54,2	50,7	54,7	47,7	50,1	40,6	44,9	39,6	40,2	37,4	37,8	29,7	35,1
TOULOUSE	79,1	84,7	76,1	79,2	68,4	73,3	62,2	66,3	53,8	52,8	51,5	52,2	53,1	53,4
VERSAILLES	257,5	261,6	238,5	253,8	232,3	237,6	212,5	222,8	196,9	204,9	182,3	187	178,8	182,9
TOTAL	**2 668,80**	**2 701,80**	**2 422,50**	**2 617,10**	**2 321,60**	**2 386,30**	**2 205,70**	**2 267,30**	**1 862,60**	**1 955,60**	**1 778,30**	**1 815,30**	**1 705,1**	**1 747,4**

Source : DAF C2 – ODE

La situation en ETP au 31 décembre correspond à une photographie de la consommation à une date donnée, la situation en ETPT correspond à une consommation moyenne sur l'année. En ce qui concerne les maîtres auxiliaires, la consommation moyenne annuelle est supérieure à celle de décembre car les départs qui ont lieu en septembre ne sont pas remplacés par des recrutements dans ce corps qui est en extinction.

Tableau 2 : Professeurs contractuels de l'enseignement du second degré public

Académies	2005	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	ETP au 31 décembre	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT
AIX-MARSEILLE	389,3	476,2	442,4	503,6	487,5	666,1	540,2	785,1	666,5	645,3	735,2	880,5	828,9	881,0	1032,9
AMIENS	379,4	399,7	413,8	480,6	445,3	497,9	496,6	613,6	544,2	570,6	641,9	641	651,8	612,2	689,1
BESANCON	109,2	163,6	160,2	171,5	169,3	182,5	190,9	183,3	178,3	176,9	189,9	200,2	195,5	214,1	217,0
BORDEAUX	522,7	556,5	507,3	575,5	562,7	523,8	563	610,3	552,6	698,8	652,7	1 171,10	944,7	1 176,9	1304,5
CAEN	163,4	221,3	203,7	267,6	264	306	290	410	342,9	306	383,9	392,6	385,8	325,4	414,9
CLERMONT-FD	133	128,3	142,9	159,9	169,5	197,9	195,6	233,2	225,9	272,8	266,7	344,6	340,8	377,7	406,4
CORSE	72,3	91,5	84,1	81,4	87,2	97,6	92,2	123,6	96,9	132,9	110,7	168,7	137	153,1	146,3
CRETEIL	957	955,2	999,7	1621,50	1262,80	1834,60	1725,40	2 328,10	1963,60	2 526,10	2 448,60	2 664,70	2 720,20	2 743,2	2 836,2
DIJON	173,4	239	206,2	228,9	246,1	269	253,9	377,2	320,1	404,9	376,6	383,2	429,5	400,4	428,5
GRENOBLE	350	541	482,7	555,5	579	512,3	588,5	531,2	550,6	472,5	519,2	851,3	634,9	605,3	829,6
GUADELOUPE	273	215,9	246,6	250,5	226,7	279	284,2	270,2	261,5	249,5	244,7	354,9	286,9	384,8	354,7
GUYANE	460,1	543,5	486	597,5	558,1	570,1	591,1	606,4	573,2	632,6	615,1	730,5	697,5	738,5	700,2
LA REUNION	234	246,8	366,7	306,8	380,5	721,1	681,8	407,9	423	432,2	421,8	501,9	506,3	962,7	1054,6
LILLE	655,9	612,1	648	653,7	647,7	106,2	106,5	729,8	749	706,4	730,3	962,9	867,1	152,4	168,8
LIMOGES	56	74,7	64,1	97,5	83,2	324,7	334,5	96	107,3	135,1	115,3	154,3	151,7	531,9	572,9
LYON	295,3	318,2	310,5	328	347,9	225,9	201	424,3	358,4	379,6	390	565,1	449,6	239,1	279,0
MARTINIQUE	201	177,6	211,2	171,3	200,2	443,6	458,8	234,8	240,8	283,4	248	309,8	299,5	726,2	725,3
MONTPELLIER	227	341,7	309	426,5	406,1	595,7	549,6	581,5	498,9	520,6	514,3	633,1	611	874,9	883,5
NANCY-METZ	408,3	454,8	412,8	499	494,8	597	594,8	732,7	658,9	710	688,8	866,1	788,5	1030,0	1109,9
NANTES	339,9	437,2	406,4	547,1	491	258,6	308,5	776,9	669,8	841,6	782,9	979,4	995,8	517,6	492,1
NICE	210,4	348,1	276,6	349,1	385,4	571,3	555,6	401,9	355,2	366,8	363,3	437,4	437,4	687,0	762,9
ORLEANS-TOURS	354,5	282,8	330,3	504,6	427,5	419	403,4	764,6	674,9	634,2	692,5	676,2	724,3	703,0	727,2
PARIS	333,8	351,1	336,5	385,9	383	365,1	342,8	472,5	428,5	607,6	477,5	710,2	653,5	535,8	567,3
POITIERS	172,2	286,4	280,3	304	300,3	351,5	330,7	526,9	434,9	514,2	500,1	525,8	550,8	436,2	456,2
REIMS	223,8	252,1	261,3	301,5	285,8	490,2	413,6	398,4	367,8	371,4	413,4	425,7	426,6	725,4	827,3
RENNES	236,3	260,7	241	378,1	337,7	405,4	428,4	571,2	508,1	602,4	617	762	740	525,0	563,9
ROUEN	175,4	292,4	267	348,7	345,3	391,1	403,3	501,3	421,5	445	495,1	537,9	521,8	498,9	590,1
STRASBOURG	256,9	293,2	304,2	289,2	306,1	327,6	313,3	400,4	362,4	456,9	432,4	503,7	513,8	485,6	551,3
TOULOUSE	203,5	233,3	241,3	296	280,3	354,2	352,4	402,5	380,7	414,8	368,3	495,9	482,6	535,8	550,9
VERSAILLES	1117,40	1185,90	1151,60	1263,70	1209,00	1418,00	1334,90	1617,30	1480,50	1528,20	1554,00	1730,10	1677,80	1833,2	1877,9
TOTAL	**9 684,20**	**10 980,80**	**10 794,70**	**12 944,70**	**12 369,70**	**14 303,10**	**13 925,40**	**17 113,00**	**15 396,90**	**17 039,30**	**16 990,30**	**20 560,80**	**19 651,70**	**20 613,5**	**22 121,4**

Source : DAFC2 - ODE

La situation en ETP au 31 décembre correspond à une photographie de la consommation à une date donnée, la situation en ETPT correspond à une consommation moyenne sur l'année. La consommation moyenne annuelle tient compte des variations saisonnières (pics de recrutements liés aux besoins en remplacement, baisse de consommation enregistrée pendant les vacances scolaires).

Tableau 3 : vacataires enseignants de l'enseignement du second degré public hors assistants étrangers (en ETPT)

Académies	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
AIX-MARSEILLE	172	85,9	64,4	59,3	79,1	137,8	141,1	19,9
AMIENS	73	45,5	44,9	47,9	82,1	116,3	93,4	44,3
BESANCON	109	38	28,4	31,9	54,4	41,4	34,3	36,1
BORDEAUX	471	248,3	249,5	265	382,8	441	348,7	1,9
CAEN	65	34,4	23,8	35,4	33,1	25,2	25,5	2,7
CLERMONT-FERRAND	54	27	31,5	50,4	39,8	48,1	43,1	11,8
CORSE	22	25,3	23	24,5	22,6	24,2	17,1	15,3
CRETEIL	274	289,6	168,6	61,5	65,6	36,1	30,6	21,6
DIJON	106	85	73,7	73,2	82,8	108,2	96,9	102,2
GRENOBLE	285	177,7	167,6	201,9	237,1	311,8	258,9	10,1
GUADELOUPE	45	42,9	55	45,2	33,8	42,5	41,6	23,7
GUYANE	13	6,5	6,9	8,9	7,9	30,7	22,5	0,8
LILLE	177	143,1	113,2	129,9	170,2	252,3	115,9	31,6
LIMOGES	42	11,1	23,9	34,7	28,5	37,6	33,9	27,0
LYON	140	139,2	103,7	123,1	134,1	178	169,6	1,8
MARTINIQUE	52	52,7	55,1	43	46,9	43,5	40,7	45,5
MONTPELLIER	128	26,7	14,6	13,4	14,6	15,6	15,3	11,4
NANCY-METZ	140	123,1	97,6	99,4	118,3	150	117,9	24,6
NANTES	157	121,9	98,4	105,1	110,2	131,9	144	124,0
NICE	99	102,1	81,7	146,8	105,6	144,7	104,2	93,0
ORLEANS-TOURS	121	77,5	93,9	48,3	32,3	42,7	46,5	42,0
PARIS	86	35,7	55,4	23,9	18,7	26,5	24,2	7,6
POITIERS	128	51,7	24,6	22,2	17,5	18,2	26,2	15,2
REIMS	63	33,7	29,2	27,3	43,6	52,9	60,9	51,0
RENNES	84	60,5	36,3	56	68,1	97,5	86,6	105,4
LA REUNION	50	30,6	36,6	46,3	37,6	37,8	47,5	45,9
ROUEN	133	71,6	28,3	9,9	6,2	54,1	57,8	6,1
STRASBOURG	82	30,5	20,6	17,6	36	34,2	27,8	17,1
TOULOUSE	184	112	70,8	41,6	23,5	27,2	26,3	2,4
VERSAILLES	354	204,3	153,8	111,2	152,1	192	162,3	21,0
TOTAL	**3 909,0**	**2 534,0**	**2 075,1**	**2 004,7**	**2 285,1**	**2 900,0**	**2 461,4**	**962,9**

Source : DAF C2 - POLCA

Tableau 4 : Postes offerts aux recrutements réservés de personnels IATSS en 2013

	Filière administrative					Filière médico-sociale			Filière ITRF									
ACADEMIES	ADAENES	SAENES	ADJAENES E4	ADJAENES E3	ADJAENES	MEN	INF	ASSOC	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF E5	ATRF E3	ATRF	TOTAL par académie (hors ADAENES et MEN)	Total Cat A (hors ADAENES et MEN)	Total Cat B	Total Cat C
ADM. CENTRALE		8	3	0	3		0	0	3	15	0	3	9	0	9	41	18	11	12
AIX-MARSEILLE		0	0	51	51		1	0	0	1	0	0	0	1	1	54	2	0	52
AMIENS		3	0	42	42		0	0	0	0	0	0	3	0	3	48	0	3	45
BESANCON		9	25	0	25		3	2	0	0	0	0	0	0	0	39	3	11	25
BORDEAUX		2	0	40	40		1	1	0	0	0	0	0	3	3	47	1	3	43
CAEN		12	0	46	46		0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	12	46
CLERMONT FERRAND		4	14	0	14		0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	4	14
CORSE		0	0	9	9		0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	9
CRETEIL		6	0	23	23		2	1	0	0	0	0	2	0	2	34	2	7	25
DIJON		4	0	7	7		0	1	0	0	0	0	0	0	0	12	0	5	7
GRENOBLE		10	0	23	23		0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	10	23
GUADELOUPE		0	0	8	8		0	0	0	0	0	0	0	2	2	10	0	0	10
GUYANE		0	20	0	20		0	0	0	0	0	0	3	0	3	23	0	0	23
LILLE		12	0	36	36		0	0	0	0	0	0	0	1	1	49	0	12	37
LIMOGES		4	0	8	8		0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	4	8
LYON		10	0	44	44		4	0	0	0	0	0	1	6	7	65	4	10	51
MARTINIQUE		0	0	20	20		0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	20
MONTPELLIER		9	28	0	28		0	0	0	1	0	0	3	0	3	41	1	9	31
NANCY-METZ		4	0	23	23		1	0	0	0	0	0	0	1	1	29	1	4	24
NANTES		13	16	0	16		2	0	0	0	0	0	4	0	4	35	2	13	20
NICE	70	0	0	32	32	60	0	0	0	0	0	0	0	6	6	38	0	0	38
ORLEANS-TOURS		0	0	32	32		0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	0	0	32
PARIS		1	1	1	2		0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	1	2	2
POITIERS		12	0	46	46		1	0	0	0	0	0	0	0	0	59	1	12	46
REIMS		0	0	31	31		3	0	0	0	0	0	0	0	0	34	3	0	31
RENNES		5	40	5	45		8	3	0	0	0	0	4	3	7	68	8	8	52
REUNION		0	0	23	23		0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0	0	23
ROUEN		20	41	4	45		0	0	0	0	0	0	7	0	7	72	0	20	52
STRASBOURG		14	0	14	14		0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0	14	14
TOULOUSE		12	0	25	25		0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0	12	25
VERSAILLES		13	34	0	34		2	0	0	0	0	0	0	2	2	51	2	13	36
NOUVELLE-CALEDONIE		1	0	4	4		0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	4
POLYNESIE		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYOTTE		0	12	0	12		0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	12
WALLIS & FUTUNA		0	0	2	2		0	0	0	0	0	0	0	7	7	9	0	0	9
ST-PIERRE & MIQUELON		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEREQ									0	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0
CIEP									0	5	12	0	0	4	4	21	17	0	4
CNDP									0	13	0	2	0	0	0	15	13	2	0
CNED									0	12	0	3	0	3	3	18	12	3	3
ONISEP									0	7	6	0	0	0	0	13	13	0	0
TOTAL	70	188	234	599	833	60	28	8	3	56	19	9	36	39	75	1 219	106	205	908

Source : DGRH C1-1

Les postes offerts aux concours administratifs et médico-sociaux nationaux ne sont pas répartis par académie

Les postes offerts aux concours administratifs et médico-sociaux au titre des EPN sont intégrés aux volumes des académies.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 60

III- POLITIQUE ÉDUCATIVE

B. Orientation des élèves et enseignement professionnel

60. Professionnels intervenant dans les LP : faire une note sur le statut des professionnels intervenant dans les lycées professionnels et sur les perspectives qui leur sont ouvertes. Préciser les conditions dans lesquelles ils peuvent devenir enseignants titulaires et les possibilités qui sont les leurs en termes de VAE.

REPONSE

I- Statut des professionnels intervenant dans les lycées professionnels (LP)

Les professionnels, recrutés pour dispenser un enseignement, peuvent intervenir sur l'ensemble de l'année scolaire en qualité d'enseignant contractuel ou de professeur associé ou, de manière ponctuelle, en qualité de membre de jury d'examen ou de vacataire d'enseignement.

I- 1. Les professionnels intervenant de manière ponctuelle pour des activités d'enseignement ou d'évaluation des élèves dans le cadre des épreuves d'examen

● **Le recrutement de professionnels pour assurer des tâches d'enseignement ponctuelles**

Les intervenants chargés à titre accessoire de diverses tâches (enseignement, formation, animation ou accompagnement) de nature pédagogique organisées par les écoles et les établissements d'enseignement sont recrutés parmi les personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle principale ou qui détiennent un diplôme en lien direct avec les tâches qui leurs sont confiées. Ils sont rémunérés sur la base du décret n°2012-871 du 11 juillet 2012. Le taux horaire modulable de cette rémunération, fixé par l'arrêté du 11 juillet 2012, est compris dans une fourchette allant de 13,72€ à 96,04€.

● **La participation des professionnels à des jurys d'examen**

Les professionnels appelés à participer à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) bénéficient d'une autorisation d'absence et du maintien de leur rémunération. Le décret n° 79-251 du 27 mars 1979 prévoit que l'administration rembourse à l'employeur une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par l'arrêté du 27 avril 1981 (JO du 8 mai 1981) à 6,10 € par demi-journée et à 12,20 € par jour.

Cette procédure de remboursement forfaitaire n'a pas pour effet d'écarter les professionnels du bénéfice d'une indemnisation au titre de leur participation aux jurys d'examen ou de concours.

Le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 permet de rémunérer les jurys lorsqu'ils corrigent des épreuves écrites ou auditionnent des candidats lors d'épreuves orales. Il est applicable à l'ensemble des examens et concours énumérés par les arrêtés d'application de ce texte.

I- 2. Le recrutement de professionnels pour assurer des activités d'enseignement sur la durée de l'année scolaire

● **Le recrutement d'enseignants contractuels**

Le recrutement d'enseignants contractuels est autorisé par le décret n°81-535 du 12 mai 1981.

Les relations contractuelles, notamment de reconduction, sont fixées conformément aux dispositions des articles 4 et 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. La durée des contrats à durée déterminée ne peut en effet excéder six ans. Les maxima de service hebdomadaire de ces personnels sont les mêmes que celles de leurs homologues titulaires. Leur rémunération, fixée par les dispositions de l'arrêté du 29 août 1989, varie en fonction de la catégorie dans laquelle le recteur d'académie les a classés. Le ministère de l'éducation nationale travaille actuellement à l'élaboration d'un cadre de gestion unique des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans le but d'harmoniser les conditions de leur recrutement et de leur gestion.

● **Le recrutement de professeurs associés**

La loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école a introduit, à l'article L. 932-2 du code de l'éducation, la possibilité de faire appel, dans les établissements publics locaux d'enseignement, à des professeurs associés justifiant d'une expérience professionnelle.

Un dispositif de recrutement de professeurs associés dans le second degré avait été, dès 1994, mis en place (décret n° 94-594 du 15 juillet 1994). . Le dispositif a été rénové en 2007.

Le décret n° 2007-322 du 8 mars 2007 en constitue la traduction réglementaire. Désormais, le champ disciplinaire d'intervention des professeurs associés n'est plus limité aux seules disciplines d'enseignement technologique et professionnel. L'expérience requise est de cinq années pour tous les professeurs associés (cette condition est inscrite dans la loi) contre dix ans auparavant pour ceux d'entre eux recrutés à temps complet. La durée des contrats (2 fois 3 ans maximum) est en adéquation avec les conditions de reconduction des contrats fixées par les articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et l'article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Le service annuel de ces enseignants, lorsqu'ils sont à temps plein, est de 648 heures (soit l'équivalent du service annuel d'un professeur certifié). Leur rémunération est déterminée par l'arrêté du 8 mars 2007. Elle se situe entre l'indice majoré 376 et l'indice majoré 963.
L'impact du dispositif reste marginal. Pour l'année scolaire 2012-2013, 30 professeurs associés sont en fonction.

II- Perspectives de titularisation, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et VAE

● **Les personnels contractuels** peuvent être candidats aux différents concours de recrutement des personnels enseignants, soit par la voie du concours interne soit par celle du troisième concours. Les concours internes sont ouverts aux professionnels qui ont eu la qualité d'enseignant non titulaire, justifient de trois années de services publics et d'une licence.

● **Depuis la session 2012** des concours, le caractère professionnel des épreuves a été accru par l'introduction d'une épreuve de **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)** à l'admissibilité des **concours internes** de recrutement des personnels enseignants. Les candidats présentent un dossier récapitulant les acquis de leur expérience à partir de la relation d'une ou plusieurs séquences ou réalisations à caractère pédagogique, formatif…
Ce nouveau type d'épreuve, qui trouve sa place dans les voies de concours existants, substitue aux exercices académiques plus traditionnels des modalités qui permettent aux candidats de valoriser l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise dans l'exercice de leurs fonctions. Il répond également à la volonté et à la nécessité de professionnalisation des concours.

Peuvent se présenter au **troisième concours** les candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de cinq ans au moins, d'une ou de plusieurs des activités professionnelles mentionnées au 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Les services qu'ils ont accomplis en qualité de professionnels ou d'agent non titulaire peuvent, sous certaines conditions définies par chaque statut particulier, être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise pour concourir.

Ils peuvent, enfin, se présenter aux **recrutements réservés** valorisant les acquis professionnels prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ce dispositif d'une durée de quatre ans concerne les agents employés pour une quotité de travail au moins égale à 70% d'un temps complet en CDI, ou en CDD s'ils répondent à un besoin permanent, et qu'ils justifient d'une durée de services effectifs d'au moins quatre ans auprès du ministère de l'éducation nationale. Ces quatre ans doivent avoir été accomplis soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011, soit à la date de clôture des inscriptions des voies de recrutement réservé, à condition que deux années aient été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

● **La VAE** peut constituer un moyen de diversification du recrutement des enseignants en permettant à des candidats de pouvoir obtenir le diplôme nécessaire pour se présenter aux concours de l'enseignement, mais elle ne permet pas d'intégrer directement un corps de fonctionnaires.

En outre, afin de valoriser l'expérience professionnelle acquise dans l'enseignement pour une candidature aux concours externes et internes de recrutement des personnels enseignants des premier et second degrés et des personnels d'éducation, l'arrêté du 31 décembre 2009 modifié fixant les diplômes et titres permettant de se présenter à ces concours prévoit que les candidats ayant ou ayant eu la qualité de fonctionnaire titulaire dans un corps de personnels enseignants ou d'éducation sont réputés remplir les conditions de titre ou de diplôme requises.

COMMISSION DES FINANCES DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 29

II- EFFECTIFS – PERSONNELS

29. Assistants d'éducation

- Présenter l'évolution des effectifs d'assistants d'éducation et d'auxiliaires de vie scolaire dans les écoles, collèges et lycées.
- Faire un bilan qualitatif des personnels recrutés (profil, âge moyen, part d'étudiants, part d'étudiants boursiers, durée moyenne du contrat, principales fonctions exercées, devenir à la sortie du dispositif).

REPONSE

L'article L 916-1 du Code de l'éducation dispose que « les assistants d'éducation peuvent être recrutés par les établissements [publics locaux] d'enseignement pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, fonctions en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves et l'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des élèves handicapés, y compris en dehors du temps scolaire. (…) Les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de 6 ans. (…) Le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers ».

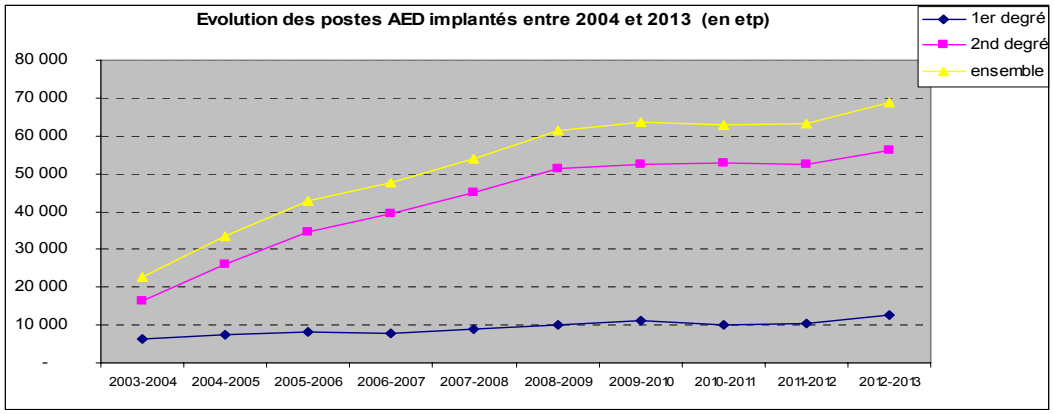
Le décret d'application n°2003-484 du 6 juin 2003, modifié par les décrets n° 2005-1194 du 22 septembre 2005 et n° 2008-316 du 4 avril 2008, fixe les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. Il énumère notamment les missions qui peuvent être exercées par ces agents :

- encadrement et surveillance des élèves dans les établissements et les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves ;
- appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;
- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés et accompagnement des étudiants handicapés ;
- aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;
- participation à l'aide aux devoirs et aux leçons.

Enfin, le décret n°2012-1000 du 27 août 2012 a créé une nouvelle mission consistant en la participation aux actions de prévention et de sécurité. Destinés à accroître, dès la rentrée 2012, le nombre d'adultes présents dans les établissements les plus exposés aux phénomènes de violence, ces assistants de prévention et de sécurité contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place de mesures de prévention et participent à l'action éducative, en lien avec les autres personnels.

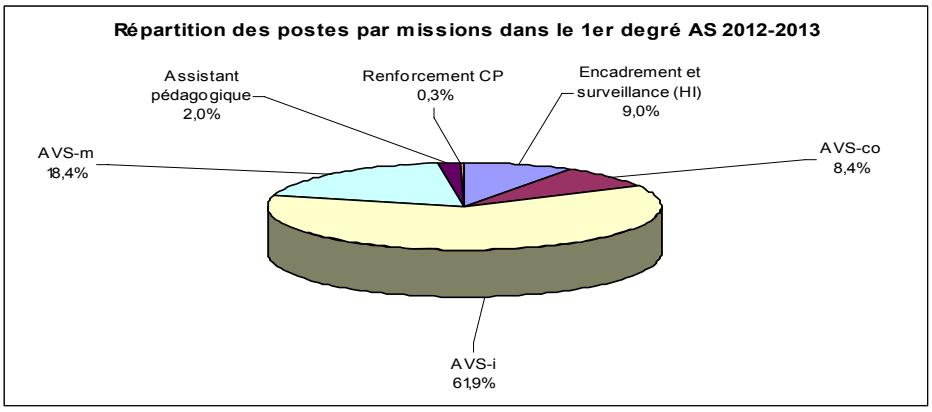
I- Les postes

- **82 %** des postes d'assistants d'éducation sont implantés dans le **2nd degré**, et **18 %** dans le **1er degré.**



Source : DGRH

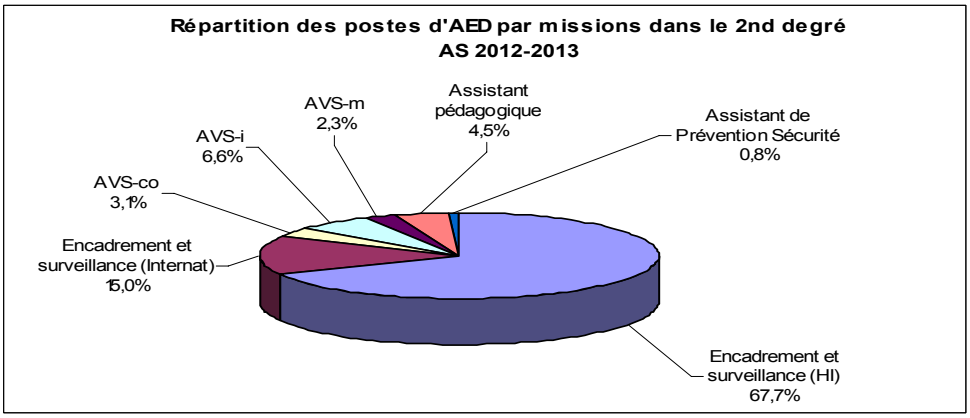
● La majeure partie des postes d'AED du **premier degré** est destinée à remplir des fonctions d'« AVS » (auxiliaire de vie scolaire), soit 89% en 2012-2013 (contre 76% en 2011-2012) ; la fonction d'assistant de scolarisation, créée à la rentrée scolaire 2011, a été transformée en auxiliaire de vie scolaire mutualisée et occupe plus de 18% des postes implantés (contre 11% en 2011-2012).



Source : DGRH-requête académique du 17 juin 2013

● Dans le **second degré**, la part la plus importante des postes d'assistants d'éducation est consacrée à l'encadrement et à la surveillance des élèves, avec 83% des postes concernés en 2012-2013 (contre 78% en 2011-2012).

La fonction d'« AVS » représente 12% des postes implantés durant la même année scolaire (contre 9% en 2011-2012). La fonction d'assistants de scolarisation, créée à la rentrée scolaire 2011 et transformée en auxiliaire de vie scolaire mutualisée représente plus de 2% des postes implantés (contre 1% en 2011-2012), et la part de la fonction d'assistants pédagogiques reste à près de 5%.



Source : DGRH-requête académique du 17 juin 2013

Il convient de noter que les postes destinés à recruter des assistants pédagogiques ont été implantés dans le 2nd degré depuis 2005 alors qu'ils n'interviennent dans le 1er degré que depuis la rentrée scolaire 2010.
En 2012-2013, on compte ainsi 2 761 postes d'assistant pédagogique dont 251 postes dans le 1er degré. Ce dispositif a pour objectif d'offrir aux élèves en difficulté dans certains lycées ou collèges et dans certaines écoles, un soutien scolaire permettant d'améliorer la maîtrise des programmes enseignés.

● **Evolution des postes d'assistants d'éducation par année scolaire et par fonction (ETP)**

	Année scolaire	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
AE 1er degré	AVS-co, AVS-I et AVS-m	4 851	4 866	7 048	8 668	8 878	8 153	9076***	11 176
	Encadrement et Surveillance					1 065*	955	686	1 126
	Autres fonctions (y compris Renforcement CP)	3 398	3 059	1 850	1 488	1 320	1 023	464	39
	Assistants pédagogiques						89**	232	251
	TOTAL 1er degré	**8 249**	**7 925**	**8 898**	**10 156**	**11 263**	**10 220**	**10 458**	**12 592**

	Année scolaire	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
AE 2d degré	AVS-co,AVS-i,AVS-m	1 705	2 064	2 901	3 606	4 290	4 483	5 339***	6 739
	Encadrement et Surveillance (Internat et hors internat) - Autres fonctions	32 847	36 107	40 621	44 352	44 818	45 105	44 642	46 480
	Assistants Prévention. Sécurité								465
	Assistants pédagogiques	750	1 411	1 677	3 214	3 363	3 201	2 652	2 510
	TOTAL 2nd degré	**34 602**	**39 582**	**45 199**	**51 172**	**52 471**	**52 789**	**52 633**	**56 194**
	TOTAL 1er et 2nd degrés	**42 851**	**47 507**	**54 097**	**61 328**	**63 734**	**63 009**	**63 091**	**68 786**

Source : DGRH-requête académique du 17 juin 2013

(*) L'identification de la fonction encadrement et surveillance entre les deux niveaux - 1er et 2nd degrés - n'a été réalisée qu'à partir de l'année scolaire 2009-2010.

(**) Depuis l'année scolaire 2010-2011, des assistants pédagogiques font aussi du soutien et de l'accompagnement pédagogique dans le 1er degré.

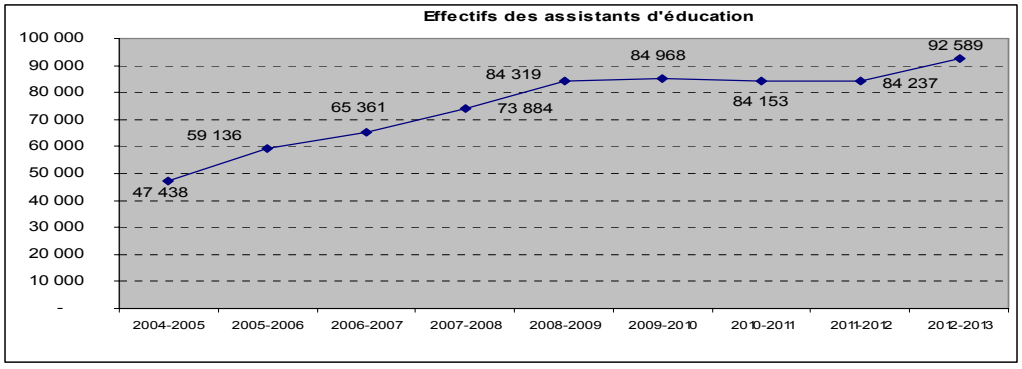
(***) Depuis l'année scolaire 2011-2012, des assistants de scolarisation sous statut d'assistant d'éducation sont recrutés pour une nouvelle mission d'accompagnement des élèves handicapés dans les 1er et 2nd degrés. Cette catégorie a été transformée en auxiliaire de vie scolaire mutualisée (AVS-m).

Suite à la publication du décret n°2012-903 du 23 juillet 2012 relatif à l'aide individuelle et à l'aide mutualisée apportées aux élèves en situation de handicap, sont affectés auprès de ces élèves :
- des **AVS-i (aide individualisée)**, qui représentent 7 796 postes dans le premier degré et 3 705 dans le second degré ;
- des **AVS-m (aide mutualisée)**, qui représentent 2 321 postes dans le premier degré et 1 311 dans le second degré ;
- et des **AVS-co (aide dans le cadre des dispositifs collectifs CLIS, ULIS),** qui représentent 1 058 postes dans le premier degré et 1 722 dans le second degré.

Enfin, 500 postes, créés à la rentrée 2012, sont dédiés au recrutement d'AED chargés des missions de prévention et de sécurité dans le second degré.

II- Les effectifs des assistants d'éducation

Les effectifs des assistants d'éducation ont augmenté régulièrement jusqu'à la fin de l'année scolaire 2009-2010. En effet, l'effectif de 47 438 assistants d'éducation en 2004-2005 a été porté à 84 968 en 2009-2010, soit près du double. Après une légère baisse en 2010-2011(-1%), les effectifs sont restés stables en 2011-2012 et connaissent une forte augmentation en 2012-2013 (+10%). Cette progression résulte des mesures d'urgence prises à la rentrée 2012 avec la création de 2 000 emplois d'assistants d'éducation auxquels s'ajoutent les 1 500 emplois d'AVS-i et les 2 100 emplois d'AVS-m.



Source : DGRH- annuaire epp juin 2013

III- Le recrutement des assistants d'éducation

● **Les assistants d'éducation : une population plutôt féminine, jeune et majoritairement étudiante**

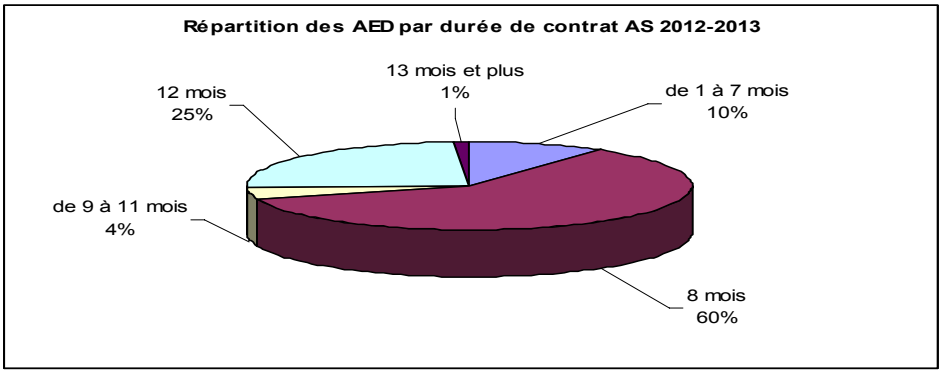
Sur les 92 589 assistants d'éducation recrutés pour l'année scolaire 2012-2013, 70% sont des femmes. Les AED sont très majoritairement de jeunes adultes, les moins de 35 ans représentant 69% (contre 74% en 2011-2012) de l'effectif.

Au moment de leur recrutement, 35% des assistants d'éducation ont comme dernier diplôme obtenu le baccalauréat (ou un niveau équivalent), 45% ont un diplôme d'enseignement universitaire Bac +2 et plus. Cependant, il faut noter que 18% des assistants recrutés ne renseignent pas leur niveau de diplôme.

Au moment de leur embauche, 16% des assistants d'éducation déclarent qu'ils étaient au chômage, 14% avaient un emploi (néanmoins, les emplois qu'ils occupaient étaient généralement d'un statut précaire - CDD) et 20% en attente d'emploi. Enfin, près d'un tiers des assistants d'éducation déclare poursuivre des études : 28% (contre 32% en 2010-2011) bénéficient du statut d'étudiant. Parmi ces assistants d'éducation à statut d'étudiant, 25% sont boursiers.

● **Près des deux tiers des assistants d'éducation sont employés à temps incomplet**
63% des assistants d'éducation ont été recrutés pour assurer un emploi à temps incomplet, tandis que 37% d'entre eux ont été recrutés pour occuper un emploi à temps complet.
Le temps incomplet permet de répondre à des besoins d'assistance éducative diversifiés dans les établissements et de rendre compatible le temps de service des assistants d'éducation avec la poursuite d'études supérieures.

● **La durée des contrats**
74% des assistants d'éducation ont été recrutés sur des durées de contrats entre 1 et 11 mois et 26% sur des durées égales ou supérieures à 12 mois.



Source : requête académique du 17 juin 2013

● **Les assistants d'éducation se présentent aux épreuves des concours de l'enseignement**
A la session 2013 des concours enseignants du 1er degré, 2 853 assistants d'éducation étaient présents. 885 ont été admis, soit un taux de réussite de 31%. En ce qui concerne les concours enseignants 2013 du second degré, 4 628 assistants d'éducation se sont présentés et 563 ont été reçus, soit un taux de réussite de 12%. Tous concours confondus (1er et 2d degrés), le taux de réussite des assistants d'éducation est de 19%.

IV- Les perspectives

Un groupe de travail interministériel a été chargé, à la fin de 2012, sous la présidence de Mme Pénélope Komitès, de faire des propositions visant à assurer un emploi stable et pérenne aux accompagnants d'enfants handicapés. Le rapport remis aux ministres en juin 2013 comporte des préconisations en matière notamment de définition de la fonction, de reconnaissance de la qualification et de cadre d'emploi.

La professionnalisation des assistants d'éducation - auxiliaires de vie scolaire passe notamment par leur pérennisation au-delà de la période d'engagement totale de six ans, actuellement fixée par l'article L. 916-1 du code de l'éducation. Cette disposition va donc être modifiée pour permettre le recrutement en contrat à durée indéterminée de ces personnels dès lors qu'ils seront parvenus au terme de leurs six années d'engagement.

Dans l'attente de cette évolution législative, un contrat à durée déterminée est proposé aux assistants d'éducation - auxiliaire de vie scolaire parvenus au terme de leurs six années d'engagement afin de permettre leur maintien dans la fonction jusqu'à leur passage en contrat à durée indéterminée.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 30

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
30. Assistants pédagogiques
- Faire un bilan de la mise en place du dispositif : effectifs recrutés et prévisions de recrutement, répartition par catégorie d'établissement (lycées généraux et lycées professionnels, ZEP et hors-ZEP) et par académie, profil des personnes recrutées, durée moyenne du contrat, missions.
- Préciser le coût pour 2013 et la traduction budgétaire dans le PLF 2014.

REPONSE

● **Missions et statut**
Le décret n° 2008-316 du 4 avril 2008 a modifié le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, notamment pour les assistants dits « pédagogiques ».
Leur mission initiale de soutien et d'accompagnement pédagogiques aux élèves en difficulté est maintenue. Celle-ci, complémentaire de celle des enseignants, est définie de façon précise par le chef d'établissement en accord avec les professeurs. L'objectif premier est de permettre aux élèves de préparer les examens dans les meilleures conditions en offrant une aide méthodologique et une aide au travail personnel dans le cadre des programmes enseignés.

Cependant, les assistants pédagogiques ne sont plus recrutés pour exercer exclusivement des fonctions d'appui à l'équipe éducative. En effet, la disposition prévoyant que les assistants pédagogiques ne peuvent exercer d'autres fonctions a été supprimée. Pouvant être désormais recrutés à temps plein, il est possible de leur confier les autres missions attribuées aux assistants d'éducation pour compléter leur service : encadrement et surveillance des élèves, aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés, utilisation des nouvelles technologies, activités éducatives, sportives, sociales, artistiques ou culturelles, aide aux devoirs et aux leçons.

Depuis l'année scolaire 2010-2011, des assistants pédagogiques font aussi du soutien et de l'accompagnement pédagogique dans le 1er degré.

● **Recrutement**
Les assistants pédagogiques sont au moins titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat dans l'une des disciplines enseignées au lycée. Ils sont prioritairement recrutés parmi les étudiants préparant les concours de l'enseignement scolaire.

● **Conditions d'emploi**
Comme tous les assistants d'éducation (hors auxiliaires de vie scolaire- AVS, qui bénéficient de perspectives d'évolution spécifiques), les assistants pédagogiques sont recrutés sur des contrats d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de 6 ans. Concrètement, la plupart des premiers contrats ont été conclus pour un an.
Au cours d'une année scolaire, le travail des assistants pédagogiques se répartit sur une période d'une durée maximale de 36 semaines. Leur service peut comporter un temps de préparation des interventions auprès des élèves à concurrence d'un maximum annuel de 200 heures pour un temps plein.

● **Effectifs**
En 2012, 2 796 ETPT ont été affectés sur des fonctions d'assistants pédagogiques en moyenne annuelle.

En juin 2013, on dénombrait 2 761 ETP d'assistants pédagogiques, ainsi répartis :

Répartition académique des assistants pédagogiques – Année scolaire 2012-2013
(en personnes physiques et en ETP)

Académie	en personnes physiques			en ETP		
	1er degré	2d degré	Total	1er degré	2d degré	Total
AIX-MARSEILLE	1	177	178	0,50	94,00	94,50
AMIENS	13	199	212	6,36	112,06	118,42
BESANCON	14	119	133	7,00	56,59	63,59
BORDEAUX	25	258	283	10,28	123,47	133,75
CAEN	18	139	157	8,69	69,89	78,58
CLERMONT-FERRAND	29	9	38	14,50	4,75	19,25
CORSE	-	13	13	-	4,50	4,50
CRETEIL	-	475	475	-	288,21	288,21
DIJON	4	218	222	2,50	118,00	120,50
GRENOBLE	5	16	21	2,50	8,50	11,00
GUADELOUPE	2	116	118	1,00	51,80	52,80
GUYANE	7	32	39	3,40	24,70	28,10
LILLE	100	220	320	50,22	120,09	170,31
LIMOGES	2	21	23	1,00	13,50	14,50
LYON	60	142	202	30.17	78,90	109,07
MARTINIQUE	13	136	149	2,90	68,03	70,93
MONTPELLIER	21	126	147	10,50	68,50	79,00
NANCY-METZ	33	89	122	14,95	45,45	60,40
NANTES	-	-	-	-	-	-
NICE	-	24	24	-	13,50	13,50
ORLEANS-TOURS	24	251	275	13,50	144,71	158,21
PARIS	20	109	129	4,40	41,13	45,53
POITIERS	5	98	103	2,50	40,80	43,30
REIMS	4	197	201	1,56	117,34	118,90
RENNES	11	12	23	5,50	6,00	11,50
REUNION	16	173	189	5,70	85,14	90,84
ROUEN	23	341	364	8,90	184,59	193,49
STRASBOURG	16	85	101	8,00	46,75	54,75
TOULOUSE	9	49	58	4,60	27,09	31,69
VERSAILLES	57	781	838	29,35	452,20	481,55
TOTAL	**532**	**4 625**	**5 157**	**250,48**	**2 510,19**	**2 760,67**

Source: EPP Juin 2013

● **Traduction budgétaire au PLF 2014**

Au PLF 2014, les crédits consacrés à la rémunération des assistants pédagogiques sont inscrits sur le hors titre 2 de l'action 1 du programme « Vie de l'élève » au même titre que la rémunération des autres assistants d'éducation à hauteur de 1 270,1 M€.

Cette dotation permet de rémunérer l'équivalent de 48 300 assistants d'éducation et assistants pédagogiques sur l'année 2014 au coût unitaire annuel de 26 300 € environ.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 21

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
21. Décharges
- Indiquer, sur les cinq dernières années, l'évolution des personnels bénéficiant d'une décharge (préciser la nature). Perspectives.

REPONSE

Le terme de « décharge » est utilisé pour désigner des activités entraînant des aménagements aux obligations réglementaires de service d'enseignement devant élève (ORS) des personnels enseignants.
Certaines de ces activités, entraînant des réductions de service d'enseignement sont explicitement prévues par la réglementation, elles sont appelées **« décharges statutaires »**.
D'autres décharges, communément appelées **« décharges non statutaires »** sont progressivement apparues indispensables au bon fonctionnement du système éducatif pour répondre à des besoins pédagogiques, organisationnels, d'évolution technologique ou encore pour assurer de nouvelles formes de coordination du travail au sein des établissements scolaires.
L'ensemble de ces décharges peut relever soit de la responsabilité de l'établissement (dites « ARE »), soit de l'académie (dites « ARA »).

I – Les situations liées à des textes de nature statutaire

● **Les décharges propres au 1er degré**

➢ **La direction des écoles maternelles et élémentaires** est assurée par un directeur d'école appartenant au corps des instituteurs ou au corps des professeurs des écoles. Les directeurs d'école sont régis par les dispositions du décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école.

Le protocole conclu le 10 mai 2006 visant à rendre plus attractives les fonctions de directeur et améliorer les conditions d'exercice de la fonction a fait évoluer le dispositif de **décharges d'enseignement**.
La note de service du 20 juin 2006 a étendu aux directeurs d'école de quatre classes le bénéfice d'une décharge d'enseignement d'une journée par semaine et une décharge dite de rentrée scolaire de deux jours fractionnables a été instituée pour les directeurs d'école non déchargés, dans les quinze premiers jours de la rentrée scolaire.

Les nouvelles responsabilités des directeurs d'école dans l'organisation et la coordination des heures d'aide personnalisée, créées dans le service des enseignants du 1er degré à compter de la rentrée scolaire 2008, ont été compensées par l'octroi d'un allégement de service sur les heures d'aide personnalisée que comporte leur service d'enseignement.

Depuis la fiabilisation de la comptabilisation des décharges de directeur d'école, il est constaté une diminution qui se poursuit depuis 2008 :

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Directeurs d'école	9 632	9 556	9 537	9 473	9 414

Source : AGAPE juin de chaque année

➢ **Les missions des maîtres formateurs** sont reprécisées dans la circulaire n° 2010-104 du 13 juillet 2010, mais l'existence de ces missions est effective depuis au moins 1976 (circulaire n°76-442 du 13 décembre 1976 abrogée par la note de service n°95-268 du 5 décembre 1995, elle-même abrogée par la circulaire de 2010), voire depuis 1946 où les maîtres des classes d'application exerçaient déjà une partie de ces missions.

En conséquence, les décharges de personnels du premier degré assurant les fonctions de formateur sont anciennes mais les systèmes d'information ne permettent pas de restituer ces décharges avant l'année 2009.

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Instituteurs ou professeurs des écoles maîtres formateurs	non disponible	753	766	655	656

Source : AGAPE juin de chaque année

Le nombre de décharges accordées aux professeurs des écoles ayant des missions de formation est en voie de stabilisation après la diminution constatée entre les deux années scolaires précédentes (-14,5%). Les décharges permettent notamment d'accompagner les lauréats de concours durant leur année de stage.

● Les décharges communes aux 1er et 2nd degrés

Il s'agit des décharges partielles ou totales pour permettre l'exercice du droit syndical.
Reposant sur les dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, elles sont calculées en fonction d'un barème dégressif (art. 16 du décret précité).

Pour les personnels enseignants du secteur public, les décharges se répartissent ainsi :

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010*	2010-2011*	2011-2012	2012-2013
Syndicale 1er D	640	629	638	644	**718**
Syndicale 2nd D	768	767	856	887	**893**
Total	**1 408**	**1 396**	**1 494**	**1 531**	**1 611**

A partir de l'année scolaire 2012-2013, le contingent de crédit de temps syndical défini pour l'ensemble du ministère de l'éducation nationale (public, enseignants et ATSS), par application d'un nouveau barème, est fixé à 1 873 ETP (arrêté du 4 mai 2012), compte tenu des droits syndicaux accordés en application du décret n° 2012-224 du 16 février 2012, modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
Le contingent global de crédit de temps syndical d'un ministère est calculé par application d'un nouveau barème. Pour le ministère chargé de l'éducation nationale et le ministère chargé de l'enseignement supérieur, un contingent unique est d'abord déterminé à partir du cumul des effectifs des électeurs inscrits sur les listes électorales pour les élections au comité technique ministériel de chacun des deux départements ministériels (arrêté du 30 août 2012). Le contingent du ministère de l'éducation nationale en est ensuite isolé au prorata de ses effectifs d'électeurs à son propre comité technique ministériel.
Ce décret a modifié également les dispositions relatives à l'utilisation des crédits de temps syndical en offrant aux organisations syndicales une plus grande souplesse dans l'utilisation de leurs moyens en fonction de leurs besoins. Ainsi, le crédit de temps syndical peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activité de service, selon des quotités de temps de travail régulières, soit sous forme d'autorisations d'absence ponctuelles (dénommées crédits d'heures) d'une demi-journée minimum.

● Les décharges propres au 2nd degré

➢ Les « heures UNSS »

Les professeurs d'éducation physique et sportive (dont le statut a été fixé par le décret n°80-627 du 4 août 1980) ont une obligation hebdomadaire de service de vingt heures auprès des élèves, ainsi que le prévoit le décret n°50-583 du 25 mai 1950. Une partie de ce service peut être consacrée à l'animation des activités organisées dans le cadre de l'union nationale du sport scolaire (UNSS) de leur établissement. Cette part du service des professeurs d'EPS qualifiée, de manière erronée dans le langage courant, de « décharge », est inscrite dans l'emploi du temps des professeurs par le chef d'établissement. L'enseignant d'EPS peut demander à ne pas participer à l'animation du sport scolaire dans le cadre de l'association sportive (AS). Dans ce cas, il effectue la totalité de son service hebdomadaire en éducation physique et sportive.
L'évolution des « heures UNSS » se présente comme suit :

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
heures UNSS	4 727	4 740	4 700	4 678	4 655

Source : EPP décembre de chaque année

➢ Les autres aménagements des obligations de service

Le terme de décharge, généralement utilisé pour désigner des aménagements aux obligations de service des personnels enseignants, correspond, le plus souvent, à des réductions de service d'enseignement permettant l'accomplissement d'activités professionnelles d'une autre nature.
La plupart des décharges reposent sur des motivations d'ordre pédagogique et sont explicitement prévues par la réglementation. Il s'agit de décharges instaurées par les textes statutaires (décrets n° 50-581, n° 50-582 et n° 50-583 du 25 mai 1950).
Les aménagements des obligations de service qui concernent le plus grand nombre de personnels sont les suivants :

- horaire de première chaire correspondant à une réduction de service dans certaines classes telles que la première et la terminale ;

- heures en rapport avec des activités pédagogiques (entretien du cabinet de matériel pour les professeurs d'histoire et de géographie, de laboratoire pour les professeurs de langues vivantes ou pour les professeurs de sciences physiques ou naturelles lorsqu'il n'existe pas de professeur attaché au laboratoire ni d'agent technique de laboratoire, …) ;
- décharge pour service partagé entre plusieurs établissements ;
- minoration ou majoration de service en lien avec le nombre d'élèves dans la classe.

♦ Les horaires de première chaire

La décharge relative aux « *horaires de première chaire* » minore d'une heure l'ORS des professeurs de première chaire ; ceux-ci effectuent au moins six heures d'enseignement dans les classes de première, terminale et post-baccalauréat.

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
horaire de première chaire	4 986	4 945	4 873	4 633	4 506

Source : EPP décembre de chaque année

♦ Les activités dites de laboratoire

Les décharges dites de « *laboratoires »* permettent aux enseignants d'animer la coordination des laboratoires et d'assurer l'entretien des matériels des laboratoires de sciences-physiques, sciences et vie de la terre et d'histoire-géographie.

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
heures "laboratoire"	1 097	1 106	1 123	1 122	1 112

Source : EPP décembre de chaque année

♦ Les services partagés entre plusieurs établissements

Les enseignants qui sont appelés, pour assurer leur service complet, à enseigner dans trois établissements différents voire à deux dans certaines conditions bénéficient d'une minoration d'une heure sur leur ORS.

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
service partagé entre plusieurs établissements	453	442	465	456	481

Source : EPP décembre de chaque année

♦ Les classes à effectif pléthorique

Les ORS sont minorées d'une heure pour les professeurs qui enseignent dans une classe dont l'effectif est compris entre trente-six et quarante élèves et de deux heures pour les effectifs supérieurs à quarante élèves (ces réductions de service sont appliquées lorsqu'au moins huit heures d'enseignement sont dispensées ou six heures pour les classes post-baccalauréat).

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Effectif pléthorique	21	24	16	16	20

Source : EPP décembre de chaque année

♦ Les classes à effectif faible

A contrario, l'encadrement par un enseignant de classes à faible effectif (inférieures à vingt élèves) a pour effet d'augmenter son ORS :

Type de décharge *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Effectif faible	-193	-184	-183	-208	-255

Source : EPP décembre de chaque année

Sur l'ensemble des « autres aménagements des obligations de service », la décharge dite « heures de première chaire » qui représente le nombre d'ETP le plus conséquent a connu une baisse de 9,6% sur la période considérée. La décharge pour « effectifs pléthoriques », après une diminution pendant deux années, est revenue à un niveau quasi équivalent à celui de l'année scolaire 2008-2009 (20 ETP contre 21) alors que celle des enseignants devant « effectifs faibles » augmente de manière significative : +22% entre les deux dernières années scolaires et +32% en cinq ans. Enfin les « heures de laboratoire » et la décharge pour « service partagé » ont respectivement augmenté de 1,4% et 6% sur la période considérée.

II – Les situations liées à des dispositifs

Certaines activités entraînant des réductions de service d'enseignement sont apparues progressivement pour répondre à des besoins pédagogiques ou organisationnels. Ces décharges sont communément appelées « décharges non statutaires ». Elles sont liées à des dispositifs mais ne reposent sur aucun texte réglementaire.

Dans le cadre des discussions avec les académies au cours du schéma d'emplois 2011-2013, un recensement des activités recouvrant ces décharges a été effectué afin de procéder à une limitation à celles qui seraient considérées comme confortant l'acte éducatif.

Les décharges **non statutaires** représentent, en 2012-2013, **37%** de l'ensemble des décharges, soit **1,9%** des effectifs d'enseignants en établissement. Toutefois, aux fins de comparaisons plus justes, il convient de retirer du calcul la nouvelle décharge concernant la formation des stagiaires enseignants qui représente 1 108 ETP (cf. infra) ; hors celle-ci, les taux sont ramenés à **33%** et **1,6%**.

- les 2/3 de ces décharges relèvent de la responsabilité de l'établissement (ARE) : elles englobent tant du soutien scolaire, des activités culturelles, de la coordination disciplinaire, de la formation aux TICE que le fonctionnement des réseaux de l'éducation prioritaire ;
- le 1/3 restant relève de la responsabilité académique (ARA) : elles concernent également certaines activités de soutien scolaire, de coordination disciplinaire ou d'assistance aux TICE mais également des missions spécifiques comme l'enseignement envers des publics particuliers ou tout ce qui porte sur la formation des enseignants.

Trois regroupements principaux peuvent être opérés :

- les fonctions d'accompagnement, d'animation et de soutien : soutien scolaire, aide aux élèves en situation de handicap, TICE[6], coordination disciplinaire ;
- les activités à besoins éducatifs hors la classe : enseignement envers publics particuliers, réseau éducation prioritaire, activités culturelles ;
- autres motifs : missions académiques, innovations pédagogiques, organisation de la formation continue des enseignants…

Hors la formation des stagiaires, la proportion entre ces décharges a évolué avec une légère diminution de celles dédiées aux « activités à besoins éducatifs hors la classe » (passage de 21% à 19% en cinq ans) au profit des « autres motifs » (passage de 21% à 23% sur la même période) alors que les « fonctions d'accompagnement » restent à 58%. Il convient de noter qu'en dépit de la progression du ratio des décharges « autres motifs », une diminution de celles-ci est nette (-19%) notamment sur les missions académiques (-35%) et les partenariats (-23%).
L'ensemble des décharges dites « non statutaires » se répartissent comme suit :

Types de décharges *en ETP*	**2008-2009**	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013**
Fonctions d'accompagnement, d'animation, de soutien	4 646	4 456	4 321	3 643	3 403
Activités pour besoins éducatifs hors la classe	1 694	1 510	1 404	1 256	1 135
Autres décharges	1 681	1 566	1 533	1 381	1 358
Total non statutaire	**8 021**	**7 532**	**7 258**	**6 280**	**5 897**
Evolution :		-6%	-4%	-13%	-6%
				Evolution sur 5 ans :	**-26%**
Formation des stagiaires					1 108
Nouveau total non statutaire	**8 021**	**7 532**	**7 258**	**6 280**	**7 005**

III – Synthèse et perspectives

● 1er degré

Types de décharges *en ETP*	**2008-2009**	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013**
Directeurs d'école	9 632	9 556	9 537	9 473	9 414
Instituteurs ou professeurs des écoles maîtres formateurs	non disponible	753	766	655	656
Syndicale 1er D	640	629	638	644	718
Total statutaire		**10 938**	**10 940**	**10 772**	**10 787**

[6] *T*echnologies de l'information et de la communication pour l'éducation

● **2nd degré**

Types de décharges *en ETP*	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Syndicale 2nd D	768	767	856	887	893
heures UNSS	4 727	4 740	4 700	4 678	4 655
horaire de première chaire	4 986	4 945	4 873	4 633	4 506
heures "laboratoire"	1 097	1 106	1 123	1 122	1 112
service partagé entre plusieurs établissements	453	442	465	456	481
Effectif pléthorique	21	24	16	16	20
Effectif faible	-193	-184	-183	-208	-255
Autres *	379	362	466	481	444
Total statutaires	**12 238**	**12 202**	**12 316**	**12 065**	**11 856**
Fonctions d'accompagnement, d'animation, de soutien	4 646	4 456	4 321	3 643	3 403
Activités pour besoins éducatifs hors la classe	1 694	1 510	1 404	1 256	1 135
Autres décharges	1 681	1 566	1 533	1 381	1 358
Formation des stagiaires					1 108
Total non statutaires	**8 021**	**7 532**	**7 258**	**6 280**	**7 005**
TOTAL GENERAL	**20 259**	**19 734**	**19 574**	**18 345**	**18 861**

** "Allègements de service" et "suivi support pédagogique". Ce dernier motif était comptabilisé à tort en "non statutaires" jusqu'en 2010 (rétabli ici pour toutes les années), alors qu'il relève du décret n°50-582.*

Sur la période considérée, l'ensemble des décharges a diminué de 12,4% hors « formation stagiaires » et 7% en incluant cette dernière ; en 2012-2013, elles représentent 3,3% (hors « formation stagiaires ») ou 5,2% (toutes décharges incluses) de l'ensemble des effectifs enseignants en établissements.

Le dispositif transitoire d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants et des conseillers principaux d'éducation stagiaires (circulaire n° 2012-104 du 3 juillet 2012) mis en place à la rentrée scolaire 2012 est reconduit une dernière fois à la rentrée scolaire 2013 afin de faciliter l'entrée dans le métier des lauréats du concours 2013. En revanche, les stagiaires issus des concours 2014 exceptionnel et de droit commun bénéficieront d'une formation adaptée au sein des nouvelles écoles du professorat et de l'éducation (ESPE).

Comme en 2012-2013, pour l'année scolaire 2013-2014, les enseignants stagiaires du second degré public bénéficient d'une **décharge de service de trois heures postes par semaine** dès lors qu'ils ne sont pas titulaires d'un autre corps enseignant ou qu'ils ne disposent pas d'une forte expérience en tant que contractuel. Ces décharges permettent de garantir aux stagiaires l'équivalent de six heures de formation par semaine sur toute l'année scolaire, puisqu'une journée entière est libérée dans leur emploi du temps pour l'organisation des stages filés.

A partir de la rentrée 2014, et suite à l'adoption de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République n°2013-595 du 8 juillet 2013 et l'arrêté du 1er juillet 2013 relatif au référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, le dispositif d'accompagnement et de formation connaîtra des évolutions significatives.

En outre, dans le cadre des discussions sur les métiers et les parcours professionnels des personnels de l'éducation nationale qui s'ouvrent à l'automne 2013, une plus grande cohérence entre les missions des personnels et les enjeux pédagogiques des chantiers en cours sera recherchée.

COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'EDUCATION ET DE LA COMMUNICATION DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 23

II- EFFECTIFS – PERSONNELS

23. Inspecteurs

a) Fournir une note récapitulant la politique du ministère en matière de revalorisation des métiers d'IA-IPR et d'IEN. Préciser son éventuelle traduction budgétaire dans le PLF 2014.

b) Où en est la réflexion du ministère en matière d'évaluation des établissements ? Présenter les résultats des expérimentations académiques en la matière.

c) Décrire la formation des IEN et des IA-IPR et les perspectives d'évolution. Présenter l'ESEN et les modalités de sa réforme.

REPONSE

I- La revalorisation des métiers d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et d'inspecteur de l'éducation nationale

Les statuts particuliers des corps des personnels d'inspection, régis par le décret n° 90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs pédagogiques régionaux-inspecteurs d'académie (IA-IPR) et des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), ont été modifiés, en dernier lieu, en novembre 2012 pour simplifier les conditions d'avancement à la hors classe du corps des IEN et les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude d'accès au corps des IA-IPR.

La dernière mesure de revalorisation indemnitaire date de la réforme de novembre 2009 qui a pris effet au 1er janvier 2009.

● **Evolution du recrutement**

Les viviers de recrutement des corps d'inspection ont été élargis aux personnels ayant accompli des fonctions d'enseignement, de formation, de direction, d'inspection ou d'encadrement dans d'autres ministères afin d'enrichir et diversifier les profils des candidats potentiels.

A partir de 2011, dans le cadre de la révision générale du contenu des concours (RGCC), une réforme des épreuves des concours de recrutement des inspecteurs a été réalisée sur la base de la professionnalisation, Ainsi, le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) a été introduit dès la phase d'admissibilité. Il est notamment composé du parcours de formation du candidat et du détail de son expérience professionnelle.

La phase d'admission repose sur un entretien oral avec le jury et consiste en un véritable entretien de recrutement. Lors de cette épreuve, les candidats sont auditionnés par spécialité.

Les corps des personnels d'inspection sont des corps attractifs. En 2013, le taux de rendement des concours de recrutement des inspecteurs est en effet de 100 %. Le taux de sélectivité est de 28 % pour le concours IA-IPR (254 candidats se sont présentés pour 70 postes ouverts) et de 12 % pour le concours IEN (952 candidats inscrits pour 115 postes ouverts).

Le corps des professeurs agrégés, qui représente le principal vivier de recrutement du corps des IA-IPR, représente 68 % des candidats inscrits et 83 % des admis (concours session 2013).

● **Renforcement de l'attractivité des corps des inspecteurs par la suppression de certains blocages dans la carrière**

La durée du stage a été réduite de deux années à une année dès le 1er septembre 2009 et les lauréats des concours sont désormais classés dès leur nomination en qualité de stagiaire.

Par ailleurs, la condition d'ancienneté pour l'accès à la hors classe du corps des IA-IPR a été abaissée de huit à six années afin de fluidifier et d'accélérer l'accès à ce grade.

L'exigence de mobilité qui était posée pour l'accès au corps des IA-IPR par la voie de la liste d'aptitude a été supprimée à compter du 1er décembre 2012 (décret n° 2012-1302 du 26 novembre 2012 modifiant le décret n° 90-675 du 18 juillet 1990). Est conservée la double condition d'appartenir à la hors classe du corps des IEN et de justifier de 10 années de services effectifs dans ce corps. Le plafond statutaire des possibilités d'inscription sur la liste d'aptitude demeurant fixé au quart des nominations en qualité de stagiaires intervenues l'année précédente, le plafond des inscriptions a été fixé à 21 pour l'année 2013 (en 2012, 10 IEN hors classe ont été inscrits sur la liste d'aptitude).

● **Simplification de la procédure d'évaluation des inspecteurs**
La procédure d'évaluation des IEN et des IA-IPR a été simplifiée : l'avis de l'inspection générale de l'éducation nationale n'est plus requis pour l'établissement de la lettre de mission, de même le rapport d'expertise pour l'entretien d'évaluation.

● **Précision des missions**
Les missions des IA-IPR, définies par le code de l'éducation, ont été précisées par la circulaire n° 2009-064 du 19 mai 2009, dans le sens d'une reconnaissance et d'une valorisation de leur rôle dans le suivi et l'évaluation des établissements scolaires, dans le pilotage pédagogique, dans le management des personnels enseignants et dans le conseil.
En outre, ils sont partie prenante de la réforme de l'organisation des académies, résultant du décret n° 2012-16 du 5 janvier 2012 et entrée en vigueur le 1er février 2012, qui permet d'associer l'ensemble des acteurs de la politique éducative.
La réflexion se poursuit sur les missions et le positionnement des inspections territoriales dans leur fonction de conseil, d'expertise et d'évaluation auprès des autorités académiques, des établissements et des enseignants. Elle aura lieu dans le cadre des groupes de travail sur les métiers de l'éducation nationale.

● **Régime indemnitaire**

- **Les IA-IPR et les IEN intervenant dans le second degré** ont un régime indemnitaire commun, constitué d'une indemnité de charges administratives (ICA), modulable en fonction des objectifs définis dans la lettre de mission individuelle et de la manière de servir, en tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle. Le montant de référence a été porté à **8 000 €** à compter du 1er janvier 2009, pouvant être majoré dans la limite de 37,5 % (soit un plafond de 11 000 €), et à **9 000 €** pour les IA-IPR conseillers de recteurs, qui peut être majoré dans la limite de 25 % (soit un plafond de 11 250 €).

  Par ailleurs, depuis le 1er septembre 2009, les **IA-IPR stagiaires** peuvent bénéficier dès l'entrée en stage du régime indemnitaire des titulaires, en remplacement de l'indemnité forfaitaire de stage.

- **Le régime indemnitaire des IEN chargés d'une circonscription du 1er degré** a été simplifié et revalorisé dès janvier 2010. Il est désormais constitué d'une indemnité de fonctions, qui s'est substituée à l'indemnité de charges administratives et à l'indemnité de circonscription. Elle est constituée d'un taux de référence fixé à 5 405 € et les montants individuels peuvent être majorés au maximum de 32% en fonction des objectifs définis à l'agent dans la lettre de mission individuelle et de sa manière de servir en tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle.
  Les IEN du 1er degré continuent de percevoir l'indemnité dite des « 110 journées », l'indemnité pour frais de bureau et, le cas échéant, l'indemnité de coordonnateur.
  En référence au relevé de conclusions, les IEN adjoints et les IEN chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés (IEN- ASH) sont éligibles à l'indemnité de fonctions, à l'initiative du recteur.

● **Mobilité entre les corps de personnels d'encadrement**
Dans le cadre du dialogue social engagé avec les représentants des personnels d'inspection, ces derniers ont exprimé le souhait de pouvoir diversifier leur parcours professionnel par une mobilité inter-corps qui serait valorisée dans le déroulement de leur carrière. Aux deux filières métiers, direction d'établissements d'enseignement et de formation et inspection, correspondent actuellement trois corps : les personnels de direction, les IA-IPR et les IEN. L'existence de ces trois corps emporte la définition de missions spécifiques, de grilles indiciaires différentes et de régimes indemnitaires particuliers, alors que les viviers, constitués essentiellement d'enseignants, sont communs.
Cette mobilité inter-corps ouvrirait la perspective du travail en commun qui correspond aux évolutions du système éducatif et d'une mixité des parcours professionnels. Cette piste de travail fera l'objet d'un examen particulier dans le cadre des groupes de travail de l'automne.

II- L'évaluation des établissements

● Les outils mis à disposition pour aider au pilotage des établissements sont à des stades de développement variables selon les niveaux d'enseignement.

➢ Pour **les lycées** généraux et technologiques, mais aussi pour les lycées professionnels, on dispose depuis de nombreuses années d'une mesure de la performance des établissements : les indicateurs de valeurs ajoutées des lycées (IVAL), diffusés au sein du ministère et au grand public. Il s'agit d'un ensemble de trois indicateurs fondés sur les résultats des élèves au baccalauréat et de données relatives au déroulement de leur scolarité : le taux de réussite au baccalauréat, le taux d'accès de seconde et de première au baccalauréat et la proportion de bacheliers parmi les sortants.

Ces trois indicateurs suivent deux principes : donner des points de vue complémentaires sur les résultats des lycées et proposer une appréciation relative de la valeur ajoutée de ces établissements, en tenant compte de leur offre de formation et des caractéristiques de la population accueillie. Jusqu'en 2008, ces caractéristiques étaient le retard scolaire et l'origine sociale des élèves. Depuis cette date, le modèle a été affiné, en particulier pour prendre en compte le niveau de compétences initial, par les résultats au brevet.

➢ Les travaux concernant **les collèges** sont moins avancés, d'une part parce que l'on ne dispose pas d'un indicateur de performance finale aussi adapté que le baccalauréat pour les lycées (le diplôme national du brevet n'a pas les mêmes enjeux) et, d'autre part, parce que l'on manque aussi d'une image du niveau initial des élèves, information indispensable pour bien mesurer ce qu'apportent les établissements. Cependant, en utilisant l'ancienne méthodologie des IVAL, en tenant compte de l'âge et de l'origine sociale des élèves, des indicateurs ont été proposés pour les trois dernières années : le taux de réussite au diplôme national du brevet, le taux d'accès de 6e en 3e, le taux d'accès de 3e au diplôme national du brevet et la note moyenne à l'écrit au diplôme national du brevet.

Pour établir un diagnostic sur un établissement, ces indicateurs de performances doivent être complétés par des informations précises sur le contexte social et scolaire, sur les moyens mis en œuvre, sur le fonctionnement de l'établissement.
A partir des bases de données du ministère, il est ainsi possible de caractériser l'offre de formation d'un établissement, par les effectifs dans les différentes filières, de donner la tonalité sociale de la population accueillie, de mesurer le recours aux redoublements, de quantifier les moyens mis à disposition par la taille des classes, notamment, de présenter l'âge et l'ancienneté des personnels, ainsi que leur mobilité professionnelle. Ce sont l'ensemble de ces indicateurs qui sont restitués dans l'application APAE (aide au pilotage et à l'auto-évaluation en établissement). Des références départementales, académiques et nationales permettent au principal ou au proviseur de situer son établissement. Des historiques sur 5 ans indiquent aussi son évolution dans les différents domaines couverts.
Par des procédures d'extraction, très simples, le chef d'établissement peut récupérer l'information qu'il juge pertinente et l'utiliser dans un tableau de bord. L'application est aussi accessible en administration centrale et en académie, rendant possible des échanges entre les différents acteurs, fondés sur des données fiabilisées.
Les corps d'inspection trouvent en APAE un outil de leur accompagnement à la politique d'auto-évaluation des établissements et par ailleurs l'accès à un ensemble de données nationales clairement définies est un atout précieux dans le cadre de la politique de contractualisation des établissements, pilotée par les autorités académiques.

➢ Si l'évaluation des établissements du 2nd degré est un champ assez bien couvert, la situation est moins favorable dans **le premier degré**. L'éclatement plus grand des niveaux de responsabilités et des systèmes d'information encore imparfaits ne permettent pas un outillage aussi précis. Cependant, un groupe de travail a été constitué sur le thème de l'évaluation des écoles. Il devra trouver le bon niveau d'analyse (école ou circonscription) et la manière d'articuler l'évaluation des établissements avec les inspections individuelles.

● Le mouvement d'évaluation, qui allie évaluation interne et évaluation externe en vue de partager indicateurs et objectifs pour une amélioration des résultats des élèves, poursuit son développement :

• L'ESEN a proposé au cours des années scolaires 2011-2012 et 2012-2013 à des inspecteurs stagiaires l'élaboration d'un protocole d'évaluation externe et son application à titre expérimental sur cinq académies. Les résultats sont en cours d'exploitation et alimenteront un diagnostic pour construire de nouvelles modalités d'évaluation.

• Le Centre international d'études pédagogiques (CIEP), la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et les inspections générales ont travaillé à l'élaboration d'un guide d'auto-évaluation des établissements d'enseignement professionnel, dans le cadre d'un projet européen appelé QALEP. Ce guide, partagé avec la Roumanie, la Hongrie et l'Autriche, a fait l'objet d'une expérimentation au cours du premier semestre 2012-2013 dans 10 lycées répartis sur 3 académies. A compter de l'année 2013-2014, ce guide sert de base de travail pour l'introduction progressive d'une démarche participative d'auto-évaluation contribuant à la démarche « qualité » dans les établissements proposant des formations et enseignements professionnels. A compter de la rentrée 2014, la démarche doit être généralisée à l'ensemble des académies.

• Pour répondre au besoin d'un cadre méthodologique et déontologique pour l'évaluation des unités d'enseignement, l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) a constitué en 2011-2012 un groupe de travail sur l'évaluation des unités d'enseignement. Ce groupe a produit une note diffusée à l'ensemble des recteurs qui précise le concept d'évaluation d'une unité d'enseignement (articulation entre évaluation externe et diagnostic interne partagé) et son objet (la performance entendue au sens d'une réussite constamment améliorée des élèves).

III- La formation des IEN et des IA-IPR et les perspectives d'évolution

La formation des inspecteurs a été repensée eu égard à la diversité des parcours et aux exigences des missions d'encadrement supérieur. En complément des parcours professionnels antérieurs, la formation doit permettre aux inspecteurs stagiaires d'acquérir et de développer des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions d'inspection.
Ainsi, la formation professionnelle statutaire des personnels d'inspection et la formation d'adaptation à l'emploi des personnels détachés dans ces corps sont organisées par l'arrêté du 22 mars 2010. La **formation initiale** est organisée sur une durée d'un an. Durant une période, dite de « professionnalisation », qui doit permettre une prise de responsabilité immédiate, les stagiaires suivent un stage en responsabilité dans l'académie d'affectation et des sessions de formations organisées à l'ESEN. Cette formation est complétée par des sessions de formations académiques, inter-académiques ou nationales, ouvertes sur d'autres environnements professionnels. Des stages et des cycles de formation peuvent aussi être proposés au sein de services chargés de l'éducation dans des pays européens, d'établissements et organismes publics ou en entreprise. La durée minimale des sessions de formation est de 70 jours.
Les inspecteurs recrutés par la voie du détachement et de la liste d'aptitude bénéficient également de cycles de formation organisés par l'ESEN et les académies.

Lors de l'année qui suit la titularisation, les inspecteurs bénéficient d'un droit d'inscription prioritaire aux stages de **formation continue**. Le champ de la formation continue est très large et repose sur l'action conjointe de l'ESEN et des académies :

- au niveau national, les priorités du ministère de l'éducation nationale pour la formation des personnels d'encadrement, notamment, figurent au programme national de formation en direction des cadres pédagogiques et administratifs de l'éducation nationale, publié chaque année au BOEN (cf. circulaire n° 2012-169 du 20 novembre 2012, BOEN n° 45 du 6 décembre 2012) ;
- au niveau académique, les actions de formation sont également présentées dans le volet spécifique aux personnels d'encadrement du plan académique de formation (PAF) annuel.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la formation continue est inscrite dans le cadre du **droit individuel à la formation**.
Des discussions relatives aux métiers et aux parcours professionnels des personnels de l'éducation nationale, ouvertes à la rentrée 2013, portent notamment sur un nouveau cadrage des formations visant à améliorer l'articulation entre les différents lieux et temps de la formation des inspecteurs et des cadres de l'éducation nationale d'une manière générale.

IV- Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN)

Rattachée depuis 2010 à la direction générale des ressources humaines (DGRH) l'ESEN a été profondément réorganisée en 2011, lors de la réforme de l'administration centrale des deux ministères (éducation nationale, enseignement supérieur et recherche),ayant pour objectif d'adapter la gestion de l'encadrement à ces nouveaux enjeux.
L'ESEN, créée par l'arrêté du 24 août 2011 en tant que service à compétence nationale, est chargée de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement pédagogiques et administratifs, des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des personnels des bibliothèques à l'exception de ceux gérés par le service de l'action administrative et de la modernisation. Elle concourt à des actions de réflexions et d'échanges sur le système français d'enseignement et de formation.
L'école intervient en particulier dans les trois domaines suivants : la formation statutaire, la formation d'adaptation à l'emploi et la formation continue.

L'ESEN propose des parcours de formation hybrides ou à distance sur deux plateformes : Pairform@nce et Campus ESEN. L'ESEN développe ainsi des parcours de formation de formateurs et de tuteurs à distance pour favoriser l'accompagnement de ces formations dans les services déconcentrés.

Par ailleurs, pour concevoir et organiser réflexions et échanges sur le système français d'enseignement et de formation, l'ESEN donne une dimension européenne et internationale à la formation des personnels d'encadrement de l'Education nationale. Elle les sensibilise au pilotage d'autres systèmes éducatifs, elle assure la promotion de l'expertise de l'ESEN en matière de formation des cadres et facilite les échanges européens.

Outre les actions et outils qui ont été développés par l'ESEN, des réflexions sur l'évolution de la formation statutaire et continue des personnels d'encadrement sont engagées avec cette école pour renforcer la professionnalisation des cadres, développer une culture commune et contribuer à favoriser le développement professionnel des agents et leur mobilité.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE
DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 44

II. – LE PROJET DE BUDGET DE LA MISSION POUR 2014
Les personnels contractuels

44. Fournir une note détaillée sur le nombre et la situation des auxiliaires, des non-titulaires et des personnels contractuels employés par le ministère au cours des trois dernières années. Préciser les nouveaux recrutements effectués ; perspectives pour 2014 et les années suivantes.
Indiquer par niveau d'enseignement et par académie le nombre en ETP et ETPT des maîtres auxiliaires, des enseignants contractuels et des vacataires recrutés par le ministère de l'Éducation nationale depuis cinq ans. Préciser les disciplines dans lesquelles et les académies dans lesquelles le recours aux vacataires est le plus fréquent. Quelle est la position du ministère s'agissant du recours aux vacataires par les académies ?
Faire le point sur les titularisations intervenues.

REPONSE

I- Personnels enseignants non titulaires

1- Dans le premier degré, le recours à des non titulaires est limité à quelques académies (principalement la Guyane), l'ajustement entre ressources et besoins en personnels enseignants pouvant s'effectuer dans la plupart des cas par la voie d'ineat et exeat entre départements ou par le recours exceptionnel aux listes complémentaires. Cependant, délégation de pouvoirs a été donnée aux recteurs pour recruter des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement relevant du premier degré par arrêté du 2 février 2012.

2 - Dans le second degré, le recours à des contractuels intervient pour adapter à chaque rentrée scolaire les moyens d'enseignement aux besoins dans un contexte complexe. Ce recours aux agents non-titulaires permet également de couvrir certains postes qui deviennent vacants en cours d'année. Cette souplesse de gestion, indispensable à l'ajustement de la ressource enseignante aux besoins d'enseignement, est rendue nécessaire par :

(en raison des fortes suppressions de postes de remplaçant titulaires ces dernières années),- le manque de candidats aux concours, notamment dans l'enseignement professionnel,
- le nombre de spécialités enseignées (plus de 300 dans 8 000 établissements),
- l'évolution constante de la carte des formations offertes dans les académies.

● **Disciplines**

64,9% des 20 515 ETPA (équivalent temps plein sur l'année scolaire) d'enseignants non titulaires concernent des disciplines de l'enseignement général et technologique, les disciplines de l'enseignement professionnel représentant 7 192 ETPA.
Les principales disciplines de recrutement de ces enseignants contractuels sont les suivantes :

Principales disciplines de recrutement de contractuels
Année 2012-2013

disciplines de l'enseignement général et technologique	ETPA
ANGLAIS	1 856,27
MATHEMATIQUES	1 811,86
LETTRES MODERNES	1 542,69
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	895,25
ARTS PLASTIQUES	892,83
HISTOIRE GEOGRAPHIE	873,74
TECHNOLOGIE	864,31
ESPAGNOL	798,97
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	648,44
ALLEMAND	593,55
LETTRES CLASSIQUES	512,49
EDUCATION MUSICALE	438,13
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	322,68
PHILOSOPHIE	203,34
ITALIEN	183,57
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	164,49
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	163,54
ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	157,81
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	142,22

Diciplines de l'enseignement professionnel	ETPA
BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT(E F	983,83
ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	736,31
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	525,11
MATH.SCIENCES PHYSIQUES	491,22
ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQ	488,97
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	387,92
LETTRES ANGLAIS	387,85
GENIE INDUSTRIEL BOIS	371,51
LETTRES ESPAGNOL	313,53
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET REALISATION	281,48
PEINTURE-REVETEMENT	276,72
GENIE THERMIQUE	269,11
HORTICULTURE	221,96
GENIE MECANIQUE-MAINTENANCE VEHICULES	200,84
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	181,02
GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	159,20
ECO-GEST OPTION COMM ET ORG	158,56
HOTELLERIE OPT TECHNIQUES CULINAIRES	152,40
GENIE INDUSTRIEL DES STRUCTURES METALLIQ	150,47

Source : PIAD - juin 2013

● La **consommation** de personnels enseignants non titulaires dans le second degré public est récapitulée par académie **en annexes** :
- **Tableau 1** : maîtres auxiliaires en ETP depuis 2005 et en ETPT depuis 2006 cette information n'étant pas disponible avant cette date ;
- **Tableau 2** : professeurs contractuels en ETP depuis 2005 et en ETPT depuis 2006 cette information n'étant pas disponible avant cette date ; dans le second degré, on note une très forte hausse des contractuels entre 2006 et 2012 suite aux suppressions massives de postes de titulaires remplaçants de 2006 à 2012 (- 3 000 ETP pour la seule année scolaire 2009-2010) ;
- **Tableau 3** : vacataires enseignants évalués en ETPT depuis 2005.

Les académies peuvent recruter des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire, en application du décret n°89-497 du 12 juillet 1989. Ces agents sont des agents contractuels de l'Etat, comme le rappelle le Conseil d'Etat dans une jurisprudence constante (CE, 8 novembre 1995, « Fédération des syndicaux généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique »). Ils sont ainsi soumis aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.
Ces agents exercent des missions d'enseignement comparables à celles des professeurs contractuels recrutés sur la base du décret n° 81-535 du 12 mai 1981. Cependant, le décret de 1989 limite leur recrutement à deux cents heures par année scolaire. Ainsi, le coût « vacations » indiqué dans les projets annuels de performance correspond pour l'essentiel aux vacations effectuées par des enseignants recrutés pour assurer des remplacements de courte ou moyenne durée. Les académies peuvent effectuer ces remplacements soit par le biais d'heures supplémentaires effectives soit par le biais de vacations sans qu'il soit possible d'identifier a priori la modalité qu'elles choisiront.

Dans le but de déprécariser la situation de ces personnels, les recteurs d'académie ont été invités dès la rentrée 2011 à réduire le recours au décret de 1989.
Par ailleurs, le ministère de l'éducation nationale travaille actuellement à l'élaboration d'un cadre de gestion visant à harmoniser les modalités de recrutement et les conditions d'emploi de l'ensemble des enseignants contractuels. Dans ce cadre, le décret du 12 juillet 1989 serait abrogé.

● **Recrutements effectués**
Les non titulaires ont la possibilité d'intégrer un corps de fonctionnaires en se présentant aux concours externes, aux concours internes et/ou aux troisièmes concours.

Parmi ces trois types de concours, les concours internes s'adressent plus particulièrement aux personnels enseignants non titulaires, et aux maîtres d'internat ou surveillants d'externat qui justifient de trois années de services publics ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger.
Les conditions d'inscription aux concours internes ont été assouplies. Les enseignants non titulaires, même non réemployés, peuvent se présenter dès lors qu'ils remplissent les conditions de diplôme et d'ancienneté requises.

En 2013, 8 155 non titulaires se sont présentés aux concours internes de recrutement des enseignants du second degré. Parmi eux, 733 candidats dont 688 contractuels et 45 maîtres auxiliaires ont été admis.
Si, jusqu'en 2008, la plus grande partie des contractuels et des maîtres auxiliaires a été titularisée par la voie des concours internes, les concours externes et les troisièmes concours jouent désormais un rôle important en matière de résorption de l'emploi précaire. En 2013, ces concours ont permis à 1 310 contractuels et 79 maîtres auxiliaires d'intégrer un corps de fonctionnaires.

Tous types de concours confondus, 2 122 non titulaires ont été admis à la session 2013 soit une hausse de +12% par rapport à 2012. Depuis 2008, le nombre cumulé de personnels contractuels titularisés par le biais des concours externes, des 3èmes concours et des concours internes s'élève à 10 197.

Admissions aux concours externes, internes et de 3ème voie

	Maîtres auxiliaires						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Total**
concours externes	61	74	52	76	67	77	**407**
concours internes	25	25	27	30	44	45	**196**
3ème concours	2	1	0	1	0	2	**6**
TOTAL	88	100	79	107	111	124	**609**

	Contractuels						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Total**
concours externes	439	847	878	1 049	993	1 290	**5 496**
concours internes	505	549	709	761	779	688	**3 991**
3ème concours	25	10	13	19	14	20	**101**
TOTAL	969	1 406	1 600	1 829	1 786	1998	**9 588**

	Total des admis						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**Total**
concours externes	500	921	930	1 125	1 060	1 367	**5 903**
concours internes	530	574	736	791	823	733	**4 187**
3ème concours	27	11	13	20	14	22	**107**
TOTAL	1 057	1 506	1 679	1 936	1 897	2 122	**10 197**

Source : DGRH

Par ailleurs, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit un dispositif d'accès à la titularisation, réservé aux agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté. Lors de la promulgation de la loi, le vivier identifié d'enseignants éligibles au dispositif était de plus de 10 500 enseignants du 2nd degré et assimilés.

Cette population se répartit entre 6 000 agents susceptibles de rejoindre le corps des certifiés et professeurs d'éducation physique et sportive, 4 150 le corps des professeurs de lycée professionnel, 250 le corps des conseillers principaux d'éducation et 170 le corps des directeurs de centres d'information et d'orientation-conseillers d'orientation psychologues.
Il faut y ajouter quarante agents pour le premier degré.

Pour la première session de ces concours réservés qui s'est déroulée au cours du premier semestre 2013 (sur les quatre possibles selon la loi), 2 583 postes dans le second degré et 20 dans le premier degré ont été ouverts. 2 594 candidats ont été admis (y compris liste complémentaire) dans le second degré et 16 dans le premier degré. Parmi ces lauréats, près de 200 contractuels proviennent de la formation continue, de l'apprentissage et de l'enseignement supérieur.
En outre, 1 767 contractuels enseignants ont bénéficié de la transformation automatique, à la date de promulgation de la loi, de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

II- Personnels IATOSS contractuels

Un nouveau recensement de l'ensemble des agents contractuels en exercice dans l'enseignement scolaire durant l'année 2012 a été opéré début 2013 par le biais d'une nouvelle application Internet. En effet, l'année dernière, seule une enquête sur les agents contractuels entrant dans le cadre des dispositifs de CDIsation et d'accès à l'emploi titulaire prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relative à la Fonction publique, a été réalisée.

Depuis 2009, les effectifs d'agents contractuels des filières IATOSS (métropole et collectivités d'outre mer, hors administration centrale) en fonction dans la mission enseignement scolaire ont évolué de la manière suivante :
- fin 2009 : 6 966 ANT,
- fin 2010 : 14 243 personnes physiques, soit 7 375 ETPT.
- fin 2011 : (absence de recensement)
- fin 2012 : 16 029 personnes physiques, soit 9 864 ETPT

Les données à partir de l'année 2010 ne peuvent être mises en perspective par rapport aux années précédentes en raison du changement de format de l'enquête relative aux agents contractuels. En effet, en 2010, le MEN est passé d'une «enquête papier» permettant de comptabiliser les contractuels au 31 décembre de l'année N à une «enquête télé déclarative via Internet» recensant sur toute l'année en effectifs physiques et en ETPT les agents contractuels ainsi que les anciennetés dans les contrats.

Sur l'année 2012, 16 029 agents contractuels ont été recensés (contre 14 243 en 2010), soit +13%, décomposé de la façon suivante 3 394 en CDI (contre 709 en 2010) et 12 635 en CDD (contre 13 534 en 2010, -7%). Les agents en CDD ne représentent plus que 79% des agents contractuels, contre 95% en 2010, suite à la CDIsation de 1 685 agents (près de 50% des CDI) dans le cadre du dispositif ponctuel prévu par la loi du 12 mars 2012 qui a assoupli les conditions d'accès au CDI pour les agents bénéficiant d'une certaine ancienneté à la date de publication de la loi.

Les agents contractuels répondant à des besoins permanents en CDD ou en CDI (6 386 contre 3 072 en 2010) représentent près de 9% des effectifs des personnels IATSS (6% en 2010) du ministère.

10 341 agents contractuels (65%) relèvent de la filière administrative, 2 472 (15%) de la filière ITRF et 2 327 (14%) de la filière médico-sociale ; les autres agents exerçant des fonctions correspondant à la filière ouvrière.

62% des agents contractuels sont de catégorie C (contre 64% en 2010), 17% de catégorie B (contre 26% en 2010) et 21% de catégorie A (contre 10% en 2010), alors que parmi les agents titulaires, 46% relèvent de la catégorie C, 27% de la catégorie B et 27% de la catégorie A.

Concernant les agents en CDI, la part des agents contractuels de catégorie C tombe à 52%, alors que celle des catégories B et A est respectivement de 25% et 23%.

En 2012, les agents contractuels exerçant des fonctions de IATSS en fonction dans les services et établissements de l'enseignement scolaire restent majoritairement des femmes : 84 % (contre 87 % en 2010). Ce taux de féminisation est supérieur à celui observé pour les agents titulaires (82 %).

Le pourcentage des agents contractuels titularisés par rapport à l'ensemble des lauréats est de 40% en moyenne nationale pour l'année 2012, soit 760 agents contractuels sur les 1 873 lauréats des concours déconcentrés de recrutements de personnels administratifs, techniques et médico-sociaux.
L'année 2012 confirme donc l'augmentation de la part des agents contractuels nommés sur l'ensemble des lauréats des concours déconcentrés des personnels précités, après une stagnation aux alentours de 28% entre 2007 et 2010 suivie d'une augmentation à 33% en 2011.

Par ailleurs, sur les 4 sessions de recrutements réservés prévus par la loi du 12 mars 2012, 3 871 agents étaient éligibles, lors du recensement effectué à la fin du premier semestre 2012, à l'un des dispositifs de recrutements réservés. La répartition de ces 3 871 agents contractuels montrait que la majorité d'entre eux exerçaient des fonctions de catégorie C (59 % soit 2 296 agents), alors que les agents de catégorie B et A représentaient 23 % et 18 % de l'ensemble.

Ces agents contractuels éligibles à l'un des dispositifs de recrutements réservés exerçaient leurs fonctions :

- pour 74% dans la filière administrative soit 2 856 agents contractuels ;
- pour 21% dans la filière ITRF soit 818 agents contractuels ;
- pour 4% dans la filière médico-sociale soit 169 agents contractuels ;
- pour 1% dans la filière enseignante soit 28 agents contractuels.

A l'occasion de la mise en œuvre de la première session de recrutements réservés dans l'enseignement scolaire, 1 349 postes IATSS ont été ouverts en 2013, soit 1 091 dans la filière administrative (81% des postes), 162 dans la filière ITRF (12% des postes) et 96 dans la filière médico-sociale (7% des postes).

Ces 1 349 postes se répartissent en :

- 236 postes (soit 18%) dans les corps de catégorie A ;
- 205 postes (soit 15%) dans les corps de catégorie B ;
- 908 postes (soit 67%) dans les corps de catégorie C.

La répartition des postes offerts par académie est présentée en annexe (**tableau 4**).

ANNEXES
Tableau 1 : Maîtres auxiliaires de l'enseignement du second degré public

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
Académies	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT
AIX-MARSEILLE	103,5	96	88,2	103,2	87,7	89,2	83,9	86,3	77,5	77,6	72,5	75,3	70,1	71,9
AMIENS	86	85,9	82,2	84,9	78,2	81,1	73,6	75,6	76,6	76,9	74,1	75,3	67,7	68,0
BESANCON	50	50,6	50,2	52,5	47,6	49,7	46,9	47,7	42,7	44,7	41,6	42,6	42,2	42,2
BORDEAUX	105	108,4	95,2	102,9	89,3	92,2	92	89,6	86,2	87,9	82,8	84,1	78,5	81,6
CAEN	46,1	48,7	44	46,1	44,3	45,1	39,9	43	38,2	39	39,3	38,4	38,8	39,5
CLERMONT-FERRAND	38	37,5	39,2	39,7	37,1	37,7	37,8	37,5	36,6	37,5	35,3	35,1	35,9	35,5
CORSE	20,2	19,1	18,9	20,1	18,1	19,5	19,4	18,2	20	18,2	19	19,5	18,5	18,6
CRETEIL	293,8	306,5	274,8	286,9	262	269,2	246,5	255,9	11,2	58	9	10,1	3,0	3,8
DIJON	35,2	35,7	29,5	33,3	33,5	31	32,1	32,1	29	30,5	28	29,3	29,6	28,7
GRENOBLE	150,3	153,2	139,8	147,9	132,4	137	126	129,3	121	122,3	116,8	118,2	116,5	116,5
GUADELOUPE	46	47,6	40	45,1	41,1	40,7	41	40,8	37,9	39,8	36	37,4	37,0	38,0
GUYANE	42,4	36	35,3	44	24,5	30,2	30,2	26,8	28,4	30,4	27,5	27,8	25,5	26,1
LILLE	215,4	212,2	199	208,4	6	6	193,8	196,8	181,9	183,8	172	177,1	163,9	169,8
LIMOGES	6	5,4	6	6,1	107,5	112,5	4,5	5,6	4,5	4,5	3,5	4,4	2,5	3,2
LYON	122,5	116,5	113,7	123,5	22,3	22,5	106,5	107,5	100,8	105,8	97,1	99	96,4	96,6
MARTINIQUE	26,9	24,3	23,5	26,3	63,5	62,8	20,8	21	17,7	18,7	16	16,5	17,0	16,1
MONTPELLIER	73	70,2	64,5	66,6	75,9	80,5	63	63	60,9	62,6	56,8	59,7	53,3	55,2
NANCY-METZ	89,4	92,1	86,5	89,4	51,4	53,4	68,5	73,5	63,8	65,1	61,1	62,3	58,5	59,9
NANTES	58,4	59,7	53,9	57,4	80,2	80,9	46,2	49	44,2	45,3	43,7	43,4	40,7	43,5
NICE	85,7	85,5	81,5	85,2	62,9	65	72,3	76,1	66,9	67,4	64,7	64,4	61,9	64,1
ORLEANS-TOURS	73	80	66	74,2	115,4	121,2	56,6	61	50,4	54,1	46,6	49,1	42,0	43,6
PARIS	134,6	140,6	122,5	129,6	51	53,9	106,8	111,8	108,6	109,6	101,8	104,5	92,2	95,2
POITIERS	65,2	66,6	58,3	65	32,8	33,5	49,6	50,2	46,2	47	45,3	45,6	43,0	44,9
REIMS	38,9	40	33	35,9	104,8	102,8	34	34	31,6	33,5	30,2	30,9	28,0	29,5
RENNES	110,6	109,5	103,1	110,3	49	48,9	99,7	101,2	98,5	101,2	97	96,6	91,2	93,2
LA REUNION	53,5	52,7	48,5	50,1	198,3	197,9	46	47,7	40,9	43,8	40	41,8	41,0	41,3
ROUEN	108,6	120,5	60,1	94,8	56,7	60,8	52,8	52,1	50,3	52,2	49,4	49,8	48,7	49,4
STRASBOURG	54,1	54,2	50,7	54,7	47,7	50,1	40,6	44,9	39,6	40,2	37,4	37,8	29,7	35,1
TOULOUSE	79,1	84,7	76,1	79,2	68,4	73,3	62,2	66,3	53,8	52,8	51,5	52,2	53,1	53,4
VERSAILLES	257,5	261,6	238,5	253,8	232,3	237,6	212,5	222,8	196,9	204,9	182,3	187	178,8	182,9
TOTAL	**2 668,80**	**2 701,80**	**2 422,50**	**2 617,10**	**2 321,60**	**2 386,30**	**2 205,70**	**2 267,30**	**1 862,60**	**1 955,60**	**1 778,30**	**1 815,30**	**1 705,1**	**1 747,4**

Source : DAF C2 – ODE

La situation en ETP au 31 décembre correspond à une photographie de la consommation à une date donnée, la situation en ETPT correspond à une consommation moyenne sur l'année. En ce qui concerne les maîtres auxiliaires, la consommation moyenne annuelle est supérieure à celle de décembre car les départs qui ont lieu en septembre ne sont pas remplacés par des recrutements dans ce corps qui est en extinction.

Tableau 2 : Professeurs contractuels de l'enseignement du second degré public

Académies	2005	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	ETP au 31 décembre	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT	ETP au 31 décembre	ETPT
AIX-MARSEILLE	389,3	476,2	442,4	503,6	487,5	666,1	540,2	785,1	666,5	645,3	735,2	880,5	828,9	881,0	1032,9
AMIENS	379,4	399,7	413,8	480,6	445,3	497,9	496,6	613,6	544,2	570,6	641,9	641	651,8	612,2	689,1
BESANCON	109,2	163,6	160,2	171,5	169,3	182,5	190,9	183,3	178,3	176,9	189,9	200,2	195,5	214,1	217,0
BORDEAUX	522,7	556,5	507,3	575,5	562,7	523,8	563	610,3	552,6	698,8	652,7	1 171,10	944,7	1 176,9	1304,5
CAEN	163,4	221,3	203,7	267,6	264	306	290	410	342,9	306	383,9	392,6	385,8	325,4	414,9
CLERMONT-FD	133	128,3	142,9	159,9	169,5	197,9	195,6	233,2	225,9	272,8	266,7	344,6	340,8	377,7	406,4
CORSE	72,3	91,5	84,1	81,4	87,2	97,6	92,2	123,6	96,9	132,9	110,7	168,7	137	153,1	146,3
CRETEIL	957	955,2	999,7	1621,50	1262,80	1834,60	1725,40	2 328,10	1963,60	2 526,10	2 448,60	2 664,70	2 720,20	2 743,2	2 836,2
DIJON	173,4	239	206,2	228,9	246,1	269	253,9	377,2	320,1	404,9	376,6	383,2	429,5	400,4	428,5
GRENOBLE	350	541	482,7	555,5	579	512,3	588,5	531,2	550,6	472,5	519,2	851,3	634,9	605,3	829,6
GUADELOUPE	273	215,9	246,6	250,5	226,7	279	284,2	270,2	261,5	249,5	244,7	354,9	286,9	384,8	354,7
GUYANE	460,1	543,5	486	597,5	558,1	570,1	591,1	606,4	573,2	632,6	615,1	730,5	697,5	738,5	700,2
LA REUNION	234	246,8	366,7	306,8	380,5	721,1	681,8	407,9	423	432,2	421,8	501,9	506,3	962,7	1054,6
LILLE	655,9	612,1	648	653,7	647,7	106,2	106,5	729,8	749	706,4	730,3	962,9	867,1	152,4	168,8
LIMOGES	56	74,7	64,1	97,5	83,2	324,7	334,5	96	107,3	135,1	115,3	154,3	151,7	531,9	572,9
LYON	295,3	318,2	310,5	328	347,9	225,9	201	424,3	358,4	379,6	390	565,1	449,6	239,1	279,0
MARTINIQUE	201	177,6	211,2	171,3	200,2	443,6	458,8	234,8	240,8	283,4	248	309,8	299,5	726,2	725,3
MONTPELLIER	227	341,7	309	426,5	406,1	595,7	549,6	581,5	498,9	520,6	514,3	633,1	611	874,9	883,5
NANCY-METZ	408,3	454,8	412,8	499	494,8	597	594,8	732,7	658,9	710	688,8	866,1	788,5	1030,0	1109,9
NANTES	339,9	437,2	406,4	547,1	491	258,6	308,5	776,9	669,8	841,6	782,9	979,4	995,8	517,6	492,1
NICE	210,4	348,1	276,6	349,1	385,4	571,3	555,6	401,9	355,2	366,8	363,3	437,4	437,4	687,0	762,9
ORLEANS-TOURS	354,5	282,8	330,3	504,6	427,5	419	403,4	764,6	674,9	634,2	692,5	676,2	724,3	703,0	727,2
PARIS	333,8	351,1	336,5	385,9	383	365,1	342,8	472,5	428,5	607,6	477,5	710,2	653,5	535,8	567,3
POITIERS	172,2	286,4	280,3	304	300,3	351,5	330,7	526,9	434,9	514,2	500,1	525,8	550,8	436,2	456,2
REIMS	223,8	252,1	261,3	301,5	285,8	490,2	413,6	398,4	367,8	371,4	413,4	425,7	426,6	725,4	827,3
RENNES	236,3	260,7	241	378,1	337,7	405,4	428,4	571,2	508,1	602,4	617	762	740	525,0	563,9
ROUEN	175,4	292,4	267	348,7	345,3	391,1	403,3	501,3	421,5	445	495,1	537,9	521,8	498,9	590,1
STRASBOURG	256,9	293,2	304,2	289,2	306,1	327,6	313,3	400,4	362,4	456,9	432,4	503,7	513,8	485,6	551,3
TOULOUSE	203,5	233,3	241,3	296	280,3	354,2	352,4	402,5	380,7	414,8	368,3	495,9	482,6	535,8	550,9
VERSAILLES	1117,40	1185,90	1151,60	1263,70	1209,00	1418,00	1334,90	1617,30	1480,50	1528,20	1554,00	1730,10	1677,80	1833,2	1877,9
TOTAL	**9 684,20**	**10 980,80**	**10 794,70**	**12 944,70**	**12 369,70**	**14 303,10**	**13 925,40**	**17 113,00**	**15 396,90**	**17 039,30**	**16 990,30**	**20 560,80**	**19 651,70**	**20 613,5**	**22 121,4**

Source : DAFC2 - ODE

La situation en ETP au 31 décembre correspond à une photographie de la consommation à une date donnée, la situation en ETPT correspond à une consommation moyenne sur l'année. La consommation moyenne annuelle tient compte des variations saisonnières (pics de recrutements liés aux besoins en remplacement, baisse de consommation enregistrée pendant les vacances scolaires).

Tableau 3 : vacataires enseignants de l'enseignement du second degré public hors assistants étrangers (en ETPT)

Académies	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
AIX-MARSEILLE	172	85,9	64,4	59,3	79,1	137,8	141,1	19,9
AMIENS	73	45,5	44,9	47,9	82,1	116,3	93,4	44,3
BESANCON	109	38	28,4	31,9	54,4	41,4	34,3	36,1
BORDEAUX	471	248,3	249,5	265	382,8	441	348,7	1,9
CAEN	65	34,4	23,8	35,4	33,1	25,2	25,5	2,7
CLERMONT-FERRAND	54	27	31,5	50,4	39,8	48,1	43,1	11,8
CORSE	22	25,3	23	24,5	22,6	24,2	17,1	15,3
CRETEIL	274	289,6	168,6	61,5	65,6	36,1	30,6	21,6
DIJON	106	85	73,7	73,2	82,8	108,2	96,9	102,2
GRENOBLE	285	177,7	167,6	201,9	237,1	311,8	258,9	10,1
GUADELOUPE	45	42,9	55	45,2	33,8	42,5	41,6	23,7
GUYANE	13	6,5	6,9	8,9	7,9	30,7	22,5	0,8
LILLE	177	143,1	113,2	129,9	170,2	252,3	115,9	31,6
LIMOGES	42	11,1	23,9	34,7	28,5	37,6	33,9	27,0
LYON	140	139,2	103,7	123,1	134,1	178	169,6	1,8
MARTINIQUE	52	52,7	55,1	43	46,9	43,5	40,7	45,5
MONTPELLIER	128	26,7	14,6	13,4	14,6	15,6	15,3	11,4
NANCY-METZ	140	123,1	97,6	99,4	118,3	150	117,9	24,6
NANTES	157	121,9	98,4	105,1	110,2	131,9	144	124,0
NICE	99	102,1	81,7	146,8	105,6	144,7	104,2	93,0
ORLEANS-TOURS	121	77,5	93,9	48,3	32,3	42,7	46,5	42,0
PARIS	86	35,7	55,4	23,9	18,7	26,5	24,2	7,6
POITIERS	128	51,7	24,6	22,2	17,5	18,2	26,2	15,2
REIMS	63	33,7	29,2	27,3	43,6	52,9	60,9	51,0
RENNES	84	60,5	36,3	56	68,1	97,5	86,6	105,4
LA REUNION	50	30,6	36,6	46,3	37,6	37,8	47,5	45,9
ROUEN	133	71,6	28,3	9,9	6,2	54,1	57,8	6,1
STRASBOURG	82	30,5	20,6	17,6	36	34,2	27,8	17,1
TOULOUSE	184	112	70,8	41,6	23,5	27,2	26,3	2,4
VERSAILLES	354	204,3	153,8	111,2	152,1	192	162,3	21,0
TOTAL	**3 909,0**	**2 534,0**	**2 075,1**	**2 004,7**	**2 285,1**	**2 900,0**	**2 461,4**	**962,9**

Source : DAF C2 - POLCA

Tableau 4 : Postes offerts aux recrutements réservés de personnels IATSS en 2013

	Filière administrative					Filière médico-sociale			Filière ITRF										
ACADEMIES	ADAENES	SAENES	ADJAENES E4	ADJAENES E3	ADJAENES	MEN	INF	ASSOC	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF E5	ATRF E3	ATRF	TOTAL par académie (hors ADAENES et MEN)	Total Cat A (hors ADAENES et MEN)	Total Cat B	Total Cat C
ADM. CENTRALE		8	3	0	3		0	0	3	15	0	3	9	0	9	41	18	11	12
AIX-MARSEILLE		0	0	51	51		1	0	0	1	0	0	0	1	1	54	2	0	52
AMIENS		3	0	42	42		0	0	0	0	0	0	3	0	3	48	0	3	45
BESANCON		9	25	0	25		3	2	0	0	0	0	0	0	0	39	3	11	25
BORDEAUX		2	0	40	40		1	1	0	0	0	0	0	3	3	47	1	3	43
CAEN		12	0	46	46		0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	12	46
CLERMONT FERRAND		4	14	0	14		0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	4	14
CORSE		0	0	9	9		0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	9
CRETEIL		6	0	23	23		2	1	0	0	0	0	2	0	2	34	2	7	25
DIJON		4	0	7	7		0	1	0	0	0	0	0	0	0	12	0	5	7
GRENOBLE		10	0	23	23		0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	10	23
GUADELOUPE		0	0	8	8		0	0	0	0	0	0	0	2	2	10	0	0	10
GUYANE		0	20	0	20		0	0	0	0	0	0	3	0	3	23	0	0	23
LILLE		12	0	36	36		0	0	0	0	0	0	0	1	1	49	0	12	37
LIMOGES		4	0	8	8		0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	4	8
LYON		10	0	44	44		4	0	0	0	0	0	1	6	7	65	4	10	51
MARTINIQUE		0	0	20	20		0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	20
MONTPELLIER		9	28	0	28		0	0	0	1	0	0	3	0	3	41	1	9	31
NANCY-METZ		4	0	23	23		1	0	0	0	0	0	0	1	1	29	1	4	24
NANTES		13	16	0	16		2	0	0	0	0	0	4	0	4	35	2	13	20
NICE	70	0	0	32	32	60	0	0	0	0	0	0	0	6	6	38	0	0	38
ORLEANS-TOURS		0	0	32	32		0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	0	0	32
PARIS		1	1	1	2		0	0	0	1	0	1	0	0	0	5	1	2	2
POITIERS		12	0	46	46		1	0	0	0	0	0	0	0	0	59	1	12	46
REIMS		0	0	31	31		3	0	0	0	0	0	0	0	0	34	3	0	31
RENNES		5	40	5	45		8	3	0	0	0	0	4	3	7	68	8	8	52
REUNION		0	0	23	23		0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0	0	23
ROUEN		20	41	4	45		0	0	0	0	0	0	7	0	7	72	0	20	52
STRASBOURG		14	0	14	14		0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0	14	14
TOULOUSE		12	0	25	25		0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0	12	25
VERSAILLES		13	34	0	34		2	0	0	0	0	0	0	2	2	51	2	13	36
NOUVELLE-CALEDONIE		1	0	4	4		0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	4
POLYNESIE		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYOTTE		0	12	0	12		0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	12
WALLIS & FUTUNA		0	0	2	2		0	0	0	0	0	0	0	7	7	9	0	0	9
ST-PIERRE & MIQUELON		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEREQ									0	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0
CIEP									0	5	12	0	0	4	4	21	17	0	4
CNDP									0	13	0	2	0	0	0	15	13	2	0
CNED									0	12	0	3	0	3	3	18	12	3	3
ONISEP									0	7	6	0	0	0	0	13	13	0	0
TOTAL	70	188	234	599	833	60	28	8	3	56	19	9	36	39	75	1 219	106	205	908

Source : DGRH C1-1

Les postes offerts aux concours administratifs et médico-sociaux nationaux ne sont pas répartis par académie

Les postes offerts aux concours administratifs et médico-sociaux au titre des EPN sont intégrés aux volumes des académies.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 62

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

62. Faire une note sur les personnels médico-sociaux. Expliquer les difficultés de recrutement en indiquant par académie le nombre de postes vacants. Préciser l'évolution des crédits consacrés à ces emplois scolaires.

REPONSE

I – Situation par académie des emplois de personnels médico-sociaux

Trois tableaux (n° 1 à n° 3) en annexe détaillent la situation des emplois de personnels médico-sociaux par académie pour le programme 230 « vie de l'élève » aux rentrées 2011, 2012 et 2013, respectivement pour les emplois délégués d'infirmier(e), de médecin scolaire et d'assistant(e) de service social.

II – Moyens humains mobilisés en faveur de la prévention et de la santé scolaire

II – 1. Médecins de l'éducation nationale

Le corps des médecins de l'éducation nationale a fait l'objet en 2012 d'une revalorisation (décret n° 2012-899 du 20 juillet 2012 modifiant le décret n°91-1195 du 27 novembre 1991).
Le début de carrière a ainsi été revalorisé, avec un grade de 2ème classe comparable au 1er grade des médecins inspecteurs de santé publique, s'échelonnant des indices bruts 528 à 966 au lieu des indices bruts 427 à 852 actuels. Le grade de 1ère classe a également été revalorisé par la création d'un 6ème et dernier échelon culminant à la hors échelle A.

Compte tenu des difficultés de recrutement dans le corps, ces mesures devraient faciliter le détachement des médecins des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ainsi que le recrutement des candidats à la sortie de leur internat en médecine.
Ce corps de catégorie A compte 1 126 agents (en personnes physiques) au 1er juin 2013, dont 1 102 en académies **(tableau n° 4).** Il se répartit pour 494 agents dans le grade de médecin de l'éducation nationale de 1ère classe (44%) et pour 632 dans celui de 2ème classe (56%).
A ces effectifs s'ajoutent 110 médecins de l'éducation nationale de 1ère classe, détachés dans l'emploi fonctionnel de médecin de l'éducation nationale-conseiller technique.

● **Missions**

Les médecins de l'éducation nationale sont chargés des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé auprès de l'ensemble des enfants scolarisés dans les établissements d'enseignement des 1er et 2nd degrés de leur secteur d'intervention.

● **Recrutements par concours depuis 2002**

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Nb postes offerts	97	63	28	42	105	100	100	49	40	100	50	50
Nb postes pourvus	91	55	28	34	105	68	54	26	25	24	27	
% couverture	94%	87%	100%	81%	100%	68%	54%	53%	62%	24%	54%	

* Les postes de médecins pourvus en 2013 ne seront connus qu'après la rentrée scolaire
Les postes de la session 2013 n'intègrent pas les volumes au titre des recrutements réservés prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (60 postes offerts et 48 pourvus).

Le faible rendement du recrutement de médecins de l'éducation nationale s'explique en partie par la non-adéquation entre les origines des lauréats et les besoins du service, situés dans des académies déficitaires en particulier dans le nord de la France.

En effet, le concours et les affectations étant organisés au niveau national, les lauréats sont affectés selon l'ordre de classement au concours, en fonction des postes vacants sur le territoire.
Aussi, la médecine scolaire n'échappe pas aux problèmes de pénuries de médecins notamment dans les académies, les départements où se situent des zones «désertifiées». Ainsi, les académies les plus déficitaires comme Créteil, Lille, Reims, Rouen et Versailles ne bénéficient pas des recrutements par concours dans le corps des médecins de l'éducation nationale, les lauréats étant principalement originaires des académies du sud de la France (Aix-Marseille, Bordeaux, Montpellier, Nice).

Les difficultés de recrutement s'expliquent aussi :
- par la faible mobilité des lauréats des concours : essentiellement recrutés parmi les médecins vacataires, ils exercent déjà en académie. Ce sont en majorité des femmes qui, du fait de leur niveau d'études et de leur situation familiale, entrent tard dans le corps et exercent leurs fonctions à temps partiel ;
- par la moindre attractivité de la carrière des médecins de l'éducation nationale qui ne favorise pas, en outre, la mobilité inter fonction publique, situation que la réforme de 2012 a pour objet de modifier.

On avait pu noter un meilleur rendement des concours au titre de la session 2010 (62% de nominations par rapport au nombre de postes offerts), qui pouvait cependant s'expliquer par un nombre plus faible de postes offerts au concours : 25 postes pourvus pour 40 offerts. Cette situation est confirmée par le faible taux de rendement constaté au titre de la session 2011 (24%), avec 24 postes pourvus alors que le nombre de postes offerts a été augmenté à 100. Compte tenu de ce faible rendement, le nombre de postes offerts au concours a été ramené à 50 postes pour les sessions 2012 et 2013. Avec 27 recrutements en 2012, le rendement ré-augmente mécaniquement à 54%, mais le volume de recrutements reste faible.

L'ensemble des mesures intervenues en 2012 devrait avoir un effet incitatif sur les recrutements par concours et par détachement. Les conditions de travail devraient être en conséquence améliorées par la diminution du nombre de postes vacants.

Enfin, dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, 87 agents contractuels exerçant des fonctions de médecins de l'éducation nationale ont été CDIsés et 96 autres sont éligibles au dispositif de titularisation. En outre, 60 postes ont été offerts à la session 2013 de recrutement réservé de médecin de l'éducation nationale. 48 candidats ont été admis, résultat non négligeable compte tenu de la concurrence de viviers entre ce concours et celui du concours ordinaire, dont les résultats se maintiennent par ailleurs.

II – 2. Médecins de l'éducation nationale- conseillers techniques

L'emploi de médecin de l'éducation nationale-conseiller technique, régi par le décret n°91-1195 du 27 novembre 1991 a également été revalorisé par le décret n° 2012-899 du 20 juillet 2012.
Les conditions de nomination et d'avancement de l'emploi ont été profondément modifiées. La durée passée dans cet emploi a été fixée à cinq ans, renouvelable une fois. Les emplois ont été classés en trois groupes.
L'accès à l'emploi de médecin de l'éducation nationale-conseiller technique est désormais ouvert aux médecins des trois fonctions publiques.

● **Missions**
Le conseiller technique des services centraux participe à l'élaboration et à l'évaluation de la politique du ministre de l'éducation nationale dans le domaine de la santé des élèves. Les conseillers techniques placés auprès du recteur ou du directeur académique des services de l'éducation nationale ont une mission de conseil sur toutes questions à caractère médical et sanitaire concernant les élèves et participent à la mise en œuvre des orientations nationales et à l'application de la politique sanitaire dans leur ressort géographique**.**

● **Recrutement**
Compte tenu de la faiblesse du vivier, il est parfois difficile de recruter des médecins de l'éducation nationale - conseillers techniques dans certains rectorats et certains départements.
Les revalorisations et réforme statutaires intervenues en 2012, en rendant la carrière des médecins de l'éducation nationale-conseiller technique plus attractive, devraient avoir un effet incitatif sur les recrutements par concours et détachement et permettre de pourvoir l'ensemble des postes vacants.

II – 3. Médecins de prévention

L'amélioration de la surveillance médicale des agents est une priorité du ministère.

La campagne exceptionnelle de recrutement de 80 médecins de prévention lancée à compter de la rentrée 2010 se poursuit afin d'améliorer la couverture en médecins de prévention de toutes les académies.
L'objectif de cette campagne était que chaque académie dispose d'un médecin de prévention coordonnateur et d'un médecin de prévention pour chacun des départements.

Pour rendre plus attractives les fonctions de médecin de prévention, les recteurs d'académie ont désormais la possibilité de fixer leur rémunération par référence à la grille inscrite dans la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail (dite grille CISME).
Depuis la rentrée 2010, environ 20 médecins de prévention ont été recrutés, pour la plupart à temps complet (solde des recrutements et des départs).

Une disposition de la loi du 12 mars 2012 précédemment citée permet, à titre expérimental, de conclure directement des CDI afin de pourvoir des emplois permanents à temps complet lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des fonctionnaires compte tenu des compétences requises. Cette disposition devrait favoriser le recrutement de médecins de prévention.

Le problème d'insuffisance du vivier pourrait être résolu par la transposition dans la fonction publique de certaines dispositions de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, notamment de la disposition relative aux "médecins collaborateurs" du secteur privé : ces médecins, encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions, s'engagent auprès de l'Ordre à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail.

Une réflexion est actuellement en cours au niveau de la Fonction publique. En effet, le projet d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, au renforcement des moyens des CHSCT et de la médecine de prévention actuellement en cours de négociation prévoit de donner les moyens aux services de médecine de prévention d'accomplir leurs missions et renforcer la coordination régionale. Ce projet d'accord cadre comporte notamment des mesures visant à renforcer l'attractivité et accroître le vivier de recrutement des médecins de prévention

II – 4. Infirmières et infirmiers de l'éducation nationale

Le corps des infirmières et infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur est régi par le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps des infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat.

Ce corps est constitué des infirmiers de l'éducation nationale, issus du corps de catégorie B régi par le décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires applicables aux corps des infirmières et infirmiers de l'Etat qui ont été intégrés dans ce nouveau corps de catégorie A.

Cette revalorisation de la carrière des infirmiers de l'éducation nationale devrait permettre d'accroître le taux de rendement d'emplois pourvus par concours.

Le fait que la grille indiciaire du 2ème grade des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur soit identique à celle en vigueur pour les infirmiers hospitaliers devrait encourager l'arrivée en détachement d'infirmiers issus de la fonction publique hospitalière titulaires du 2éme grade.

Parallèlement à la création de ce corps de catégorie A, il subsiste un corps d'infirmiers du ministère de l'éducation nationale classé en catégorie B, qui demeure régi par les dispositions du décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994 précité. Ce corps, placé en extinction, permet de continuer à accueillir par la voie du détachement ou de l'intégration des infirmiers de la fonction publique hospitalière qui n'ont pas opté pour la catégorie A et des infirmiers de la fonction publique territoriale dont le corps est passé en A avec droit d'option au 1er janvier 2013.

- **Missions**

Les infirmiers ou infirmières de l'éducation nationale sont principalement affecté(e)s dans les établissements du 2nd degré et peuvent couvrir, dans un secteur d'intervention donné, les écoles et établissements d'enseignement secondaire ne disposant pas d'une infirmière en résidence.
Le personnel infirmier a pour mission, sous l'autorité du chef d'établissement, de promouvoir et de mettre en œuvre la politique de santé en faveur de tous les élèves scolarisés : prévention, actions sanitaires de portée générale, hygiène et sécurité, bilans obligatoires, soins. Il est plus particulièrement chargé de l'accueil et de l'écoute des élèves et des parents pour tout motif ayant une incidence sur la santé, et participe aux bilans de santé et au suivi de l'état de santé des élèves, à la surveillance des jeunes exposés à des nuisances spécifiques, à la surveillance sanitaire de l'hygiène générale en milieu scolaire, à l'éducation à la santé et à la sécurité.

● **Effectifs (tableau n° 5)**
Ce corps compte 8 017 agents au 1er juin 2013 (7 911 sans les personnels hors académie et jeunesse et sports), dont 7 668 dans l'enseignement scolaire, répartis pour 2% dans le grade d'infirmier hors classe (197), 30% dans le grade d'infirmier de classe supérieure (2 271) et pour 68% dans le grade de classe normale (5 200).

● **Recrutements par concours depuis 2002**

Année	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013***
Nb postes offerts	702	666	554	433	698	671	708	700	687	405	392	312
Nb postes pourvus	497	440	345	276	498	492	513	525	475	272	277	
% couverture	71%	66%	62%	64%	71%	73%	72%	75%	69%	67%	71%	

* Les postes d'infirmiers pourvus en 2013 ne seront connus qu'après la rentrée scolaire
Les postes de la session 2013 n'intègrent pas les volumes au titre des recrutements réservés prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (29 postes offerts, dont 28 dans l'enseignement scolaire)

Le faible taux d'occupation des emplois est dû au taux de rendement limité du concours (7 postes pourvus pour 10 emplois offerts entre 2002 et 2012), au déficit d'infirmiers sur le territoire (manque de vivier de candidats, concurrence avec la Fonction publique hospitalière et les pays frontaliers…) ainsi qu'à un nombre important de personnels qui exercent à temps partiel (35% en 2013).

Pour améliorer cette situation plusieurs académies se sont engagées dans une politique dynamique et efficace de recrutement incluant une présentation des métiers dans les écoles d'infirmières ; les autres sont invitées à le faire lors du dialogue de gestion.

Dans le cadre de la campagne de communication sur les métiers de l'éducation nationale, un volet de cette campagne concerne également le métier d'infirmiers de l'éducation nationale. Dans le contexte actuel de réduction d'effectifs, ce dispositif sera en particulier dirigé vers les infirmiers et les étudiants suivant la formation d'infirmiers, afin de valoriser le métier d'infirmier de l'éducation nationale.

Le nouveau statut des infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat, et donc de l'éducation nationale, a été élaboré pour améliorer la situation des recrutements notamment dans l'éducation nationale.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 déjà citée, 29 postes d'infirmiers ont été offerts à la session 2013 de recrutements réservés, dont 28 dans l'enseignement scolaire.

II – 5. Personnels du service social

Le ministère de la fonction publique a mené à son terme une revalorisation statutaire concernant les assistants de service social et en parallèle les conseillers techniques de service social.

II – 5.1. Assistants de service social
Le corps des assistants de service social a été refondu en un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) par le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat, entré en vigueur le 1er octobre 2012.

La revalorisation du corps des assistants de service social, avec un maintien en catégorie B, s'inscrit dans le cadre du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B. L'indice sommital a été relevé comme pour les autres corps du NES à 675 (au lieu de 638 précédemment).
Le corps comporte toujours deux grades (assistant de service social assistant de service social principal. Il est accessible, comme l'ancien corps, par voie de concours sur titre (externe et interne) ouverts aux candidats justifiant d'un diplôme d'Etat d'assistant de service social, qui reste reconnu au niveau III (bac+2).
Les assistants de service social affectés au MEN et au MESR sont gérés par le MEN dans le cadre de ce CIGEM.

● **Missions**
L'assistant de service social est chargé d'apporter écoute, conseils et soutien aux élèves et aux personnels, pour favoriser leur réussite individuelle et sociale. S'inscrivant dans le cadre d'une prévention globale en faveur des élèves, il met en œuvre, en collaboration avec d'autres intervenants, des actions visant à aider les agents, les personnes, les familles connaissant des difficultés sociales ou socioprofessionnelles, en recherchant les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social et en menant toutes actions susceptibles de prévenir et de remédier à ces difficultés

dans le cadre d'actions individuelles et collectives. A ce titre, ils peuvent assister les conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat. Leur effort doit se porter plus particulièrement vers les élèves les plus en difficulté.

Afin de renforcer leurs moyens, **50 emplois ont ainsi été créés au 1er septembre 2013** dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

● **Effectifs (tableau n° 6)**
Ce corps compte 2 754 agents au 1er juin 2013 (2 720 sans les personnels hors académie), dont 2 518 dans l'enseignement scolaire, répartis pour 40% dans le grade d'assistant de service social principal (996) et pour 60% dans le grade d'assistant de service social (1 522).

● **Recrutements par concours depuis 2002**
Ce corps pâtit d'une faible attractivité (manque de vivier de candidats, concurrence avec la Fonction publique territoriale…) qui a pour conséquence un nombre important de postes vacants et connaît un des taux de rendement de leurs concours le plus faible des corps ATOSS. En moyenne, il y avait environ 6 postes pourvus pour 10 emplois offerts entre 2002 et 2008 ; néanmoins depuis 2008, 7 postes sur 10 parviennent à être pourvus. Par conséquent, un grand nombre d'emplois laissés vacants après les concours est pourvu par la voie du détachement, de l'ordre de 30 à 40 annuellement.

Année	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013***
Nb postes offerts	356	216	183	123	127	115	149	125	131	108	94	82
Nb postes pourvus	167	120	104	68	98	101	94	96	96	89	72	
% couverture	47%	56%	57%	55%	77%	88%	63%	77%	73%	82%	77%	

* les postes d'assistants de service social pourvus en 2013 ne seront connus qu'après la rentrée scolaire
Les postes de la session 2013 n'intègrent pas les volumes au titre des recrutements réservés prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Par ailleurs, dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, 8 postes d'assistants de service social ont été offerts à la session 2013 de recrutements réservés dans l'enseignement scolaire.

II – 5.2. Conseillers techniques de service social de l'éducation nationale

Le corps des conseillers techniques de service social a été refondu en un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) par le décret n°2012-1099 du 28 septembre 2012.
La revalorisation du corps des conseillers techniques de service social (« petit A ») comprend un grade unique, composé de 9 neuf échelons (au lieu de 8 précédemment). L'indice sommital de ce corps a été relevé à 730 (au lieu de 660). Ce plafond est identique à ceux des corps infirmiers de la FPH et de l'Etat.
Ces conseillers techniques affectés au MEN et au MESR sont gérés par le MEN dans le cadre de ce CIGEM.

Par ailleurs, le décret n°2012-1100 du 28 septembre 2012 a créé l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat, qui permet à certains conseillers techniques de service social exerçant les responsabilités les plus élevées d'atteindre l'IB 801. La création de cet emploi au sein du MEN est à l'étude pour 2014.

● **Missions**
Les conseillers techniques de service social interviennent en faveur des élèves, des étudiants et des personnels aux niveaux académique et départemental.
Ils assurent la conception et ont la responsabilité de la conduite des actions visant à aider les agents, les personnes, les familles qui connaissent des difficultés sociales ou socioprofessionnelles. Ils ont vocation à assurer des fonctions d'encadrement ou de coordination de l'activité des assistants de service social des administrations de l'Etat ainsi que des fonctions d'expertise dans le cadre de la mise en œuvre des politiques d'action sociale.

● **Effectifs (tableau n° 7)**
Ce corps compte 488 agents au 1er juin 2013 (473 sans les personnels hors académie), dont 418 dans l'enseignement scolaire. C'est un corps à grade unique.

● **Recrutements par concours depuis 2002**
Le corps des conseillers techniques de service social est le corps de débouché du corps des assistants de service social. Le concours d'accès est national. Le taux de rendement des recrutements a connu une nette amélioration de 2005 à 2010, mais on constate une diminution depuis 2011.

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Nb postes offerts	57	46	54	41	37	50	40	55	36	41	29	19
Nb postes pourvus	30	29	36	34	30	45	37	40	33	26	16	
% couverture	53%	63%	67%	83%	81%	90%	93%	73%	92%	63%	55%	

* les postes de conseillers techniques de service social pourvus en 2013 ne seront connus qu'après la rentrée scolaire.

III - Postes vacants par académie

Un tableau n° 8 en annexe détaille la situation des emplois vacants dans les corps de médecins de l'éducation nationale, d'infirmiers, d'assistants de service social et de conseillers techniques de service social, par académie à la rentrée scolaire 2012 (en ETP) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur.

IV – Evolution des crédits consacrés aux personnels médico-sociaux

Les crédits relatifs aux personnels médico-sociaux sont regroupés au sein de l'action 02 « santé scolaire » et de l'action 04 « action sociale » du programme 230 «vie de l'élève».

● **Moyens inscrits au budget 2013**

Les crédits inscrits au budget 2013 s'élèvent à 614,32 M€ répartis comme suit :

- 607,48 M€ au titre des dépenses de personnel (449,28 M€ pour les médecins et les personnels infirmiers et 158,20 M€ pour les assistantes sociales). L'augmentation des crédits de personnels prend en compte la poursuite de l'amélioration des régimes indemnitaires des personnels sociaux et de santé des services déconcentrés du ministère ainsi que la revalorisation de la carrière des médecins de l'éducation nationale et de celle des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat ;
- 4,05 M€ au titre des frais de déplacement des personnels itinérants ;
- 2,79 M€ pour participer aux dépenses de collectivités territoriales en matière de santé scolaire : subvention des collectivités locales dites à « régime autonome » ou « semi autonome » telle que Paris.

● **Moyens inscrits au budget 2014**

Les crédits inscrits au PLF 2014 s'élèvent à 644,56 M€ répartis comme suit :

- 637,89 M€ au titre des dépenses de personnel (477,48 M€ pour les médecins et les personnels infirmiers et 160,41 M€ pour les assistantes sociales). L'augmentation des crédits de personnels prend en compte la poursuite de la mise en œuvre de la revalorisation du corps des infirmiers ainsi que les créations d'emplois médico-sociaux aux rentrées 2013 et 2014;
- 3,88 M€ au titre des frais de déplacement des personnels itinérants ;
- 2,79 M€ pour participer aux dépenses de collectivités territoriales en matière de santé scolaire : subvention des collectivités locales dites à « régime autonome » ou « semi autonome » telle que Paris.

ANNEXE

Tableau n° 1
Situation des emplois d'infirmier et d'infirmière aux rentrées 2011, 2012 et 2013 par académie

ACADEMIES	2011		2012		2013
	ETPT délégués	ETPT consommés (moyenne annuelle)	ETPT délégués	ETPT consommés (moyenne annuelle)	ETPT délégués
AIX MARSEILLE	307,00	294,63	307,00	295,27	307,00
AMIENS	254,00	244,57	254,00	246,88	254,00
BESANCON	156,00	151,52	156,00	151,90	156,00
BORDEAUX	351,00	339,73	351,00	340,09	351,00
CAEN	190,00	177,30	190,00	180,56	190,00
CLERMONT-FD	180,00	176,43	180,00	178,74	180,00
CORSE	41,00	41,13	41,00	41,41	41,00
CRETEIL	508,00	487,16	508,00	488,33	508,00
DIJON	201,50	188,98	201,50	194,22	201,50
GRENOBLE	341,50	333,92	341,50	339,37	341,50
GUADELOUPE	69,00	69,69	69,00	69,05	69,00
GUYANE	51,00	47,61	51,33	47,77	52,00
LILLE	521,00	504,86	521,00	506,63	521,00
LIMOGES	111,00	105,63	111,00	107,42	111,00
LYON	319,50	315,83	319,50	314,42	319,50
MARTINIQUE	65,00	63,23	65,00	64,25	65,00
MONTPELLIER	268,00	258,88	268,67	260,44	270,00
NANCY METZ	312,00	289,79	312,00	298,99	312,00
NANTES	340,00	334,34	340,00	334,08	340,00
NICE	187,00	184,18	187,00	182,03	187,00
ORLEANS TOURS	300,00	290,41	300,00	296,18	300,00
PARIS	184,00	172,26	184,00	176,81	184,00
POITIERS	211,00	206,65	211,00	205,58	211,00
REIMS	181,50	175,85	181,50	176,49	181,50
RENNES	310,00	314,07	310,00	317,39	310,00
REUNION	141,00	141,18	141,00	143,24	141,00
ROUEN	234,50	231,80	234,50	230,39	234,50
STRASBOURG	200,50	195,26	200,50	196,22	200,50
TOULOUSE	324,00	307,42	324,00	311,13	324,00
VERSAILLES	589,00	531,07	589,00	555,25	589,00
France métro.+DOM	**7 449,00**	**7 175,35**	**7 450,00**	**7 250,51**	**7 452,00**

Tableau n° 2

Situation des emplois et vacations de médecin scolaire aux rentrées 2011, 2012 et 2013 par académie

ACADEMIES	2011		2012		2013
	ETPT délégués	ETPT consommés (moyenne annuelle)	ETPT délégués	ETPT consommés (moyenne annuelle)	ETPT délégués
AIX MARSEILLE	76,35	62,43	76,35	64,53	76,08
AMIENS	44,78	28,55	44,78	26,70	44,78
BESANCON	24,50	17,87	24,50	18,23	24,50
BORDEAUX	59,34	48,49	57,34	47,39	57,34
CAEN	30,00	27,40	30,00	27,28	30,00
CLERMONT-FD	26,95	23,68	26,95	23,95	26,95
CORSE	7,24	6,82	7,24	6,74	7,24
CRETEIL	100,00	64,67	100,00	57,57	100,00
DIJON	35,34	27,75	35,34	26,46	35,34
GRENOBLE	74,00	56,03	74,00	53,37	74,00
GUADELOUPE	15,00	10,48	15,00	9,60	15,00
GUYANE	8,00	5,45	8,00	6,93	8,00
LILLE	124,22	95,88	124,22	94,44	124,22
LIMOGES	12,00	8,93	12,00	9,52	12,00
LYON	67,71	60,15	67,71	55,16	67,71
MARTINIQUE	15,20	10,08	15,20	10,38	15,20
MONTPELLIER	53,43	48,53	53,43	47,78	53,43
NANCY METZ	53,65	36,27	53,65	38,39	53,65
NANTES	75,15	64,97	75,15	60,08	75,15
NICE	37,27	32,48	37,27	31,56	36,85
ORLEANS TOURS	48,01	33,92	48,01	30,63	48,01
PARIS	25,04	22,68	25,04	22,89	25,04
POITIERS	42,01	37,91	42,01	38,34	42,01
REIMS	33,02	20,73	33,02	19,08	33,02
RENNES	73,60	65,73	73,60	62,35	73,60
REUNION	30,00	28,87	30,00	27,62	30,00
ROUEN	47,58	28,71	47,58	27,28	47,58
STRASBOURG	42,66	35,78	42,66	35,62	42,66
TOULOUSE	58,40	49,35	58,40	52,14	58,40
VERSAILLES	147,19	105,28	147,19	122,39	145,52
France métro.+DOM	**1 487,64**	**1 165,83**	**1 485,64**	**1 154,39**	**1 483,28**

Tableau n° 3
Situation des emplois d'assistant(e) de service social aux rentrées 2011, 2012 et 2013 par académie

ACADEMIES	2011		2012		2013
	ETPT délégués	ETPT consommés (moyenne annuelle)	ETPT délégués	ETPT consommés (moyenne annuelle)	ETPT délégués
AIX MARSEILLE	130,00	126,33	130,00	126,98	130,67
AMIENS	82,50	79,99	82,50	80,18	82,83
BESANCON	38,00	41,95	38,00	44,48	38,33
BORDEAUX	83,00	82,38	83,00	81,89	84,33
CAEN	51,00	52,36	51,00	51,92	51,00
CLERMONT-FD	46,50	45,97	46,50	45,51	46,50
CORSE	12,00	14,46	12,00	14,02	12,00
CRETEIL	281,00	279,46	281,00	283,18	281,67
DIJON	54,50	55,40	54,50	55,50	54,83
GRENOBLE	105,00	104,81	105,00	106,25	106,00
GUADELOUPE	31,00	32,38	31,00	31,27	31,67
GUYANE	19,00	19,07	19,00	19,34	20,33
LILLE	197,00	194,94	197,00	204,82	197,67
LIMOGES	27,50	26,04	27,50	27,08	27,50
LYON	123,00	123,59	123,00	122,09	123,00
MARTINIQUE	25,00	25,09	25,00	25,83	25,67
MONTPELLIER	82,00	89,18	82,00	85,17	83,67
NANCY METZ	89,50	87,34	89,50	85,99	89,50
NANTES	110,00	107,99	110,00	109,09	110,00
NICE	62,00	62,33	62,00	62,79	63,00
ORLEANS TOURS	84,00	85,74	84,00	85,92	85,00
PARIS	75,50	75,65	75,50	76,90	75,50
POITIERS	47,00	48,59	47,00	46,73	47,67
REIMS	50,00	49,62	50,00	51,36	50,00
RENNES	93,00	93,97	93,00	95,73	93,00
REUNION	56,00	63,11	56,00	63,00	58,00
ROUEN	81,00	80,94	81,00	82,45	81,00
STRASBOURG	68,00	68,45	68,00	68,05	68,33
TOULOUSE	91,50	95,15	91,50	99,23	92,17
VERSAILLES	265,00	250,74	265,00	251,51	265,67
France métro. +DOM	**2 560,50**	**2 563,00**	**2 560,50**	**2 584,24**	**2 576,50**

Tableau n° 4
Effectifs de médecins de l'éducation nationale hors conseillers techniques par académie depuis 2005 (en personnes physiques) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur

Académie	01/06/2013	01/04/2012	01/04/2011	01/04/2010	01/04/2009	01/04/2008	01/04/2007	01/04/2006	01/02/2005
Aix-Marseille	62	60	64	62	59	60	59	52	52
Amiens	28	28	31	35	36	37	37	38	41
Besançon	20	20	20	21	22	22	21	21	20
Bordeaux	46	48	48	45	47	47	47	48	49
Caen	24	24	25	27	27	25	25	23	22
Clermont-Ferrand	25	29	28	28	28	29	29	27	27
Corse	6	6	6	5	5	5	6	7	7
Créteil	62	64	74	82	87	92	104	101	101
Dijon	26	27	27	27	29	28	28	27	27
Grenoble	57	58	62	64	63	67	66	63	62
Guadeloupe	9	11	11	9	11	10	10	10	11
Guyane	2	2	1	2	3	2	5	4	5
Lille	95	98	105	108	115	113	113	110	116
Limoges	9	10	9	9	9	9	8	8	8
Lyon	48	48	57	57	59	63	62	58	58
Martinique	9	9	10	9	9	12	11	11	11
Montpellier	46	47	49	50	46	48	45	44	43
Nancy-Metz	33	34	36	40	40	46	48	48	47
Nantes	53	53	61	61	66	66	63	59	68
Nice	31	31	32	32	33	32	30	30	30
Orléans-Tours	28	30	32	36	34	35	36	35	39
Paris	21	24	22	23	24	24	24	21	23
Poitiers	37	38	40	41	42	40	36	30	29
Reims	18	21	23	24	25	27	28	30	29
Rennes	51	52	56	64	64	65	63	61	63
Réunion	27	25	25	23	19	22	28	27	21
Rouen	24	24	29	31	33	37	36	39	42
Strasbourg	38	41	43	44	39	43	40	39	41
Toulouse	54	53	53	56	53	50	52	50	49
Versailles	113	113	119	123	132	136	128	121	122
TOTAL	**1 102**	**1 128**	**1 198**	**1 238**	**1 259**	**1 292**	**1 288**	**1 242**	**1 275**

Source : AGORA en personnes physiques
NB : les agents affectés hors académie ne sont pas pris en compte.

Tableau n° 5
Effectifs d'infirmier(e)s par académie depuis 2005 (en personnes physiques) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur

Académie	01/06/2013	01/04/2012	01/04/2011	01/04/2010	01/04/2009	01/04/2008	01/04/2007	01/04/2006	01/02/2005
Aix-Marseille	330	329	334	332	323	326	310	309	316
Amiens	259	252	250	250	242	231	227	212	208
Besançon	162	166	167	161	155	155	150	153	154
Bordeaux	365	349	352	337	316	292	277	269	271
Caen	190	172	184	174	164	155	157	146	149
Clermont-Ferrand	186	184	185	182	176	175	168	168	162
Corse	42	43	42	42	40	37	36	37	36
Créteil	540	517	535	523	495	497	494	481	479
Dijon	208	207	209	206	193	174	180	180	176
Grenoble	398	391	388	364	359	343	335	320	326
Guadeloupe	70	69	69	70	69	63	59	62	65
Guyane	50	47	47	45	43	35	33	27	25
Lille	534	533	551	560	546	555	541	524	535
Limoges	114	115	116	112	107	103	104	97	95
Lyon	378	372	382	374	354	344	347	346	341
Martinique	67	61	63	62	63	58	51	52	49
Montpellier	283	281	274	272	261	252	240	234	236
Nancy-Metz	316	309	305	293	281	268	261	256	242
Nantes	357	350	354	359	342	325	308	300	297
Nice	190	188	194	180	174	156	152	148	142
Orléans-Tours	307	301	307	291	286	267	255	233	244
Paris	204	208	202	182	168	163	157	142	142
Poitiers	223	224	224	201	191	173	166	158	153
Reims	188	183	188	174	170	168	167	164	157
Rennes	327	330	321	328	325	296	300	308	316
Réunion	138	143	138	133	142	140	130	113	121
Rouen	265	258	257	253	247	233	234	227	219
Strasbourg	242	238	233	225	220	204	197	188	182
Toulouse	342	340	335	318	295	289	277	261	267
Versailles	636	619	619	607	589	581	572	549	554
TOTAL	**7 911**	**7 779**	**7 825**	**7 610**	**7 336**	**7 058**	**6 885**	**6 664**	**6 660**

Source : AGORA en personnes physiques
NB : les agents affectés hors académie ne sont pas pris en compte.

Tableau n° 6
Effectifs d'assistant(e)s de service social par académie depuis 2005 (en personnes physiques) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur

Académie	01/06/2013	01/04/2012	01/04/2011	01/04/2010	01/04/2009	01/04/2008	01/04/2007	01/04/2006	01/02/2005
Aix-Marseille	133	130	132	128	128	128	130	136	133
Amiens	90	85	87	86	91	89	88	92	89
Besançon	46	47	44	47	48	43	47	51	50
Bordeaux	98	95	94	97	97	97	103	106	109
Caen	48	46	50	50	54	52	55	53	54
Clermont-Ferrand	48	47	48	52	46	50	52	49	51
Corse	13	14	14	12	13	14	12	14	14
Créteil	273	274	264	267	252	262	257	256	268
Dijon	54	56	57	56	58	60	60	60	62
Grenoble	113	115	115	115	113	113	115	117	119
Guadeloupe	30	28	29	30	26	30	31	30	29
Guyane	13	13	12	16	16	13	12	8	10
Lille	229	228	231	240	235	233	234	238	241
Limoges	30	30	29	30	30	26	29	30	30
Lyon	150	150	151	151	151	151	150	151	155
Martinique	21	22	22	23	23	21	21	21	20
Montpellier	90	92	94	92	93	92	93	93	96
Nancy-Metz	92	84	93	93	91	100	98	96	95
Nantes	125	122	123	126	122	119	126	123	128
Nice	65	66	65	65	63	61	64	61	66
Orléans-Tours	86	85	86	84	88	90	90	93	93
Paris	94	95	93	89	90	88	83	85	79
Poitiers	50	53	53	50	50	55	54	54	49
Reims	54	53	55	51	56	56	55	57	53
Rennes	95	100	100	104	107	107	103	104	108
Réunion	55	56	54	52	50	56	55	50	54
Rouen	82	83	80	84	84	82	79	84	82
Strasbourg	83	81	80	83	82	82	82	80	78
Toulouse	108	109	115	111	116	114	114	115	112
Versailles	252	239	239	240	244	239	233	232	227
TOTAL	**2 720**	**2698**	**2 709**	**2 724**	**2 717**	**2 723**	**2 725**	**2 739**	**2 755**

Source : AGORA en personnes physiques
NB : les agents affectés hors académie ne sont pas pris en compte.

Tableau n° 7
Effectifs des conseillers techniques de service social par académie depuis 2005 (en personnes physiques) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur

Académie	01/06/2013	01/04/2012	01/04/2011	01/04/2010	01/04/2009	01/04/2008	01/04/2007	01/04/2006	01/02/2005
Aix-Marseille	25	23	25	26	24	26	23	21	26
Amiens	14	14	14	13	14	13	14	14	9
Besançon	9	10	10	10	10	10	7	8	9
Bordeaux	21	23	22	21	21	20	21	20	20
Caen	11	13	13	13	12	13	13	10	13
Clermont-Ferrand	14	14	14	14	14	12	13	13	12
Corse	5	6	5	6	5	5	5	4	6
Créteil	42	39	41	39	35	37	35	31	30
Dijon	11	11	11	10	10	9	6	6	6
Grenoble	19	18	20	20	20	20	20	20	20
Guadeloupe	6	6	6	6	6	5	5	6	6
Guyane	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Lille	24	26	28	28	27	26	28	28	29
Limoges	9	9	9	9	8	9	8	8	9
Lyon	14	17	19	18	16	17	16	17	17
Martinique	5	6	6	6	6	6	6	6	6
Montpellier	17	18	18	19	17	19	18	19	19
Nancy-Metz	18	17	17	16	18	18	17	17	17
Nantes	15	17	16	16	15	16	17	18	16
Nice	11	11	11	10	11	10	9	11	10
Orléans-Tours	18	17	19	18	18	17	16	13	16
Paris	15	15	15	15	15	16	15	15	15
Poitiers	9	12	12	13	14	13	13	13	14
Reims	11	11	10	11	11	10	10	10	11
Rennes	16	15	14	15	13	13	12	14	12
Réunion	10	10	10	9	10	9	10	10	10
Rouen	15	18	17	16	16	17	16	17	14
Strasbourg	13	13	12	12	11	11	11	11	11
Toulouse	25	23	23	24	24	23	20	24	24
Versailles	48	45	48	47	48	47	47	47	48
TOTAL	**473**	**479**	**487**	**483**	**474**	**470**	**454**	**454**	**458**

Source : AGORA en personnes physiques
NB : les agents affectés hors académie ne sont pas pris en compte.

Tableau n° 8
Emplois vacants dans les corps de médecins de l'éducation nationale, d'infirmiers, d'assistants de service social et de conseillers techniques de service social, par académie à la rentrée scolaire 2012 (en ETP) pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur

Académie	Médecin	Infirmiers	Assistant de service social	Conseiller technique de service social
AIX-MARSEILLE	5,00	14,80	2,70	0,50
AMIENS	19,30	25,00	8,90	1,60
BESANCON	5,30	20,40	0,80	0,20
BORDEAUX	9,77	33,95	10,02	0,14
CAEN	7,80	20,70	8,80	0,00
CLERMONT-FD	7,40	10,10	5,60	-0,60
CORSE	1,70	1,00	1,40	-3,00
CRETEIL	45,00	27,50	11,70	-3,80
DIJON	5,30	8,40	2,70	0,70
GRENOBLE	10,10	15,80	5,60	0,20
GUADELOUPE	7,00	1,00	3,00	-2,00
GUYANE	6,20	5,00	6,70	0,00
LILLE	24,00	51,00	25,80	0,10
LIMOGES	1,00	7,74	1,86	0,79
LYON	2,90	0,59	0,09	0,00
MARTINIQUE	2,00	2,30	1,60	0,00
MONTPELLIER	4,40	16,70	5,40	0,30
NANCY-METZ	8,10	37,20	11,30	0,50
NANTES	12,26	23,86	4,87	3,50
NICE	4,00	9,50	-0,20	-0,40
ORLEANS-TOURS	13,40	22,70	4,90	0,60
PARIS	0,60	8,80	0,70	0,00
POITIERS	22,20	12,95	11,70	-4,50
REIMS	17,20	24,40	5,30	0,20
RENNES	11,30	24,40	17,80	1,30
REUNION	3,40	9,60	3,90	0,70
ROUEN	26,10	12,20	5,60	0,70
STRASBOURG	5,40	4,40	0,67	0,50
TOULOUSE	4,62	31,78	0,23	1,78
VERSAILLES	22,60	40,43	-1,57	-3,40
TOTAL ACADEMIES	**315,35**	**524,20**	**167,87**	**-3,39**

Source : Académies (novembre 2012)
NB : les données 2012 n'intègrent pas les vacances d'emplois des établissements d'enseignement supérieur ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies, celles-ci n'étant plus disponibles

Rappel 2011	280,57	622,26	196,95	9,93
Rappel 2010	265,00	593,60	175,70	12,70
Rappel 2009	192,80	625,60	214,30	13,34
Rappel 2008	159,77	552,27	212,13	29,70

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 33

II- EFFECTIFS – PERSONNELS

33. Personnels médico-sociaux

- Indiquer, par académie, le nombre de postes d'infirmières scolaires créés et réellement pourvus depuis 2005, au regard des objectifs fixés par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école. Quelles orientations le ministère retient-il afin de surmonter les difficultés de recrutement désormais récurrentes ? Préciser, de même, l'évolution depuis 2005 du nombre de médecins scolaires, de psychologues et d'assistantes sociales par académie. Perspectives.
- Quelles sont les principales orientations du ministère en matière de politique de prévention et de santé scolaire ?
- De même, présenter l'organisation, les effectifs et les besoins de la médecine du travail, chargée des personnels de l'Education nationale.

REPONSE

I – Nombre de postes d'infirmiers et d'infirmières scolaires créés et pourvus depuis 2006 par académie

Dans le cadre des objectifs fixés par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005, la répartition académique des postes d'infirmière scolaire créés à chaque année scolaire entre 2006 et 2010, est détaillée dans le tableau ci-après :

ACADEMIES	Créations 2006	Créations 2007	Créations 2008	Créations 2009	Créations 2010
AIX MARSEILLE	10	14	4	1	4
AMIENS	11	16	9	10	6
BESANCON	4	3	5	7	7
BORDEAUX	19	17	24	25	25
CAEN	12	7	9	13	16
CLERMONT-FERRAND	4	4	6	8	8
CORSE	1	1	1	1	1
CRETEIL	12	17	9	7	5
DIJON	6	5	7	11	11
GRENOBLE	16	10	15	14	21
GUADELOUPE	1	3	2	1	1
GUYANE	3	10	3	1	
LILLE	10	15	3	2	
LIMOGES	3	3	3	5	5
LYON	11	8	12	9	6
MARTINIQUE	4	4	3	1	
MONTPELLIER	14	9	12	10	8
NANCY-METZ	15	11	13	17	18
NANTES	15	16	16	20	9
NICE	10	9	12	10	10
ORLEANS TOURS	18	16	18	15	17
PARIS	14	9	12	17	22
POITIERS	13	11	17	14	14
REIMS	5	5	6	10	10
RENNES	6	3	10	10	3
REUNION	8	12	1	1	
ROUEN	7	8	5	6	5
STRASBOURG	8	9	13	10	11
TOULOUSE	15	13	19	19	23
VERSAILLES	11	17	15	14	23
France métro. +DOM	**286**	**285**	**284**	**289**	**289**
MAYOTTE	3	2	3	2	1
NOUVELLE CALEDONIE	6	1	2	2	2
POLYNESIE FRANCAISE	4	2	2	3	2
ST-PIERRE-ET-MIQUELON					
WALLIS ET FUTUNA	1		1	1	1
COM	**14**	**5**	**8**	**8**	**6**
TOTAL GENERAL	**300**	**290**	**292**	**297**	**295**

Nombre de postes d'infirmières offerts et pourvus de 2005 à 2012 (enseignement scolaire et enseignement supérieur)										
ACADEMIE	**Postes**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013***
Aix-Marseille	Offerts	8	15	32	10	16	17	19	10	14
	Pourvus	5	12	26	12	17	12	10	12	
Amiens	Offerts	18	17	30	20	18	13	15	8	5
	Pourvus	14	24	24	17	17	10	13	8	
Besançon	Offerts	7	9	12	10	13	16	13	0	6
	Pourvus	9	10	11	8	17	12	13	2	
Bordeaux	Offerts	11	29	29	31	33	37	12	12	12
	Pourvus	13	25	29	27	31	32	11	12	
Caen	Offerts	5	17	7	15	15	26	0	23	0
	Pourvus	5	14	7	13	14	15	0	20	
Clermont Ferrand	Offerts	8	14	16	12	19	19	16	15	9
	Pourvus	8	10	14	12	15	13	6	8	
Corse	Offerts	1	1	3	3	1	1	1	0	1
	Pourvus	2	1	3	2	0	2	0	0	
Créteil	Offerts	70	87	71	65	60	56	45	35	21
	Pourvus	35	22	36	23	48	27	24	19	
Dijon	Offerts	25	25	25	30	20	11	11	9	8
	Pourvus	12	12	12	26	16	9	10	6	
Grenoble	Offerts	7	31	25	30	17	33	20	15	10
	Pourvus	9	35	35	26	21	30	19	11	
Guadeloupe	Offerts	0	5	7	5	0	0	0	0	0
	Pourvus	0	3	7	5	1	0	0	0	
Guyane	Offerts	1	8	9	8	4	4	7	5	4
	Pourvus	1	4	4	5	4	6	0	4	
Lille	Offerts	13	42	30	19	27	25	9	27	13
	Pourvus	13	37	32	28	26	19	10	21	
Limoges	Offerts	7	7	3	12	11	4	0	3	4
	Pourvus	10	12	1	10	8	4	0	1	
Lyon	Offerts	20	21	22	28	31	24	7	12	11
	Pourvus	14	18	20	16	29	21	6	13	
Martinique	Offerts	4	0	9	5	0	3	0	3	2
	Pourvus	4	0	9	5	0	4	0	3	
Mayotte	Offerts	0	0	0	5	2	5	0	0	2
	Pourvus	0	0	0	1	0	1	0	0	
Montpellier	Offerts	6	25	22	15	7	6	10	7	4
	Pourvus	6	17	19	13	14	6	10	7	
Nancy-Metz	Offerts	20	27	23	33	29	33	23	17	7
	Pourvus	20	21	19	26	29	24	0	15	
Nantes	Offerts	9	26	26	34	33	14	7	18	9
	Pourvus	12	18	24	32	32	13	8	16	
Nice	Offerts	11	12	15	20	11	17	0	5	7
	Pourvus	11	11	13	20	11	17	0	6	
Nouvelle-Calédonie	Offerts	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	Pourvus	0	0	0	0	0	0	0	0	
Orléans-Tours	Offerts	8	44	36	27	21	25	8	12	19
	Pourvus	7	26	22	20	14	23	14	11	
Paris	Offerts	23	24	30	27	38	36	16	6	7
	Pourvus	8	16	6	4	14	6	9	4	
Poitiers	Offerts	15	18	21	24	26	31	5	5	7
	Pourvus	9	14	14	14	19	25	0	4	
Polynésie	Offerts	0	6	0	7	6	3	0	0	0
	Pourvus	0	6	0	3	4	1	0	0	
Reims	Offerts	22	23	18	6	21	29	11	8	8
	Pourvus	8	14	10	9	11	18	10	10	
Rennes	Offerts	5	23	2	40	72	6	12	3	0
	Pourvus	3	11	8	33	20	15	19	8	
Réunion (La)	Offerts	4	15	12	5	0	4	8	0	6
	Pourvus	4	22	13	7	2	7	12	1	
Rouen	Offerts	11	15	16	20	23	19	17	15	16
	Pourvus	10	14	15	20	21	17	18	14	
St-Pierre	Offerts	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Pourvus	0	0	0	1	0	0	0	0	
Strasbourg	Offerts	5	14	13	20	10	17	8	7	0
	Pourvus	5	17	10	19	10	20	14	11	
Toulouse	Offerts	9	31	29	30	34	38	15	13	10
	Pourvus	4	21	21	24	29	29	15	6	
Versailles	Offerts	80	67	74	90	82	114	100	99	69
	Pourvus	25	31	28	22	29	37	21	24	
TOTAL	Offerts	433	698	671	708	700	687	405	392	291
	Pourvus	276	498	492	513	525	475	272	277	
% pourvu / offert		64%	70,6%	73,3%	72,2%	75%	69%	67%	71%	

2013 : Les postes d'infirmiers pourvus ne seront connus qu'après la rentrée 2013

Les postes de la session 2013 n'intègrent pas les volumes au titre des recrutements réservés prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

II – Recrutement des infirmiers et infirmières scolaires

Recrutements par concours depuis 2002

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Nb postes offerts	702	666	554	433	698	671	708	700	687	405	392	291
Nb postes pourvus	497	440	345	276	498	492	513	525	475	272	277	
% couverture	71%	66%	62%	64%	71%	73%	72%	75%	69%	67%	71%	

* les postes d'infirmiers pourvus en 2013 ne seront connus qu'après la rentrée scolaire.
Les postes de la session 2013 n'intègrent pas les volumes au titre des recrutements réservés prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Le faible taux d'occupation des emplois est dû au taux de rendement limité du concours (7 postes pourvus pour 10 emplois offerts en moyenne entre 2002 et 2012), au déficit d'infirmiers sur le territoire (manque de vivier de candidats, concurrence avec la Fonction publique hospitalière et les pays frontaliers…) ainsi qu'à un nombre important de personnels qui exercent à temps partiel (35% en 2013).

Pour améliorer cette situation plusieurs académies se sont engagées dans une politique dynamique et efficace de recrutement incluant une présentation des métiers dans les écoles d'infirmières.

Dans le cadre de la campagne de communication sur les métiers de l'éducation nationale, un volet de cette campagne concerne également le métier d'infirmiers de l'éducation nationale. Dans le contexte actuel de réduction d'effectifs, ce dispositif sera en particulier dirigé vers les infirmiers et les étudiants suivant la formation d'infirmiers, afin de valoriser le métier d'infirmier de l'éducation nationale.

Le nouveau statut des infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat, et donc de l'éducation nationale, issu du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 et qui a prévu une revalorisation de leur carrière, devrait permettre à terme d'améliorer la situation des recrutements.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, 29 postes d'infirmiers ont été offerts à la session 2013 de recrutements réservés, dont 28 dans l'enseignement scolaire.

III – Evolution du nombre de médecins scolaires, de psychologues et d'assistantes sociales par académie depuis 2005

III – 1. Les médecins scolaires

Effectifs des médecins de l'éducation nationale (dont les conseillers techniques) par académie de 2005 à 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AIX - MARSEILLE	52	51	60	64	60	62	69	65	67
AMIENS	37	35	38	37	36	35	35	32	32
BESANCON	21	21	22	22	22	21	25	25	24
BORDEAUX	49	46	48	46	46	45	54	54	52
CAEN	25	23	25	28	27	27	29	28	26
CLERMONT-FERRAND	27	24	30	29	28	28	30	31	28
CORSE	6	7	5	5	5	5	8	8	8
CRETEIL	102	96	95	93	87	82	78	68	65
DIJON	28	26	28	30	29	27	32	32	31
GRENOBLE	62	61	68	67	63	64	68	63	63
GUADELOUPE	10	10	10	11	11	9	12	12	10
GUYANE	4	5	2	3	3	2	2	3	2
LILLE	113	110	115	115	114	108	108	101	98
LIMOGES	8	10	9	10	9	9	13	14	12
LYON	57	57	62	62	59	57	60	52	52
MARTINIQUE	11	11	12	9	9	9	11	10	10
MONTPELLIER	42	43	45	49	51	50	54	53	51
NANCY-METZ	47	45	44	42	40	40	41	39	36
NANTES	61	58	66	66	66	61	66	59	59
NICE	31	29	33	33	33	32	35	34	33
ORLEANS - TOURS	37	32	34	35	34	36	37	36	34
PARIS	22	22	24	24	24	23	24	26	23
POITIERS	30	29	41	41	42	41	45	43	41
REIMS	31	29	28	26	25	24	28	25	21
RENNES	63	59	66	67	65	64	61	56	56
REUNION	25	23	25	20	19	23	27	27	29
ROUEN	38	37	38	33	33	31	30	26	26
STRASBOURG	40	40	44	39	39	44	46	44	41
TOULOUSE	50	49	51	55	53	56	61	61	62
VERSAILLES	122	115	133	133	134	123	124	118	118
Total	**1 251**	**1 203**	**1 301**	**1 294**	**1 266**	**1 238**	**1 313**	**1 245**	**1 210**

Source : Annuaire AGORA au 1er octobre 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et 1er avril 2011, 2012 et 1er juin 2013 en personnes physiques.
NB : les agents affectés hors académie ne sont pas pris en compte.

La revalorisation du statut des médecins de l'éducation nationale et des médecins de l'éducation nationale-conseillers techniques par le décret n° 2012-899 du 20 juillet 2012 devrait améliorer l'attractivité de la carrière et faciliter notamment le recrutement des candidats à la sortie de l'internat en médecine.

III – 2. Les assistants de service social

Effectifs des assistants de service social par académie (enseignement scolaire et enseignement Supérieur)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AIX - MARSEILLE	135	130	130	131	128	128	132	130	133
AMIENS	91	83	88	92	91	86	87	85	90
BESANCON	52	48	45	46	48	47	44	47	46
BORDEAUX	107	106	100	99	98	97	94	95	98
CAEN	53	56	55	54	54	50	50	46	48
CLERMONT-FERRAND	49	51	50	47	45	52	48	47	48
CORSE	14	12	14	14	13	12	14	14	13
CRETEIL	267	260	261	263	252	267	264	274	273
DIJON	61	61	61	58	57	56	57	56	54
GRENOBLE	119	119	117	115	113	115	115	115	113
GUADELOUPE	30	31	30	26	26	30	29	28	30
GUYANE	9	12	13	15	16	16	12	13	13
LILLE	239	238	238	238	236	240	231	228	229
LIMOGES	30	31	27	30	30	30	29	30	30
LYON	152	154	153	156	151	151	151	150	150
MARTINIQUE	20	22	20	23	23	23	22	22	21
MONTPELLIER	93	94	94	93	93	92	94	92	90
NANCY-METZ	95	101	101	92	89	93	93	84	92
NANTES	125	126	126	125	123	126	123	122	125
NICE	63	65	64	65	63	65	65	66	65
ORLEANS - TOURS	94	89	87	89	89	84	86	85	86
PARIS	88	83	88	93	89	89	93	95	94
POITIERS	55	54	56	54	51	50	53	53	50
REIMS	57	57	56	56	56	51	55	53	54
RENNES	107	104	107	110	108	104	100	100	95
REUNION	50	54	57	54	50	52	54	56	55
ROUEN	83	79	82	85	84	84	80	83	82
STRASBOURG	81	85	82	82	82	83	80	81	83
TOULOUSE	114	115	117	116	116	111	115	109	108
VERSAILLES	226	236	240	243	244	240	239	239	252
Total	**2 759**	**2 756**	**2 759**	**2 764**	**2 718**	**2 724**	**2 709**	**2 698**	**2 720**

Source : Annuaire AGORA au 1er octobre 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et au 1er avril 2011, 2012 et 1er juin 2013 en personnes physiques.
NB : les agents affectés hors académie ne sont pas pris en compte.

La revalorisation statutaire et indiciaire du corps des assistants de service social, le rattachant au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B dans le cadre d'un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM), régi par le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012, devrait avoir un impact favorable sur le recrutement de ces agents.

III – 3. Psychologues scolaires

Les psychologues scolaires ne font pas partie des personnels médico-sociaux proprement dits.

Ils sont recrutés, dans le premier degré, parmi les instituteurs et les professeurs des écoles titulaires qui détiennent l'un des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue, notamment le diplôme d'État de psychologie scolaire (DEPS) créé par le décret n° 89-684 du 18 septembre 1989.
D'autres diplômes permettent de faire usage professionnel du titre de psychologue. Il est exigé, de manière générale, la détention d'une licence de psychologie et d'un diplôme de niveau Bac+ 5 (DEA, DESS, master ou diplôme équivalent) dans cette discipline.

Les missions des psychologues scolaires comprennent, aux termes de la circulaire n° 90-083 du 10 avril 1990, des actions en faveur des enfants en difficulté ; elles portent sur l'examen, l'observation et le suivi psychologique des élèves.
En outre, leurs missions comportent la participation à l'organisation, au fonctionnement et à la vie des écoles, à travers la contribution à la mise en œuvre des projets pédagogiques et leur liaison fonctionnelle avec des organismes et instances extérieurs à l'école.
Enfin, ils peuvent être amenés à conduire des études sur le milieu scolaire et participer à des actions de formation auprès des enseignants.

Evolution du nombre de psychologues-scolaires par année scolaire et par académie

	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
Académies	***en PP***	***en ETP***	***en PP***	***en ETP***	***en PP***	***en ETP***	***en PP***	***en ETP***	***en PP***	***en ETP***	***en PP***	***en ETP***
Aix-Marseille	161	152,3	166	163,0	non disponible	non disponible	174	170,5	168	162,6	171	164,9
Amiens	131	128,3	131	128,6			134	130,3	139	133,3	139	132,8
Besançon	90	83,8	86	81,8			87	83,5	84	81,0	87	84,5
Bordeaux	179	171,7	183	177,6			185	179,7	185	182,3	188	182,7
Caen	68	67,1	72	71,1			74	73,8	73	72,6	72	71,6
Clermont-Ferrand	72	69,0	73	69,8			72	67,7	68	66,6	67	66,2
Corse	11	11,0	12	12,0			14	14,0	14	14,0	13	12,8
Créteil	300	293,6	312	302,5			316	302,9	310	299,8	309	304,8
Dijon	90	89,1	95	94,3			94	93,5	92	91,5	93	89,8
Grenoble	167	163,2	168	162,3			172	168,6	172	169,8	171	170,0
Guadeloupe	42	40,0	42	41,0			41	39,0	38	38,0	40	39,0
Guyane	22	21,5	19	19,0			20	20,0	23	23,0	22	22,0
Lille	200	193,1	199	192,9			201	194,3	203	195,8	203	197,2
Limoges	36	35,8	40	38,8			38	36,1	38	34,8	39	35,8
Lyon	146	144,8	144	137,5			146	140,2	145	141,0	151	147,9
Martinique	44	43,0	44	44,0			42	41,0	44	42,0	44	44,0
Montpellier	137	133,0	140	136,0			142	136,3	141	136,5	142	140,4
Nancy-Metz	151	145,2	154	150,2			146	140,8	141	135,8	134	129,0
Nantes	136	133,3	137	134,6			142	140,3	142	140,8	141	139,9
Nice	112	105,5	109	105,3			110	106,0	107	104,3	106	103,0
Orléans-Tours	154	150,4	151	145,5			152	148,6	150	146,1	143	142,8
Paris	118	115,3	128	124,5			124	121,8	126	120,5	122	117,6
Poitiers	109	104,1	112	107,0			104	100,3	106	104,2	104	102,6
Reims	97	88,9	95	89,6			93	91,6	85	84,4	84	83,6
Rennes	107	105,8	107	106,4			109	107,4	107	105,1	107	104,3
Réunion	50	48,6	51	50,1			54	53,3	54	52,4	56	54,8
Rouen	104	101,5	101	101,0			98	97,8	100	98,8	100	99,8
Strasbourg	81	79,8	86	84,6			88	86,5	89	87,8	89	87,9
Toulouse	166	162,0	166	160,1			166	160,2	165	161,6	166	160,2
Versailles	369	358,6	379	370,3			378	365,5	364	354,6	368	361,9
Total	**3 650**	**3539,3**	**3 702**	**3 601,0**	**3 730**	**3632,9**	**3 716**	**3 611,2**	**3 673**	**3 580,4**	**3 671**	**3 593,3**

Source : AGAPE

* Donnés non disponibles avant 2007

Les effectifs des psychologues scolaires sont stables sur la période considérée et représentent 1,1% des enseignants du premier degré en activité.

IV – Politique de prévention et de santé scolaire

Les orientations de la politique de prévention et de santé scolaire sont guidées par les nouvelles dispositions de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République :

- l'article L. 541-1 du code de l'éducation modifié introduit la notion de « parcours de santé » des élèves, qui comprend des actions de prévention, d'information, ainsi que des visites médicales et de dépistage obligatoires. Les ministres chargés de l'éducation nationale et de la santé déterminent conjointement, par voie réglementaire, le contenu des visites médicales et des dépistages obligatoires et leur périodicité ;
- l'article L. 121-4-1 (nouveau) définit le champ de la mission de promotion de santé à l'école qui comprend, entre autres, l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation de programmes d'éducation à la santé.

Les principaux **axes de travail** engagés par le ministère de l'éducation nationale seront les suivants :

1 – L'élaboration d'un parcours éducatif de santé de la maternelle au lycée (éducation à la santé)

Fondé sur le socle commun de connaissances, de compétences et de culture et sur les programmes d'enseignement, il tiendra compte des besoins des élèves aux différents âges et s'appuiera, dans les établissements d'enseignement, sur les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) dans lesquels les élèves, les parents et les partenaires sont notamment impliqués. Ce parcours éducatif est élaboré en lien avec l'institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) et le réseau universitaire d'éducation pour la santé (UNIRES).

2 - Dans ce parcours, des thématiques spécifiques sont abordées :

- l'éducation nutritionnelle (intégrant la prévention du surpoids et de l'obésité). L'action prend place dans le cadre interministériel du programme national nutrition santé (PNNS) et du programme national pour l'alimentation (PNA) ;

- l'éducation à la sexualité. Dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018, des mesures seront mises en œuvre pour rendre effectives les séances d'éducation à la sexualité dans les établissements scolaires. Des conventions de partenariat sont signées avec l'association ADOSEN (action et documentation santé pour l'éducation nationale) - prévention santé MGEN, le planning familial et la Croix Rouge ;

- la prévention du mal être. Des guides sont mis à disposition des équipes. Le premier est à destination des personnels infirmiers et sociaux, rédigés en partenariat avec la direction générale de la santé et la fédération française de psychiatrie. Le second est réservé aux équipes éducatives. Intitulé « une école bienveillante face aux mal être des élèves », il a pour objectif de leur permettre d'être attentives à des manifestations visibles ou plus discrètes de mal être chez les élèves, de connaître les personnes-ressources et d'utiliser les dispositifs existants dans l'établissement pour partager et trouver une solution aux situations repérées ;

- la prévention des conduites addictives. Le cadre de l'action du ministère chargé de l'éducation nationale est celui du plan gouvernemental de lutte contre la drogue et la toxicomanie 2013-2017.
Les axes principaux sont les suivants :
- mettre en place de nouvelles actions de prévention ;
- accompagner les établissements ;
- lutter contre le trafic ;
- développer des programmes de prévention validés ;
- développer les formations pour les personnels ;
- informer et impliquer les parents.

Par ailleurs, une rénovation des textes concernant les missions des personnels sociaux et de santé est engagée afin d'assurer une meilleure articulation entre les différents personnels en charge du suivi des élèves. Une organisation de la gouvernance aux différents niveaux sera mise en place.

V – Médecine du travail

L'organisation de la médecine de prévention n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire. Les académies ne disposent pas toutes d'un médecin de prévention et parmi celles qui en disposent toutes n'ont pas un service de médecine de prévention (médecins de prévention, infirmières et secrétaires).

Effectifs de médecins de prévention

Académies	ETP	Pers. Phys.
AIX-MARSEILLE	3,3	4
AMIENS	2,3	3
BESANCON	0	0
BORDEAUX	2,5	4
CAEN	0,9	1
CLERMONT-FERRAND	1,7	2
CORSE	0	0
CRETEIL	7,2	9
DIJON	2,5	3
GRENOBLE	3,5	5
GUADELOUPE	1	1
GUYANE	1	1
LILLE	3,3	4
LIMOGES	0	0
LYON	4,3	5
MARTINIQUE	0	0
MONTPELLIER	3	3
NANCY-METZ	3	3
NANTES	2	2
NICE	2	2
ORLEANS-TOURS	0	0
PARIS	2,8	5
POITIERS	1	1
REIMS	0	0
RENNES	3	3
REUNION	1	1
ROUEN	1	1
STRASBOURG	2,8	4
TOULOUSE	2	2
VERSAILLES	6,6	7
Total	**63,7**	**76**

L'amélioration de la surveillance médicale des agents est une priorité du ministère.

La campagne exceptionnelle de recrutement de 80 médecins de prévention lancée à compter de la rentrée 2010 se poursuit afin d'améliorer la couverture en médecins de prévention de toutes les académies.

L’objectif de cette campagne était que chaque académie dispose d’un médecin de prévention coordonnateur et d’un médecin de prévention pour chacun des départements.

Pour rendre plus attractives les fonctions de médecin de prévention, les recteurs d’académie ont désormais la possibilité de fixer leur rémunération par référence à la grille inscrite dans la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail (dite grille CISME).
Depuis la rentrée 2010, environ 20 médecins de prévention ont été recrutés, pour la plupart à temps complet (solde des recrutements et des départs).

Une disposition de la loi du 12 mars 2012 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique permet, à titre expérimental, de conclure directement des CDI afin de pourvoir des emplois permanents à temps complet lorsque ceux-ci ne peuvent être occupés par des fonctionnaires compte tenu des compétences requises. Cette disposition devrait favoriser le recrutement de médecins de prévention.

Le problème d’insuffisance du vivier pourrait être résolu par la transposition dans la fonction publique de certaines dispositions de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l’organisation de la médecine du travail, notamment de la disposition relative aux "médecins collaborateurs" du secteur privé : ces médecins, encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu’ils assistent dans ses missions, s’engagent auprès de l’Ordre à suivre une formation en vue de l’obtention de la qualification en médecine du travail.

Une réflexion est actuellement en cours au niveau de la fonction publique. En effet, le projet d’accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, au renforcement des moyens des CHSCT et de la médecine de prévention actuellement en cours de négociation prévoit de donner les moyens aux services de médecine de prévention d’accomplir leurs missions et renforcer la coordination régionale. Ce projet d’accord cadre comporte notamment des mesures visant à renforcer l’attractivité et accroître le vivier de recrutement des médecins de prévention

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 14

I. – LES DÉFIS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

L'évolution de la gestion du système éducatif

14. Actualiser la note sur la bivalence dans l'enseignement secondaire. Indiquer comment est appliqué l'article 3 du décret du 25 mai 1950 sur l'enseignement complémentaire dans une autre discipline.

REPONSE

La bivalence ou enseignement de deux disciplines par le même professeur existe traditionnellement au niveau du recrutement au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES) dans certaines disciplines. C'est le cas, par exemple, de l'histoire et de la géographie, des sciences économiques et sociales, des sciences de la vie et de la terre, de la physique et de la chimie.
Plus d'un tiers des sections du CAPES ont ainsi un « caractère bivalent ».

Certaines sections du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET) sont également bivalentes : les sciences et techniques médico-sociales, l'économie-gestion, l'informatique-gestion et l'hôtellerie-tourisme.

Enfin, la bivalence est réglementairement prévue pour les sections d'enseignement général du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP) : les mathématiques-sciences physiques, lettres-histoire et langues vivantes-lettres.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 50-581 du 25 mai 1950 relatif aux maxima de service hebdomadaire du personnel enseignant des établissements d'enseignement du second degré, un enseignant qui ne peut assurer la totalité de son service dans sa spécialité peut se voir confier, à titre de complément, un enseignement dans une autre discipline. Celui-ci doit être, dans toute la mesure du possible, conforme à ses compétences et à ses goûts.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 78

V. – LES ÉLÈVES ET LES POLITIQUES SPÉCIFIQUES

- Les politiques spécifiques

78. La politique d'éducation prioritaire

Actualiser la note relative aux orientations générales de la politique menée en faveur de l'éducation prioritaire. Des inflexions sont-elles envisagées pour la prochaine rentrée et les années suivantes ?

En ce qui concerne le programme ECLAIR, quel est son coût par rapport au dispositif RAR ? Sa mise en place s'est-elle traduite par une amélioration des résultats scolaires et un resserrement du nombre d'établissements ? Faire le point sur l'élaboration et la mise en œuvre des contrats de réussite scolaire.

Préciser les moyens, humains et financiers, mobilisés pour l'éducation prioritaire, en indiquant leur traduction budgétaire en 2013 et les estimations prévues pour 2014.

REPONSE

I- La politique d'éducation prioritaire

La politique de l'éducation prioritaire vise à corriger les effets des inégalités dans les écoles et établissements scolaires où se concentre une population en difficulté socio-économique et où l'échec scolaire est le plus important. Elle a pour objectifs :

- la réduction des écarts de résultats avec les élèves scolarisés hors de l'éducation prioritaire ;
- l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences, et de culture par tous les élèves à l'issue de la scolarité obligatoire ;
- le développement de l'ambition scolaire des élèves issus des écoles et établissements prioritaires et la préparation de leur poursuite d'études après le collège et le lycée.

La disparité des résultats entre réseaux (résultats remarquables ou préoccupants), l'instabilité de la population scolaire, les modalités d'évaluations nationales évolutives (évaluations CE2 et 6ème puis CE1/CM2, l'absence de remontée des résultats en 2012) rendent difficile l'évaluation de l'éducation prioritaire.

Toutefois, les résultats apparaissent globalement décevants : la note d'information DEPP « l'éducation prioritaire - état des lieux », d'avril 2013 indique clairement la stabilité des résultats en CM2 (confirmée par la dernière évaluation PIRLS des compétences des élèves de CM1 en lecture) et l'évolution négative des compétences de base sur six années (de 2006 à 2012) en fin de collège (en français comme en mathématiques, évaluation réalisée sur échantillon).

L'évolution de l'éducation prioritaire est donc clairement envisagée dans le cadre de la refondation de l'école. Dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP), un diagnostic a été rendu public à l'issue du comité interministériel du 17 juillet 2013.

Sur la base de ce diagnostic, le Gouvernement a décidé de maintenir la politique d'éducation prioritaire dans un esprit de justice sociale et d'équité, mais d'en repenser les modalités. Outre les mesures issues de la « refondation de l'école de la République », la réforme reposera sur quatre axes :

- l'évolution des pratiques pédagogiques et éducatives ;
- le renforcement de l'accompagnement et de la formation des personnels ;
- le renforcement du pilotage de la politique ;
- la révision des modes d'allocation des moyens.

Les différents scénarios de transformation envisagés seront notamment discutés lors des assises de l'automne 2013 associant largement les acteurs. Un rapport final sera établi pour décembre 2013 ou janvier 2014. Sur cette base, les décisions prises interviendront progressivement à compter de la rentrée 2014.

Dès la rentrée 2013, des dispositions spécifiques intéressant les territoires les plus défavorisés, ruraux ou urbains sont mises en œuvre : développement de l'accueil des enfants de moins de trois ans et mise en

œuvre de la mesure « plus de maîtres que de classes » destinée à accompagner dans les secteurs les plus défavorisés des dispositifs innovants contre la difficulté scolaire. Ces dispositions concerneront majoritairement des écoles relevant de l'éducation prioritaire.

II- Situation de l'éducation prioritaire

● Composantes

Depuis la rentrée scolaire 2011, l'éducation prioritaire est constituée de deux composantes :

- les écoles et établissements du **programme ECLAIR** « écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite » qui, à la rentrée 2013, concernent 336 établissements (301 collèges, 18 lycées professionnels et 17 lycées généraux et technologiques) et 2 139 écoles ;
- les **réseaux de réussite scolaire** (**RRS**) que les recteurs d'académie choisissent et accompagnent en fonction des contextes locaux et des problématiques des territoires ; les RRS concernent à la rentrée 2013 782 collèges et 4 457 écoles.

Pour mémoire, à la rentrée 2012, 17,7% des élèves du 1er degré et 19,6% des élèves de collège étaient issus d'un établissement relevant de l'éducation prioritaire :

Nombre d'élèves scolarisés en éducation prioritaire à la rentrée 2012
Secteur public métropole + Dom y compris Mayotte

		Ecoles	Collèges	Lycées
EDUCATION PRIORITAIRE	RRS	664 330	366 771	15 556
	ECLAIR	367 205	142 276	21 652
	Total EP	1 031 535	509 047	37 208
	%	17,7	19,6	1,95

● Le programme ECLAIR

- **Les écoles et établissements ECLAIR constitués en réseau ont contractualisé un projet avec les autorités académiques** : plus de 80 % des réseaux ont finalisé cette contractualisation.
- 95 % des collèges ont **mis en place des préfets des études** ; le terme « préfet des études », mal accepté, est destiné à évoluer.

- Le **profilage des postes** : le mouvement spécifique mis en place en 2012 a été abandonné en 2013.
  Le choix a néanmoins été laissé aux recteurs de profiler les postes pour les proposer à la mobilité dans les mêmes conditions que les autres postes spécifiques.

- **Le régime indemnitaire spécifique,** initié en 2012, est maintenu en 2013 (cf infra II-).

- **Le coût du programme ECLAIR par rapport au dispositif RAR** appelle les commentaires suivants :
  Les personnels enseignants, d'éducation et administratifs ne bénéficiaient pas de régime de rémunération accessoire propre à l'exercice en RAR, mais de l'ISS ZEP ou de la NBI ville selon le classement de l'établissement en ZEP ou sensible.
  En revanche, les personnels de direction d'établissement du 2nd degré (chef et adjoint) étaient éligibles au titre de l'exercice de leurs fonctions dans les établissements classés en RAR, à une majoration de leur indemnité de sujétions spéciales (majoration annuelle de 1 000 €).
  Suite à la mise en œuvre concomitante du nouveau régime indemnitaire des personnels de direction - simplifié et revalorisé avec la mise en place d'une indemnité de fonctions, de responsabilité et de résultat (IF2R) - et du dispositif ECLAIR, ces personnels sont désormais éligibles, lorsqu'ils exercent en établissements ECLAIR, à la part fixe de l'indemnité spécifique ECLAIR (montant annuel de 2 600 € pour les personnels de direction) prévue par le décret n°2011-1101 du 12 septembre 2011. L'indemnité de sujétions spéciales RAR a été supprimée.
  Il convient de noter que les établissements relevant de l'ancien dispositif RAR n'ont pas tous été inclus dans le programme ECLAIR.

● L'articulation avec la politique de la Ville

Les écoles et les établissements de l'éducation prioritaire sont inscrits dans des territoires dont une majorité relève des quartiers prioritaires de la politique de la Ville. L'éducation nationale est partie prenante des contrats urbains de cohésion sociale et des dispositifs de réussite éducative.
Par conséquent, l'éducation prioritaire s'appuie sur trois piliers :
- le portage par un collège et les écoles du secteur d'un contrat de réseau, centré sur des objectifs pédagogiques au service de la réussite des élèves ;
- les politiques éducatives interministérielles de la politique de la Ville ;
- la participation aux contrats urbains de cohésion sociale, dans leurs phases de diagnostic, d'élaboration, de réalisation et d'évaluation.

L'éducation nationale participe, sur 33 sites répartis dans 15 départements, aux avenants expérimentaux des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).
Sur l'ensemble des 33 CUCS expérimentaux, 413 structures scolaires ont été identifiées et se situent soit dans le périmètre géographique du CUCS, soit en périphérie quand l'établissement scolarise au moins 50% d'élèves résidant dans la zone expérimentale (ou au moins 30% en fonction des situations locales). Les établissements identifiés relèvent tous du secteur public, à l'exception d'un CUCS qui compte un collège, un LP et trois lycées privés.

Nombre établissements	Ecoles primaires	Collèges	LGT/LP	TOTAL
Etab. périmètre CUCS expérimentaux	318	51	7	376
Etab. périphérie CUCS expérimentaux	24	13	0	37
TOTAL	**342** (dont 174 en ECLAIR)	**64** (dont 29 en ECLAIR)	**7**	**413**

Lors de la première évaluation des CUCS expérimentaux, le 24 mai 2013, les acteurs de terrain (collectivités territoriales, Etat, opérateurs…) ont relevé l'intérêt du travail partenarial pluridisciplinaire et de la mise en place d'un suivi des engagements, et observé une plus grande lisibilité des politiques publiques menées par les différents partenaires de la politique de la Ville. Des préconisations ont cependant été formulées : renforcer le portage politique et administratif, définir des objectifs et des indicateurs simples et partagés, identifier un responsable légitime, simplifier et harmoniser les outils d'identification du droit commun.
L'évaluation des CUCS expérimentaux, essentielle, doit permettre de tirer les enseignements utiles dans le cadre de la préparation des futurs contrats de ville.

Par ailleurs, **le comité interministériel des villes (CIV) du 19 février 2013** a décidé de mobiliser la politique de la Ville pour réduire les inégalités territoriales, encourager la cohésion sociale et favoriser la réussite éducative des enfants des quartiers en liaison avec la politique d'éducation prioritaire conduite à l'éducation nationale.

En application de la circulaire du Premier ministre en date du 30 novembre 2012, une convention triennale a été signée entre les 3 ministères de l'Education nationale, de la Réussite éducative et de la Ville marquant notamment l'engagement du Ministère de l'Education nationale d'engager une partie importante des moyens de la Refondation de l'Ecole en faveur des établissements situés dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville et de mettre en cohérence les géographies prioritaires :

► Mise en cohérence de l'éducation prioritaire et de la géographie de la politique de la Ville
L'éducation prioritaire est en cours d'évaluation dans le cadre de la modernisation de l'action publique (cf. supra) Parallèlement, un projet de loi de programmation pour la Ville et la cohésion urbaine, en cours d'examen, constituera une nouvelle étape pour renforcer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité de la politique de la Ville.
La réflexion engagée autour de la géographie prioritaire de l'éducation nationale devrait pouvoir prendre en compte les établissements scolaires accueillant une proportion importante d'élèves issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (actuellement sur les 500 collèges accueillant le plus d'enfants issus des ZUS, 421 sont en éducation prioritaire, ce qui représente un taux de recouvrement de 84%)

► Ciblage des moyens déployés au titre de la refondation de l'école de la République dans les quartiers prioritaires
Des moyens nouveaux permettront notamment de développer l'accueil des enfants de moins de trois ans dans les zones de revitalisation rurale et d'éducation prioritaire et de mettre en œuvre la mesure « plus de maîtres que de classes » destinée à accompagner dans les secteurs les plus défavorisés des dispositifs innovants contre la difficulté scolaire. S'agissant de chacun de ces 2 dispositifs, la convention prévoit que 25 % des emplois nouveaux qui y seront consacrés chaque année devront bénéficier à des établissements situés en zone urbaine sensible.

III- Moyens humains et financiers mobilisés

● La reconnaissance de l'investissement des personnels

➢ **La nouvelle bonification indiciaire (NBI)** est versée

- aux coordonnateurs de zones ou de réseaux d'éducation prioritaire, qui perçoivent 30 points, soit 1 667 € annuels ;

Contingent d'emplois :	**1 145**
Dépense estimée :	**1,9 M€** chargés hors CAS

- aux personnels administratifs, techniques, de service, sociaux et de santé (ATSS), qui perçoivent 15 points, soit 833 € annuels.

Contingent d'emplois :	**13 250**

Dépense estimée :	**13 M€** chargés hors CAS

➢ **L'indemnité de sujétion spéciale (ISS)** ; les attributaires sont :
- les personnels enseignants, d'éducation et de documentation du 2nd degré, titulaires affectés dans un établissement classé en ZEP ;
- les personnels enseignants du 1er degré exerçant dans une école en ZEP ;
- les personnels de direction (2nd degré, SEGPA et EREA) affectés en ZEP ;
- les enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation non titulaires affectés en ZEP.

Depuis le 1er juillet 2010, le montant de cette ISS est de 1 155,6 €.

L'ISS ZEP est incompatible avec l'indemnité spécifique, régie par le décret n°2011-1101 du 12 septembre 2011, des personnels exerçant en ECLAIR.

Nombre de bénéficiaires : **65 000 environ** (source : DGRH, AGAPE et EPP octobre 2012). Dépense 2012 : **63,8 M€ chargés RAFP**

➢ **Remarque** : lorsque l'établissement est classé en « zone sensible », les régimes indemnitaires propres à ce dispositif se substituent à ceux propres aux ZEP : les enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation touchent 30 points de NBI en lieu et place de l'ISS ZEP, les personnels ATOSS touchent 20 points de NBI (au lieu de 15). Les enseignants exerçant les fonctions de chefs de travaux en établissement sensible bénéficient de 60 points de NBI (au lieu de 40 points dans les autres établissements).

En outre, la part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), allouée aux enseignants qui exercent la fonction de professeur principal, peut, à titre dérogatoire, être versée à deux enseignants par division lorsque l'établissement est classé en zone sensible. C'est ainsi que la quasi-totalité des enseignants affectés en établissement sensible perçoit la part modulable de l'ISOE. Dans ce type d'établissement, il est possible, pour un enseignant, de cumuler deux indemnités s'il exerce les fonctions de professeur principal dans deux divisions différentes.

La part modulable est versée mensuellement aux intéressés pour un montant annuel de :
- divisions de 6ème, 5ème et 4ème des collèges et lycées professionnels : 1 230,96 €,
- divisions de 3ème des collèges et lycées professionnels : 1 408,92 €,
- divisions de 1ère année de CAP-BEP des lycées professionnels : 1 408,92 €,
- divisions de 2nde des lycées d'enseignement général et technique : 1 408,92 €,
- divisions de 1ère et de terminale des lycées d'enseignement général et technique et autres divisions des lycées professionnels : 895,44 €,
- divisions de 2nde, 1ère et terminale de bac pro en 3 ans : 1 408,92 €.

A ces mesures indemnitaires s'ajoutent des mesures statutaires (attribution de bonifications aux personnels exerçant dans les territoires de l'éducation prioritaire, pour l'accès à certains corps ou grades) et des mesures relatives au mouvement (attribution de bonifications aux personnels ayant exercé dans ces territoires, lorsqu'ils sollicitent une nouvelle affectation).

➢ **L'indemnité spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles et établissements relevant du programme ECLAIR**

Annoncé à l'issue des états généraux de la sécurité à l'École, le programme école, collège, lycée pour l'ambition, l'innovation et la réussite (ECLAIR) est expérimenté depuis la rentrée 2010 dans 105 établissements situés dans les dix académies les plus exposées aux faits de violence : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Cette expérimentation a été étendue en 2011 puis 2012. A la rentrée 2012, le programme ECLAIR comptait 339 établissements et 2 100 écoles.

Une incitation financière particulière, instituée par le décret n°2011-1101 du 12 septembre 2011, est mise en place pour les personnels enseignants, les personnels de direction, les personnels d'éducation et les personnels administratifs, sociaux et de santé exerçant dans les écoles et établissements relevant du programme ECLAIR.

L'indemnité spécifique ainsi créée comporte une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable pour les personnels enseignants et d'éducation. La part fixe, d'un montant annuel de 1 156 € (2 600 € pour les personnels de direction) est versée aux personnels enseignants, de direction, d'éducation et administratifs, sociaux et de santé affectés dans les écoles et établissements relevant du programme ECLAIR. La part modulable est allouée aux personnels enseignants et d'éducation qui se voient confier, à titre accessoire, des activités, des missions et des responsabilités particulières organisées au niveau de l'école ou de l'établissement.

Le taux plafond de cette part modulable est de 2 400 € par an.

Le nouveau régime se substitue, pour les agents affectés en ECLAIR, aux compléments de rémunération liés aux autres classements (classement en ZEP et classement « sensible »). Toutefois, les personnels qui percevaient, avant la date d'entrée en vigueur du décret, la nouvelle bonification indiciaire régie par le décret n°2002-828 du 3 mai 2002, attribuée au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, peuvent la conserver, à titre personnel, lorsque son montant est plus favorable. En tout état de cause, cette nouvelle bonification indiciaire n'est pas cumulable avec l'indemnité spécifique instituée.

Nombre de bénéficiaires de la part fixe: **43 131**
Dépense liée à la part fixe 2012 : **53,1 M€ chargés RAFP**
Estimation du nombre de bénéficiaires de la part modulable : **24 113**
Dépense liée à la part modulable 2012 : **14,6 M€ chargés RAFP**

➢ **Les mesures spécifiques en faveur des directeurs d'école**

Le régime indemnitaire des directeurs d'école est majoré de 20% si l'école qu'ils dirigent est située en ZEP (indemnité de sujétions spéciales de 1 914,74 € à 2 634,74 €, au lieu respectivement de 1 595,62 € à 2 195,62 €, selon le nombre de classes que comporte l'école, pour les autres directeurs d'école).

A compter de la rentrée 2011, l'ISS des directeurs d'écoles maternelle et élémentaire ou d'établissements spécialisés relevant du programme école, collèges, lycées pour l'innovation et la réussite (ECLAIR) est majorée de 50 % afin de tenir compte de l'accroissement de la charge de travail inhérente à la participation à ce programme (indemnité de sujétions spéciales de 2 393,43 € à 3 293,43 €, au lieu respectivement de 1 595,62 € à 2 195,62 €, selon le nombre de classes que comporte l'école, pour les autres directeurs d'école). Cette majoration est exclusive de la majoration de 20 % prévue en cas d'exercice des fonctions en ZEP.

Nombre de bénéficiaires : **6 772**
Dépense liée à la majoration ZEP ou ECLAIR 2012 : **3,9 M€ chargés RAFP**

➢ **Les mesures spécifiques en faveur des chefs d'établissement**

Le décret n° 99-0770 du 6 septembre 1999 prévoit que les personnels de direction mutés sur leur demande dans un établissement figurant sur l'une des listes prévues à l'article 2 du décret n° 90-806 du 11 septembre 1990 (classement en ZEP) ou relevant du programme ECLAIR peuvent percevoir une indemnité différentielle.
Elle vise à compenser l'éventuelle perte de rémunération (BI, NBI et ISS des personnels de direction) consécutive à l'affectation dans un établissement classé ZEP ou relevant du programme ECLAIR.

Le taux de l'indemnité est variable selon la situation de chaque bénéficiaire.
En 2012, la dépense s'est élevée à 19 088 € environ.

● Estimation du surcoût de l'éducation prioritaire

Les modalités d'évaluation de la contribution de l'éducation nationale à l'éducation prioritaire prennent en compte les **moyens supplémentaires mis en œuvre** dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire notamment dans le cadre de la politique interministérielle de la Ville.
Il s'agit :

- des crédits de personnel liés à un meilleur taux d'encadrement dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire,
- d'indemnités spécifiques,
- de dépenses pédagogiques et éducatives proportionnellement plus importantes que dans les autres secteurs,
- des dépenses effectuées dans le cadre de la politique de la Ville pour l'accompagnement éducatif, les cordées de la réussite et les internats d'excellence.

En 2013, ces différentes dépenses peuvent être estimées à 1 089 M€, dont :

- 869,9 M€ liés à un meilleur encadrement soit 15 826 ETP supplémentaires dont 6 898 dans le 1er degré,
5 395 dans le 2nd degré (soit 5 262 en collèges et 133 en lycées), 693 ETP de conseillers principaux d'éducation et 2 840 ETP d'assistants d'éducation ;
- 172, 5 M€ d'indemnités spécifiques versées lorsque les fonctions sont exercées en ZEP, en ECLAIR ou en établissement sensible ;
- 9,1 M€ de crédits pédagogiques et éducatifs supplémentaires (dont 8,2 M€ relatifs au dispositif « école ouverte ») ;
- 37,5 M€ pour l'accompagnement éducatif. L'accompagnement éducatif des élèves hors temps scolaire permet de répondre à une forte demande sociale et contribue à l'égalité des chances entre

tous les élèves. Mis en place à la rentrée scolaire 2007 dans les collèges relevant de l'éducation prioritaire, il a été étendu, à la rentrée 2008, à l'ensemble des collèges et aux écoles élémentaires relevant de l'éducation prioritaire et, en 2010, à l'ensemble des écoles élémentaires des départements d'outre-mer.

IV- Etudes évaluant la politique d'éducation prioritaire

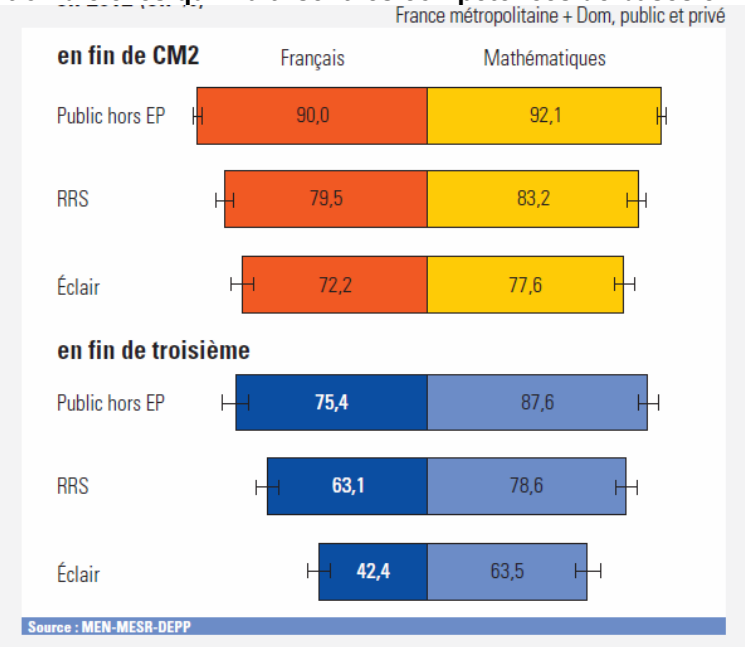
Afin d'évaluer la politique d'éducation prioritaire (suivant la disponibilité des données, on centrera l'attention sur les RAR, avant 2011-2012, ou les Éclair, à partir de 2011-2012), la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) dispose des bases de données du ministère sur les parcours des élèves et leurs résultats aux examens, mais elle organise aussi des enquêtes spécifiques pour mesurer les compétences des élèves.
Les évaluations de compétences de la DEPP sont généralement fondées sur des échantillons, dans lesquels les établissements relevant de l'EP sont surreprésentés. Deux dispositifs sont utilisés pour évaluer l'éducation prioritaire :

- Depuis 2007, sont organisées en fin de CM2 et de 3e des évaluations en **français et en mathématiques**. Ces évaluations visent principalement les **compétences de base** dans ces disciplines et servent à remplir des indicateurs de la LOLF, en distinguant les établissements des réseaux Ambition Réussite (RAR), ceux des réseaux de Réussite Scolaire (RRS), les autres établissements publics et les établissements privés. Ce dispositif a évolué en 2013 pour se caler davantage sur le socle commun de connaissance et de compétences.
- Le repérage des établissements en éducation prioritaire est aussi possible dans le cycle des évaluations disciplinaires réalisées sur échantillon (Cedre) qui a été mis en place en 2003. Cette opération a un objectif plus large que la précédente, puisqu'elle vise l'**ensemble des compétences**, et pas seulement les compétences de base, et concerne **plus de domaines**. Ainsi, ont été évalués successivement :
    - les compétences générales (2003)
    - les langues étrangères (2004)
    - les attitudes à l'égard de la vie en société (2005)
    - l'histoire-géographie et l'éducation civique (2006)
    - les sciences expérimentales (2007)
    - les mathématiques (2008)

  A partir de 2009, un nouveau cycle a commencé avec la reprise de l'évaluation en compétences générales, ce qui permettra des comparaisons temporelles.

La publication *Etat de l'école* de la DEPP comporte chaque année une fiche sur l'éducation prioritaire. Dans le dernier numéro, paru en novembre 2012, quelques éléments permettent d'évaluer ces établissements. Ainsi, à la rentrée 2011, 21,7 % des élèves de 6e venant d'une école Éclair avaient déjà redoublé au moins une fois à l'école primaire contre 18,7 % pour les écoles RRS et 11,3 % dans les autres écoles publiques. Les élèves en Éclair maîtrisent moins bien les compétences de base en français et en mathématiques. Ainsi, en CM2, les trois quarts des élèves en Éclair ont obtenu des résultats satisfaisants contre 90 % dans les établissements publics hors EP. L'écart se creuse en 3e : le taux de maîtrise des compétences de bases en français descend sous la barre des 50 % en RAR, alors qu'il reste supérieur aux trois quarts hors EP. Les écarts en mathématiques entre les établissements et entre les niveaux sont un peu moindres (graphique 1).

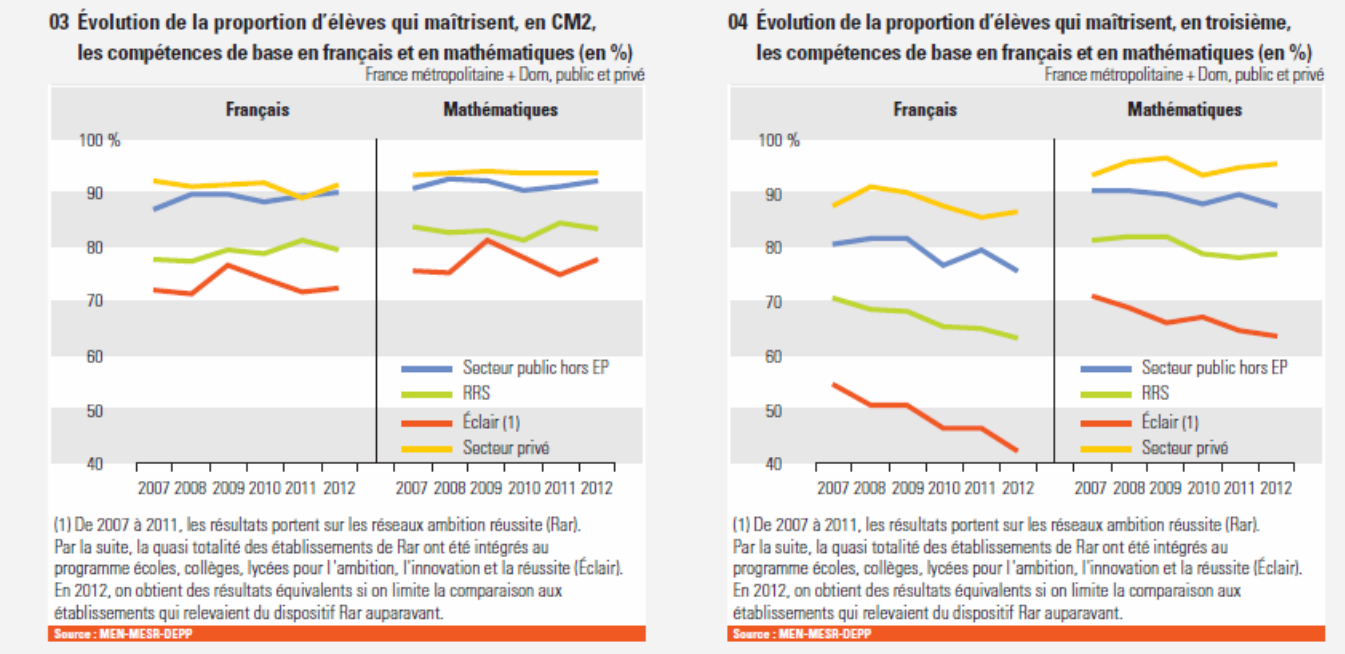
Graphique 1 : proportion d'élèves qui maîtrisent les compétences de bases en 2011-2012 (en %)



Les pourcentages de maîtrise des compétences de base sont présentés avec leur intervalle de confiance à 95 %, indiquant la marge d'incertitude liée à l'échantillonnage.

L'analyse temporelle montre aussi une situation bien moins satisfaisante à la fin du collège, qu'à la fin de l'école primaire. Ainsi, aucune différence significative n'apparaît en CM2 entre les résultats de 2012 et ceux des années précédentes, que ce soit en éducation prioritaire ou ailleurs (graphique 2). Les élèves des collèges Éclair restent environ 15 points en dessous de la moyenne, l'écart étant moindre pour les RRS.
En troisième, depuis 2007, on observe une baisse significative de la proportion d'élèves qui maîtrisent les compétences de base en français parmi les collégiens des Éclair et ceux des RRS à un degré moindre, alors que les résultats sont stables hors éducation prioritaire. Pour les mathématiques, cette baisse concerne uniquement les collégiens des Éclair. L'écart s'est donc creusé entre l'éducation prioritaire et le reste des collèges, pour atteindre plus de 30 points en français concernant les Éclair.

Graphique 2 : proportion d'élèves qui maîtrisent les compétences de bases de 2007-2008 à 2011-2012 (en %)



Les résultats au diplôme national du brevet (DNB) confirment les écarts à la fin du collège : 32 % des élèves en Éclair ont obtenu 10 sur 20 aux épreuves écrites de la session 2011 contre 44 % des élèves de RRS et 61 % hors EP. Cependant, en prenant en compte le contrôle en cours de formation et l'oral

d'histoire des arts, les écarts diminuent : 71 % des élèves des Éclair ont obtenu leur DNB contre 83 % ailleurs

Le dispositif Cedre (Cycle des évaluations disciplinaires réalisées sur échantillon) permet d'avoir une vision complémentaire sur ce sujet, car les compétences évaluées sont plus variées. L'évaluation Cedre concernant la maîtrise de la langue et les mathématiques confirme les évolutions observées pour les compétences de base. En anglais, en fin de CM2, les scores moyens ont sensiblement progressé (respectivement 18 et 22 points à l'oral et à l'écrit) tant en compréhension orale qu'en compréhension écrite (tableau 1). Cependant, la progression est moindre dans l'éducation prioritaire et l'écart s'est donc creusé (de l'ordre de 25 points). En troisième, le niveau a stagné en compréhension écrite et a sensiblement baissé en compréhension orale (- 14 points). L'écart entre l'éducation prioritaire et les autres établissements publics a cependant peu évolué.

Tableau 1 : compétence en langue étrangère

France métropolitaine + Dom, public et privé

	Compréhension orale				Compréhension écrite			
	CM2		Troisième		CM2		Troisième	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Privé	252	277	260	252	251	280	266	273
Public hors EP	251	270	251	236	252	273	251	246
EP	237	245	228	215	237	249	223	221
Ensemble	**250**	**268**	**250**	**236**	**250**	**272**	**250**	**248**

Lecture : en CM2, le score moyen de compréhension orale des élèves des écoles privées est de 252 en 2004 et de 277 en 2010. En troisième, le score moyen de compréhension orale des élèves des collèges privés est de 260 en 2004 et de 252 en 2010.

Source : évaluations Cedre

Le climat scolaire dans l'éducation prioritaire est aussi un peu moins bon qu'ailleurs. En janvier 2010, la proportion moyenne de collégiens absentéistes est de 6,4 % en éducation prioritaire (RAR ou RRS) contre 2,3 % hors EP. De plus, d'après l'enquête de victimation menée au printemps 2011, les élèves de RAR ne sont que 81 % à se sentir tout à fait ou plutôt en sécurité dans leur collège (contre 86 % en général) et 79 % dans leur quartier (contre 84 %). De manière générale, il y a plus d'incivilités dans les collèges relevant de l'éducation prioritaire, mais la démarcation se fait surtout pour les faits de violences graves. Ainsi, un élève sur cinq a déjà été la cible de lancers d'objets en RAR contre moins de un sur six dans les collèges ruraux. En RAR, on compte aussi plus d'élèves menacés avec une arme (5,9 % contre 2,8 % dans les collèges ruraux) et de blessés par arme (4,1 % contre 1,5 %). Concernant les violences verbales et physiques légères, il n'y a pas de différences significatives entre les déclarations des élèves des RAR et les autres.

Un élève de troisième a près de 9 chances sur 10 d'arriver au second cycle (i.e. en seconde générale et technologique [GT] ou en seconde professionnelle ou CAP), qu'il soit scolarisé dans un collège Éclair ou non (tableau 2). Cependant, les élèves des collèges Éclair sont plus souvent orientés en seconde professionnelle et en CAP : le taux d'accès de troisième en seconde professionnelle est de 33 % pour les élèves scolarisés dans un collège Éclair contre 20 % hors EP, et le taux d'accès de troisième en CAP est de 10 % pour les élèves scolarisés dans un collège Éclair contre 4 % ailleurs. Corrélativement, les élèves en Éclair vont nettement moins souvent en seconde GT.

Tableau 2 : Accès en seconde en 2011-2012

France métropolitaine + Dom, public

	Taux d'accès :			
	de 3e en 2nde GT	de 3e en 2nde prof.	de 3e en CAP	de 3e en 2nde (CAP+GT+pro)
Éclair	44	33	10	89
Éclair et RRS	51	30	8	89
Hors Éclair et RRS	64	20	4	88
Ensemble	**61**	**22**	**4**	**87**

Source : MEN-MESR DEPP

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 97

VI. – QUESTIONS LIEES AU THEME DE L'AVIS BUDGETAIRE : l'enseignement des disciplines scientifiques au primaire et au collège

97. Indiquer le nombre d'heures d'enseignement des disciplines scientifiques à l'école élémentaire et au collège par classe, en précisant si les horaires concernés ont baissé depuis 1996, ainsi que le nombre de professeurs, de mathématiques, de physique-chimie, de SVT et de technologie enseignant actuellement en collège.

REPONSE

I - Nombre d'heures d'enseignement des sciences et de la technologie à l'école primaire

- Cycle 2 (CP et CE1) : 81 heures annualisées pour le domaine « découverte du monde », qui comprend "se repérer dans l'espace et le temps et découvrir le monde du vivant, de la matière et des objets".
- Cycle 3 (CE2, CM1, CM2) : 78 heures annualisées pour les sciences expérimentales et la technologie, soit 2 heures en moyenne hebdomadaire.

Le tableau ci-après rappelle les horaires applicables pour les rentrées scolaires 1995, 2002 et 2008.

Durée hebdomadaire des enseignements scientifiques à l'école élémentaire

A l'école élémentaire, les horaires d'enseignement sont répartis par champs et domaines disciplinaires.

	horaires et programmes de 1995 (1)		**horaires et programmes de 2002 (2)**		**horaires et programmes de 2008 (3)**	
durée de la semaine scolaire	26 heures		26 heures		24 heures	
durée des enseignements scientifiques	durée hebdomadaire		durée hebdomadaire (4)		durée annuelle	
en cycle 2 (CP CE1)	découvrir le monde (5) + éducation civique	4 h	découvrir le monde (6)	de 3h minimum à 3h30 maximum	découverte du monde (7)	81 heures (8)
en cycle 3 (CE2 CM1 CM2)	histoire-géographie + éducation civique + sciences et technologie	4 h	sciences expérimentales et technologie	de 2h30 minimum à 3h maximum	sciences expérimentales et technologie	78 heures (9)

(1) entrent en application de manière échelonnée sur trois ans, de la rentrée 1995 à la rentrée 1997.

(2) entrent en application de manière échelonnée sur trois ans, de la rentrée 2002 à la rentrée 2004.

(3) entrent en application à la rentrée 2008.

(4) La répartition des horaires par domaines disciplinaires sur plusieurs semaines et selon des rythmes différents est possible, sous réserve que l'on puisse vérifier périodiquement que l'horaire global par domaine disciplinaire est assuré.

(5) comprend "l'espace et la diversité des paysages + le temps dans la vie des hommes + le monde de la matière et des objets + le monde du vivant"

(6) comprend "de l'espace familier aux espaces lointains + le temps qui passe + la matière + les objets et les matériaux + le monde du vivant + les technologies et l'information et de la communication"

(7) comprend "se repérer dans l'espace et le temps + découvrir le monde du vivant, de la matière et des objets"

(8) soit 9 heures par semaine pour l'ensemble "éducation physique et sportive + langue vivante + pratiques artistiques et histoire des arts + découverte du monde"

(9) soit 11 heures par semaine pour l'ensemble "éducation physique et sportive + langue vivante + sciences expérimentales et technologie + histoire-géographie-instruction civique et morale + pratiques artistiques et histoire des arts"

II - Nombre annuel d'heures d'enseignement des disciplines scientifiques au collège :

Nombre annuel d'heures d'enseignement des disciplines scientifiques au collège en 2013 :

	Mathématiques	physique-chimie	SVT	technologie	Total
6e	144	0	54	54	252
5e	126	54	54	54	288
4e	126	54	54	54	288
3e	144	72	54	72	342
collège	540	180	216	234	1 170

Les mêmes données suite à la réforme débutée en **1996** :

	Mathématiques	physique-chimie	SVT	technologie	Total
6e	144	0	54	54	252
5e	126 à 162	54 à 90	54 à 72	54 à 72	288 à 396
4e	126 à 162	54 à 90	54 à 72	54 à 72	288 à 396
3e	144	72	54	72	342
collège	540 à 594	180 à 252	216 à 252	234 à 270	1 170 à 1386

Cette réforme offrait aux établissements une autonomie dans la gestion des horaires disciplinaires en 5e et 4e, n'imposant que des fourchettes horaires et un maximum d'heures global pour les élèves : pour accorder le maximum d'heure à une discipline il fallait limiter l'horaire d'une autre (et pas forcément dans le champ scientifique).En 2002 de nouveaux arrêtés horaires ont fixé les horaires ; les valeurs choisies, actuellement en cours, correspondent toutes à la limite inférieure des plages ouvertes en 5e et 4e. Pour les classes de 6e et 3e les horaires n'ont pas changé.

III - Nombre de professeurs

Effectifs des enseignants des disciplines scientifiques en collège (AS 2012-2013)

		Nbre d'enseignants (Pers. Phys.)	Nbre d'enseignants (ETP)
L1300	**MATHEMATIQUES**	23 388	22 286
L1400	**TECHNOLOGIE**	10 495	9 847
L1500	**SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES**	8 447	7 462
L1600	**SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE**	10 728	9 687
TOTAL		**53 058**	**49 281**

Source : DGRH- Service de l'enseignant – 31/12/2012

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 98

VI. – QUESTIONS LIEES AU THEME DE L'AVIS BUDGETAIRE : l'enseignement des disciplines scientifiques au primaire et au collège

98. Indiquer et commenter les éléments qui permettraient d'étayer, ces dix dernières années, une crise du recrutement des enseignants de ces disciplines : inscrits aux concours externes (CAPES et agrégation) concernés (mathématiques, physique, chimie et SVT) et évolution du ratio candidats/nombre de postes ouverts à ces concours.

REPONSE

L'enjeu des disciplines d'enseignement est le maintien d'une attractivité des concours.
Force est de constater que les disciplines mathématiques, physique-chimie et sciences de la vie et de la terre posent notamment la question des viviers susceptibles de répondre aux besoins de recrutement qui sont, au demeurant, placés en situation de concurrence avec le secteur économique (cf. tableaux ci-après).

Il convient de rappeler, toutefois, que la question des viviers de recrutement a directement été impactée par la réforme des recrutements intervenue en 2009 avec l'élévation, au niveau master, du diplôme requis des étudiants pour postuler aux concours ; exigence qui a trouvé sa pleine traduction avec la session 2011 et qui a provoqué un allongement inévitable de la scolarité. Par ailleurs, dans le même temps, la remise en cause du dispositif de formation professionnelle initiale des enseignants et la réduction sensible du nombre de postes offerts aux concours ont constitué un facteur complémentaire d'aggravation du problème de vivier.

Il est malaisé, cependant, de tirer des conclusions fondées sur les taux de pression observés pour les recrutements à l'agrégation et au CAPES compte tenu, notamment, des variations du nombre de postes offerts aux concours (suppression importante de postes ces dernières années, effet de la mastérisation…) et du temps de réaction des publics potentiels (réversibilité des tendances lorsque la politique menée conduit à augmenter sensiblement le nombre de postes offerts alors que cinq années sont nécessaires pour produire un nouveau vivier d'étudiants).

On peut ainsi observer que le taux de pression pour les mathématiques s'établit depuis longtemps autour de dix pour l'agrégation et autour de 5 pour le CAPES et respectivement à 8,3 et 2,8 en 2013 avec une progression sensible du nombre de postes offerts. Dans le même temps, pour la discipline physique-chimie, la hausse du taux, observée depuis 2010, résulte de la forte réduction du nombre de postes offerts.

En tout état de cause, l'augmentation des recrutements engagée dès 2013 avec la mise en œuvre de la session 2013 à laquelle s'est ajoutée la session 2014 exceptionnelle offre, aux candidats, une meilleure visibilité.

A cet égard, la possibilité de concourir dès la session 2014 exceptionnelle pour les titulaires d'un master 1 (M1), la perspective d'une formation dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) ainsi que la mise en place des « emplois d'avenir professeur » devraient constituer autant de leviers susceptibles de conforter, pour les années à venir, les viviers de postulants au métier d'enseignant dans les disciplines scientifiques.

	2003			2004			2005		
Concours externes public	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes
Agrégation									
Mathématiques	360	2217	**6,2**	321	2487	**7,7**	388	2545	**6,6**
Physique-chimie - option chimie	72	740	**10,3**	65	886	**13,6**	72	953	**13,2**
option physique	185	1162	**6,3**	162	1378	**8,5**	180	1588	**8,8**
science vie-sc terre univers	198	2440	**12,3**	160	2793	**17,5**	160	2913	**18,2**
CAPES									
Mathématiques	1195	5755	**4,8**	1003	5604	**5,6**	1310	6073	**4,6**
Physique-chimie	800	3681	**4,6**	663	4035	**6,1**	830	4802	**5,8**
science vie-sc terre univers	855	4245	**5,0**	594	4530	**7,6**	565	4530	**8,0**

	2006			2007			2008		
Concours externes public	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes
Agrégation									
Mathématiques	290	3104	**10,7**	290	3061	**10,6**	252	2787	**11,1**
Physique-chimie - option chimie	54	946	**17,5**	54	766	**14,2**	45	707	**15,7**
option physique	135	1785	**13,2**	135	1691	**12,5**	112	1591	**14,2**
science vie-sc terre univers	105	3075	**29,3**	105	2704	**25,8**	87	2300	**26,4**
CAPES									
Mathématiques	952	5787	**6,1**	952	5388	**5,7**	806	4711	**5,8**
Physique-chimie	610	4717	**7,7**	610	3966	**6,5**	491	3228	**6,6**
science vie-sc terre univers	370	4501	**12,2**	370	4118	**11,1**	307	3398	**11,1**

	2009			2010			2011		
Concours externes public	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes
Agrégation									
Mathématiques	252	2659	**10,6**	263	2632	**10,0**	288	2767	**9,6**
Physique-chimie - option chimie	45	576	**12,8**	40	605	**15,1**	30	703	**23,4**
option physique	112	1455	**13,0**	102	1439	**14,1**	75	1409	**18,8**
science vie-sc terre univers	87	1858	**21,4**	80	1766	**22,1**	65	1354	**20,8**
CAPES									
Mathématiques	806	4244	**5,3**	846	4032	**4,8**	950	2874	**3,0**
Physique-chimie	501	2664	**5,3**	480	2535	**5,3**	300	2023	**6,7**
science vie-sc terre univers	316	2844	**9,0**	290	2538	**8,8**	260	1812	**7,0**

	2012			2013			2014 Exceptionnelle		
Concours externes public	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes	Postes	inscrits	Tx de pression inscrits/postes
Agrégation									
Mathématiques	308	3027	**9,8**	391	3230	**8,3**			
Physique-chimie - option chimie	30	812	**27,1**	30	827	**27,6**			
option physique	75	1586	**21,1**	75	1500	**20,0**			
science vie-sc terre univers	70	1535	**21,9**	80	1729	**21,6**			
CAPES									
Mathématiques	950	3197	**3,4**	1210	3392	**2,8**	1592	4583	**2,9**
Physique-chimie	205	1997	**9,7**	205	1856	**9,1**	140	2366	**16,9**
science vie-sc terre univers	257	1803	**7,0**	310	1982	**6,4**	420	2862	**6,8**

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 57

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE
57. La revalorisation
Présenter les mesures prises au titre du budget 2013 et prévues par le projet de loi de finances pour 2014 pour la revalorisation du métier d'enseignant.
Présenter également les orientations retenues par le ministère en matière de revalorisation des carrières, des rémunérations et des fonctions des personnels de direction du second degré. Préciser leur éventuelle traduction budgétaire en 2013 et dans le PLF 2014.
Faire le point sur la politique du ministère s'agissant de la revalorisation du « métier » de directeur d'école (création d'un « statut » pour ces personnels et évolution des moyens accordés pour l'exercice de leurs fonctions).

REPONSE

Les mesures mises en œuvre en 2013 assurent la traduction des engagements pris dans le protocole catégoriel conclu le 10 mai 2013.

I- Revalorisation du métier enseignant
I-1 Les réformes statutaires prévues en 2013

- ***Revalorisation du taux de promotion à la classe exceptionnelle des corps des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et des chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive (CEEPS)***

Les PEGC et CEEPS relèvent de corps placés en voie d'extinction régis respectivement par les décrets n°86-492 du 14 mars 1986 et n°60-403 du 22 avril 1960 et dotés de grilles d'avancement comparables structurées en trois grades : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle.

Le taux de promotion à la classe exceptionnelle, qui se situe à 42%, n'avait pas évolué depuis 2009. Afin de fluidifier l'accès à la classe exceptionnelle, il a été décidé de porter ce taux à hauteur de 50% en 2013.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions est évalué à **0,03 M€.**

- ***Revalorisation du taux de promotion à la hors classe du corps des professeurs des écoles***

Le taux de promotion des professeurs des écoles à la hors classe est actuellement de 2%. Dans un objectif de rapprochement de ce taux avec celui des personnels enseignants du second degré, il a été décidé de le porter à 3% en 2013.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions est estimé à **8,13 M€** avec un impact 2013 estimé à **2,71 M€** et un effet extension année pleine 2014 de **5,42 M€.**

Cette revalorisation du taux de promotion du corps des professeurs des écoles sera poursuivie en 2014 avec une augmentation du taux de promotion à 4% à compter du 1er septembre 2014.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions de la revalorisation de ce taux à 4% en 2014 est estimé à **8,28 M€** avec un impact 2014 de **2,76 M€** et un effet extension année pleine 2015 de **5,52 M€**.

- ***Revalorisation du taux de promotion à la hors classe du corps des conseillers principaux d'éducation***

Le taux de promotion des conseillers principaux d'éducation à la hors classe est actuellement de 5%. Dans un objectif de rapprochement de ce taux avec celui des personnels enseignants du second degré, il a été décidé de le porter à 7% en 2013.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions est estimé à **0,47 M€** avec un impact 2013 estimé à **0,16 M€** et un effet extension année pleine 2014 de **0,31 M€.**

I-2 Les réformes indemnitaires prévues en 2013

Le ministère a décidé de mettre en place une **indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)** au bénéfice des personnels enseignants du premier degré.

Créée sur le modèle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves versée aux personnels enseignants du second degré ainsi qu'aux directeurs d'école, cette indemnité a pour objet de rapprocher progressivement le régime et le niveau de rémunération des enseignants du premier degré avec ceux du second degré et de reconnaître l'exercice de missions spécifiques accomplies au titre du suivi et de l'accompagnement des élèves. Il s'agit notamment de l'évaluation pédagogique des élèves, des temps de concertation et de travail en équipe et du temps consacré au dialogue avec les familles.

Il est prévu de verser cette indemnité à compter du 1er septembre 2013 au taux de 400 € en deux fractions de 200 € (la première versée avant le 31 décembre 2013 et la seconde versée d'ici le 30 juin 2014).

Le coût chargé en année pleine de cette fraction est estimé à **75,52 M€** pour un coût total de **151,04 M€.**

L'extinction de l'indemnité versée aux enseignants procédant aux évaluations des élèves du 1er degré prévue par le décret n°2009-808 du 30 juin 2009 compense à hauteur de **42,25 M€** l'impact de cette mesure sur l'enveloppe catégorielle soit un coût réévalué de la fraction à hauteur de **54,4 M€.**

En dehors des mesures évoquées *supra*, d'autres réformes statutaires et indemnitaires pourraient être mises en œuvre en 2014 au bénéfice des personnels enseignants, mais elles ne sont pas encore arrêtées. Des provisions ont été constituées à cette fin et réparties de manière indicative entre les programmes dans le PLF 2014.

II. Revalorisation des carrières et des rémunérations des personnels de direction du second degré

Après la mise en œuvre dès septembre 2012 du nouveau régime indemnitaire des personnels de direction - simplifié et revalorisé avec la mise en place d'une indemnité de fonctions, de responsabilité et de résultat (IF2R) - aucune mesure nouvelle n'a été initiée en 2013 concernant ces personnels.

III. Revalorisation du métier de directeur d'école

La direction des écoles maternelles et élémentaires est assurée par un directeur d'école appartenant au corps des instituteurs ou au corps des professeurs des écoles. Les directeurs d'école sont régis par les dispositions du décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école.

Le protocole conclu le 10 mai 2006 visant à rendre plus attractives les fonctions de directeur et à améliorer les conditions d'exercice de la fonction a fait évoluer le dispositif de décharges d'enseignement.
La note de service du 20 juin 2006 a étendu aux directeurs d'école de quatre classes le bénéfice d'une décharge d'enseignement d'une journée par semaine et une décharge dite de rentrée scolaire de deux jours fractionnables a été instituée pour les directeurs d'école non déchargés, dans les quinze premiers jours de la rentrée scolaire. Le protocole a également prévu un régime de décharges « bonifiées » pour les directeurs des écoles du réseau « ambition réussite ».

Depuis le protocole d'accord signé en 2006, il est prévu que les directeurs d'école doivent pouvoir bénéficier d'une assistance dans l'accomplissement de tâches matérielles et d'accueil liées au fonctionnement de l'école.
En 2010, ce dispositif d'aide administrative aux directeurs d'école mobilisait 20 900 contrats aidés. Depuis, ce contingent réservé à l'aide administrative aux directeurs d'école a été progressivement diminué, au profit de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, pour atteindre 8 500 à la fin 2011 et 5 500 à la fin 2012.
Au titre de la priorité donnée au 1er degré dans le contingent attribué à la rentrée scolaire 2013, il est prévu de signer plus de 10 000 nouveaux contrats et de renouveler les fonctions des contrats aidés affectés dans les écoles du premier degré.
Deux missions leurs seront confiées : l'appui administratif à la direction d'école et l'aide éducative.

En outre à la rentrée 2013, dans le cadre des activités pédagogiques complémentaires mises en place notamment au profit des élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, les directeurs d'école bénéficient d'un allègement de service. Le volume de ces activités que les directeurs doivent effectuer est ainsi adapté selon la taille de l'école qu'ils dirigent.

Sur le plan indemnitaire, la reconnaissance des fonctions de directeur d'école s'est traduite en 2012 par une revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales (ISS). Par ailleurs, les directeurs d'école bénéficient de l'ISAE (cf *supra*).

Un groupe de travail a été créé fin 2012 afin de traiter de la question spécifique de la direction d'école. Des concertations sur ce sujet sont en cours, dans le cadre des discussions sur les métiers et les parcours professionnels des personnels et de la priorité au primaire voulue par le ministre de l'éducation nationale.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 64

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

64. Indiquer les réformes statutaires et indemnitaires des différents corps de l'Éducation nationale intervenues en 2013 et prévues pour 2014.

REPONSE

I- Réformes statutaires et indemnitaires prévues au bénéfice des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

I-1 Mise en place d'une indemnité au bénéfice des personnels enseignants du premier degré

Le décret n°2013-790 du 30 août 2013 instituant une indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) au bénéfice des personnels enseignants du premier degré a été publié au Journal Officiel du 31 août 2013.
Cette indemnité a pour objet de reconnaître l'exercice de missions spécifiques accomplies au titre du suivi et de l'évaluation des élèves. Il s'agit notamment de l'évaluation pédagogique des élèves, des temps de concertation et de travail en équipe et du temps consacré au dialogue avec les familles.

Il est prévu de verser cette indemnité à compter du 1er septembre 2013 au taux de 400 € en deux fractions de 200 € : la première versée avant le 31 décembre 2013 et la seconde versée d'ici le 30 juin 2014.

Cette indemnité sera versée aux professeurs des écoles effectuant un service d'enseignement dans les écoles, ainsi qu'aux directeurs d'écoles.

Le coût chargé de chaque fraction est estimé à **75,52 M€** pour un coût total de **151,04 M€.**

L'extinction de l'indemnité versée aux enseignants procédant aux évaluations des élèves du 1er degré prévue par le décret n°2009-808 du 30 juin 2009 compense à hauteur de 42,25 M€ l'impact de cette mesure.

Tenant compte de l'économie ainsi générée, le coût en année pleine de la mise en œuvre de cette indemnité s'élève à **108,8** M€ avec un impact de **54,4 M€** en 2013 (1er versement de l'ISAE) et 2014 (second versement de l'ISAE).

I-2 Revalorisation du taux de promotion à la hors classe du corps des professeurs des écoles

Le taux de promotion des professeurs des écoles à la hors classe est actuellement de 2%. Dans un objectif de rapprochement de ce taux avec celui des personnels enseignants du second degré, il a été décidé de le porter à 3% à compter du 1er septembre 2013, puis à 4 % en 2014 et 4,5 % en 2015.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions est estimé à **8,13 M€** avec un impact 2013 de **2,71 M€** et un effet extension année pleine 2014 de **5,42 M€**.

Cette revalorisation du taux de promotion du corps des professeurs des écoles sera poursuivie en 2014 avec une augmentation du taux de promotion à 4% à compter du 1er septembre 2014.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions de la revalorisation de ce taux à 4 % en 2014 est estimé à **8,28 M€** avec un impact 2014 de **2,76 M€** et un effet extension année pleine 2015 de **5,52 M€**.

I-3 Revalorisation du taux de promotion à la hors classe du corps des conseillers principaux d'éducation

Le taux de promotion des conseillers principaux d'éducation (CPE) à la hors classe est actuellement de 5%. Dans un objectif de rapprochement de ce taux avec celui des personnels enseignants du second degré, il a été décidé de le porter à hauteur de 7% à compter du 1er septembre 2013.

Le coût chargé en année pleine hors CAS Pensions est estimé à **0,47 M€** avec un impact 2013 de **0,16 M€** et un effet extension année pleine 2014 de **0,31 M€.**

II- Réformes statutaires et indemnitaires intervenues en 2013 au bénéfice des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

L'enveloppe catégorielle 2013 a permis de revaloriser les régimes indemnitaires des personnels IATSS de la mission « enseignement scolaire ». Conformément aux engagements pris par le ministre de l'éducation nationale, un effort particulier est porté en 2013 aux personnels de catégorie C.

Les revalorisations indemnitaires prévues concernent :

- la prime de fonctions et de résultats (PFR) des attachés et des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES), des adjoints techniques des établissements d'enseignement et des adjoints techniques de recherche et de formation ;
- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des techniciens de recherche et de formation ;
- la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) des personnels de recherche et de formation, l'indemnité représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IRSS) des conseillers et assistants de service social, l'indemnité de sujétions spéciales des médecins.

Ces revalorisations sont évaluées à **7,73 M€** sur l'enveloppe catégorielle 2013.

L'enveloppe catégorielle 2013 a permis en outre de poursuivre la mise en œuvre de la revalorisation du corps des infirmiers (transposition aux personnels des corps du ministère de l'éducation nationale des mesures appliquées dans la fonction publique hospitalière).

Initiée en 2012, cette mesure a fait l'objet d'un financement de **0,73 M€** en 2013. Il est prévu un nouveau financement de **0,75 M€** en 2014.

Il convient par ailleurs de rappeler que la ministre chargée de la fonction publique a annoncé une revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C en 2014 selon des modalités qui restent à définir.

III- Réforme des modalités de rémunération des fonctionnaires affectés à Mayotte

Le ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique a annoncé plusieurs mesures visant à mettre en place un traitement équitable pour les fonctionnaires de Mayotte et à accompagner le développement de la fonction publique dans le département. Ainsi, une majoration de traitement sera créée dès 2013 ; elle sera accompagnée du remplacement des congés administratifs par les congés bonifiés, et par l'application à Mayotte de l'indemnité de sujétions géographiques (créée par le décret n°2013-314 du 15 avril 2013) en remplacement de l'indemnité d'éloignement.

Ces mesures seront financées sur l'enveloppe catégorielle 2013 à hauteur de **3,85 M€** en 2013.

*****

En dehors des mesures évoquées *supra*, d'autres réformes statutaires et indemnitaires pourraient être mises en œuvre en 2014, mais elles ne sont pas encore arrêtées. Des provisions ont été constituées à cette fin et réparties de manière indicative entre les programmes dans le PLF 2014.

Il convient de souligner qu'un protocole sur les mesures catégorielles signé le 30 mai 2013 avec des organisations syndicales, a défini les axes de réforme jugés prioritaires qui seront déclinés au sein du ministère.

Les orientations ainsi retenues ont fait l'objet d'un début de mise en œuvre et permis :

- de commencer à rapprocher les niveaux de rémunération et les perspectives de carrière des professeurs des écoles et des CPE avec ceux des corps enseignants du second degré, avec la création de l'ISAE et le relèvement du taux de promotion dans les corps de professeur des écoles et de CPE,
- d'améliorer les niveaux de rémunération des personnels percevant les salaires les moins élevés.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 18

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
18. Affectation

- Faire une note sur les modalités d'affectation des enseignants et sur les perspectives d'amélioration de la gestion des ressources humaines en ce domaine.
- Indiquer, notamment, les caractéristiques, le nombre et la répartition des postes à exigences particulières et postes « à profil ».
- Faire un bilan du recrutement par les chefs d'établissement dans les établissements ECLAIR.
- Présenter le système d'« affectations prioritaires à caractère volontaire » et faire un bilan de sa mise en œuvre.
- Faire une note sur les orientations retenues par le ministère en matière de première affectation des enseignants nouvellement recrutés.
- Présenter le bilan des mesures d'incitation financière pour les enseignants affectés dans l'éducation prioritaire. Perspectives d'évolution.

REPONSE

I- La déconcentration de la gestion des affectations des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré

● Le Mouvement National à Gestion Déconcentrée (MNGD)

Depuis 1999, le MNGD organise le mouvement des personnels en deux phases :

- une phase interacadémique au cours de laquelle sont réalisées les premières affectations dans les académies des personnels titularisés à l'issue du stage et les mutations des personnels titulaires entre les académies. Ce mouvement interacadémique demeure de compétence ministérielle et s'opère sur la base d'un barème national indicatif permettant de classer les demandes des personnels ;
- une phase intra-académique, de la compétence des recteurs, au cours de laquelle sont traitées les premières et nouvelles affectations, au sein de chaque académie, des personnels qui y ont été nommés, dans un souci de proximité et d'efficacité des affectations ainsi prononcées.

Les règles du mouvement sont fixées par des notes de service annuelles, ministérielle et académiques et, jusqu'en 2004, la structure du barème académique était largement déterminée par la note de service ministérielle. Depuis 2005, les notes de services ne font plus référence à un barème fixé nationalement. Les règles des mouvements intra-académiques relèvent des recteurs, et ces derniers peuvent adapter les éléments de classement des demandes..

Le mouvement des personnels s'effectue dans le respect des capacités budgétaires fixées pour chaque académie et la nécessité d'affecter les enseignants en fonction des besoins éducatifs : « au plan national, le mouvement a pour objectif d'assurer une répartition équilibrée de la ressource enseignante entre les différentes académies. Au sein de chaque académie, le mouvement doit permettre la couverture la plus complète possible des besoins d'enseignement par des personnels titulaires, y compris sur des postes ou dans des établissements et des services qui s'avèrent les moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou encore des conditions et des modalités particulières d'exercice qui y sont liées ».

● La mobilisation de la ressource enseignante

Les académies doivent réussir le rapprochement le plus étroit possible entre, d'une part, les besoins d'enseignement, et d'autre part, la ressource enseignante.
Ce rapprochement est lui-même soumis au respect de la masse salariale et du plafond d'emplois déterminés dans le BOP académique «Enseignement scolaire public 2nd degré».
L'administration centrale assure, quant à elle, un rôle de pilotage, sous la forme d'un dialogue de gestion avec les académies, qui a pour finalité de calibrer les besoins en enseignement de chacune des académies et de vérifier avec elles la mise en œuvre de "recommandations" relatives à de « bonnes pratiques » en matière de gestion des moyens d'enseignement et d'affectation des personnels.

II- Le dispositif de l'APV et les mouvements spécifiques

Le dispositif de l'Affectation à caractère Prioritaire justifiant une Valorisation **(APV)** a remplacé en 2005 l'ancien dispositif des Postes à Exigences Particulières (PEP)[7] pour les **affectations liées à des conditions d'exercice particulières**.

Parallèlement, **les mouvements spécifiques nationaux et les mouvements spécifiques académiques** (**SPEA**) organisés par les recteurs, sont mis en œuvre pour pourvoir **les postes exigeant des compétences particulières.**

II-1 Le dispositif de l'APV

Le dispositif de l'APV permet d'accompagner la mobilité des enseignants en favorisant certaines demandes de mutation, à l'inter comme à l'intra-académique, en contrepartie d'une affectation stable pendant au moins 5 ans (qui correspond à la durée d'affectation retenue pour le droit de mutation prioritaire prévu par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 60 du statut général), dans un poste ou un établissement où les conditions d'exercice sont difficiles ou particulières. Ce programme « stabilité dans l'affectation / priorité de mutation », piloté dans chaque académie par le recteur relie le projet personnel de mobilité aux besoins de l'institution.

La maîtrise de ce dispositif donne la faculté de déterminer, en fonction des priorités académiques et des besoins du service, les affectations qui, par leur caractère prioritaire, doivent être réalisées avec la plus grande efficacité. La priorité ainsi reconnue justifie, en contrepartie, une valorisation ultérieure qui a pour but de rendre plus attractives ces affectations auprès des candidats à la mutation.

Ainsi une forte bonification, accordée uniquement à l'issue d'une période de stabilité allant de 5 à 8 ans (de 300 à 400 points selon la durée), doit favoriser la motivation des personnels en les incitant à s'investir durablement sur le poste ou dans l'établissement où se situe l'APV. Cet objectif recoupe les politiques nationales de stabilisation des affectations prononcées dans les établissements situés dans les quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles[8].

La mise en place du dispositif APV a par ailleurs permis de simplifier et d'unifier l'ensemble des bonifications antérieures liées aux conditions d'exercice difficiles ou particulières, dont les différents régimes s'étaient superposés au fil des années, ôtant toute lisibilité au système.

Le classement des établissements au titre du dispositif APV ne s'applique que pour les opérations de gestion du mouvement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré public. Il ne remet absolument pas en question le classement des établissements au titre du dispositif national des Zones d'Education Prioritaire (ZEP).
Les établissements classés ZEP disposent d'une allocation de moyens supplémentaires ; les enseignants qui y sont affectés bénéficient, d'une part, d'un régime indemnitaire spécifique lié à des conditions d'exercice difficiles et, d'autre part, de certains aménagements relatifs à la gestion de leur carrière.
Cependant, dans un grand nombre d'académies, des établissements situés en ZEP demeurent, en terme de mouvement des personnels, suffisamment attractifs en raison de leur localisation géographique (le plus souvent dans des villes de moyenne ou grande importance) et recherchés par les candidats à la mutation. De ce fait, pour assurer l'efficacité du dispositif, n'ont été retenus dans la liste des établissements APV que les seuls établissements ZEP qui font réellement l'objet d'une faible attractivité ou d'une forte instabilité en matière d'affectation.

Nombre d'établissements et de personnels enseignants titulaires concernés par le dispositif APV

Académie	Nbre total d'étb. du second degré	Dont etb "APV"	% d'étb "APV"	Nbre total d'ens. du second degré	Dont ens. en etb "APV"	% d'ens. en etb "APV"
AIX-MARSEILLE	378	65	17,2	14 171	2 049	14,5
AMIENS	323	69	21,4	10 279	2 264	22,0
BESANCON	203	10	4,9	6 236	180	2,9
BORDEAUX	407	3	0,7	15 117	98	0,6
CAEN	254	17	6,7	7 053	305	4,3
CLERMONT-FERRAND	223	26	11,7	5 977	307	5,1
CORSE	50	3	6,0	1 506	200	13,3
CRETEIL	614	303	49,3	22 429	11 329	50,5
DIJON	255	27	10,6	7 998	563	7,0
GRENOBLE	458	1	0,2	15 269	17	0,1
GUADELOUPE	95	6	6,3	3 248	316	9,7

[7] *Le principe des Postes à Exigences Particulières (PEP) reposait sur la reconnaissance de la particularité de certains postes, compte tenu des modalités ou des conditions d'exercice (PEP 1 et PEP 2) ou des compétences requises (PEP 3).*

[8] Le dispositif APV s'applique obligatoirement aux affectations prononcées dans les établissements situés dans les quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles en application de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (établissements relevant du plan de lutte contre la violence figurant dans l'arrêté du 16 janvier 2001 publié au BO n°10 du 8 mars 2001), afin d'assurer notamment le droit de mutation prioritaire reconnu aux agents affectés dans ces établissements en application du 2° de l'article 1er du décret n°95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire accordé à certains agents de l'Etat affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles qui a été modifié en ce sens.

GUYANE	55	18	32,7	1 562	376	24,1
LILLE	623	155	24,9	20 919	3 829	18,3
LIMOGES	140	14	10,0	3 634	291	8,0
LYON	396	64	16,2	13 847	1 542	11,1
MARTINIQUE	88	20	22,7	2 810	549	19,5
MONTPELLIER	362	48	13,3	13 117	1 354	10,3
NANCY-METZ	411	37	9,0	12 131	811	6,7
NANTES	370	21	5,7	13 390	486	3,6
NICE	254	12	4,7	9 943	249	2,5
ORLEANS-TOURS	397	23	5,8	12 358	477	3,9
PARIS	240	13	5,4	9 177	425	4,6
POITIERS	275	12	4,4	7 953	264	3,3
REIMS	235	57	24,3	6 885	656	9,5
RENNES	311	2	0,6	11 269	45	0,4
REUNION	159	31	19,5	7 118	1 019	14,3
ROUEN	306	37	12,1	10 045	1 113	11,1
STRASBOURG	288	38	13,2	9 556	1 042	10,9
TOULOUSE	438	22	5,0	13 483	499	3,7
VERSAILLES	698	176	25,2	26 973	6 077	22,5
Total général	**9 306** [1]	**1 330**	**14,3**	**315 453** [2]	**38 732**	**12,3**

(1) Toutes catégories d'établissements y compris les annexes (SEGPA, SES, SET, etc.)
(2) Agents titulaires en activité hors PEGC et TZR

La répartition académique des établissements classés APV et des titulaires concernés par le dispositif appelle les commentaires suivants :

- si le dispositif APV concerne 12,3% du nombre total de titulaires, la répartition académique fait apparaître de fortes disparités : le même taux varie de 0,1% pour Grenoble à 50,5% pour Créteil (Guyane 24,1%, Versailles 22,5%, Amiens 22%, Lille 18,3%) ;

- près de la moitié des établissements APV (634 établissements sur 1 330) est concentrée sur les académies de Créteil (303), Versailles (176) et Lille (155) ;

- dans quatre académies, la proportion d'établissements APV est supérieure à 25% du nombre total d'établissements de l'académie : Guyane 32,7%, Versailles 25,2%, Créteil 49,3%, Lille 24,9%.

Les effets du dispositif APV sur les mutations des personnels enseignants peuvent être analysés comme suit :

> Lors de la phase interacadémique du mouvement 2013, 3 647 enseignants exerçant dans un établissement classé APV ont demandé une mutation et 1 482 d'entre eux ont obtenu satisfaction, soit 40,6%. Cette proportion passe à 63,5% lorsque l'on considère le nombre de mutations obtenues par les enseignants ayant bénéficié d'une bonification au titre du dispositif, puisque sur 1 515 demandes assorties de la bonification, 962 ont été satisfaites.

> Lors de la phase intra-académique 2013, 4 561 enseignants exerçant dans un établissement classé APV avaient demandé leur mutation, 1 869 l'ont obtenue. Soit un taux de mutation de 41% en phase intra-académique pour les enseignants affectés en établissements classés APV ; ce taux s'élève, comme à l'interacadémique, à 50,3% pour les enseignants bénéficiant de la bonification.

II- 2 Les mouvements spécifiques liés à la gestion qualitative des postes et des personnes

La prise en considération des caractéristiques spécifiques de certains postes et de situations professionnelles particulières peut amener à traiter certaines affectations en dehors du barème. Il s'agit notamment des affectations prononcées sur postes spécifiques de compétence ministérielle ou rectorale, qui exigent une adéquation étroite du lien poste/personne.

Depuis 2005, le dispositif des Postes à Exigences Particulières de types I, II et III a ainsi laissé place à celui des postes spécifiques qui, dans le même esprit, repose sur la reconnaissance de la particularité de certains postes, compte tenu des compétences requises pour les occuper. Ces conditions particulières justifient de n'y affecter que des enseignants spécialement recrutés. On parle ainsi de « postes à profil ».

Le traitement des vœux pour certains postes spécifiques s'effectue au niveau ministériel où il est procédé au choix après regroupement de l'ensemble des candidatures.

Postes à profil relevant des mouvements spécifiques nationaux

Théâtre/Cinéma	280
ARTS Disciplines artistiques	195
BTS Economie et gestion	411
BTS Sciences et techniques industrielles	228

BTS Sciences physiques	274
Chefs de travaux de lycées professionnels	1 135
Chefs de travaux de lycées techniques	760
Sections internationales	424
Personnels d'orientation et d'information	490
CPGE Classes préparatoires aux grandes écoles	1 970
Professeurs de lycée professionnel requérant certaines compétences	610
Professeurs de lycée professionnel, dessin arts appliqués aux métiers d'art	98
TOTAL	**6 875**

De leur côté, les recteurs peuvent déterminer une liste académique de postes spécifiques académiques et en réserver l'accès aux seuls candidats qui auront reçu de leur part un avis favorable.

Dans ce cadre, le ministère incite les recteurs à plus d'autonomie dans le choix des enseignants à affecter dans les EPLE, notamment par la mise en œuvre d'une politique académique de gestion qualitative des postes et des affectations qui est désormais inscrite dans les « Principes d'élaboration des règles académiques du mouvement » fixés par la note de service ministérielle.
En complément du traitement national des candidatures à certains postes spécifiques, une carte des postes requérant des compétences ou comportant des exigences particulières est ainsi définie par le recteur pour l'académie. La note de service ministérielle précise que « Les affectations dans ces postes procèdent d'une bonne adéquation entre les exigences de ceux-ci et les capacités des candidats. C'est pourquoi elles font l'objet d'une gestion spécifique de sélection de candidatures et d'un traitement particulier des demandes (appel à candidatures, entretien, avis des chefs d'établissements et des corps d'inspection) avant l'examen en formation paritaire. Ces affectations sont donc effectuées indépendamment des critères de classement « barémés». On peut noter que même s'ils ne représentent que 7,9% des postes en académies, ils ont connu une dynamique de + 32% entre 2007 et 2013.

Répartition des postes spécifiques académiques 2013

Académie	Total
AIX_MARS.	364
AMIENS	180
BESANCON	192
BORDEAUX	629
CAEN	196
CLER.-FER.	130
CORSE	86
CRETEIL	742
DIJON	357
GRENOBLE	352
GUADELOUPE	90
GUYANE	108
LILLE	361
LIMOGES	76
LYON	418
MARTINIQUE	72
MAYOTTE	24
MONTPEL.	820
NANCY-METZ	285
NANTES	428
NICE	231
ORL._TOURS	391
PARIS	440
POITIERS	213
REIMS	180
RENNES	675
REUNION	148
ROUEN	486
STRASBOURG	755
TOULOUSE	648
VERSAILLES	756
Total	**10 833**

● Le rôle des corps d'inspection pédagogique est déterminant dans le repérage et la validation au niveau académique de certaines compétences requises pour enseigner dans des dispositifs d'enseignement spécifiques

Les candidats à ces postes déposent un dossier qui est examiné avant tout sous l'angle pédagogique et doit recevoir un avis favorable d'un membre des corps d'inspection, le plus souvent celui de la discipline à enseigner.

Dans certains cas, les enseignants, pour concourir à une affectation sur un poste spécifique, doivent obtenir au préalable une certification des compétences requises en présentant un examen (dépôt d'un

rapport rédigé par le candidat et exposé-entretien de 30 minutes) auprès d'un jury institué au niveau académique lors d'une session annuelle. Le Recteur d'académie désigne les membres du jury académique et délivre la certification complémentaire.
L'objectif poursuivi par la création de cette certification complémentaire est de permettre à des enseignants de valider des compétences particulières qui ne relèvent pas du champ de leur concours. Il est aussi de constituer un vivier de compétences pour certains enseignements pour lesquels il n'existe pas de sections de concours de recrutement et à terme, de mieux préparer le renouvellement des professeurs qui en ont eu la charge.
Trois secteurs disciplinaires sont retenus : les arts, l'enseignement en langue étrangère dans une Discipline Non Linguistique (DNL), le Français Langue Seconde ou Etrangère (FLS ou FLE).

● **Le rôle des chefs d'établissement dans le recrutement de certains enseignants de leur établissement**
Dans ce processus, les chefs d'établissement sont doublement associés : d'abord ils sont souvent à l'initiative de la demande de création des postes spécifiques dans leur établissement, demande qui correspond à la volonté d'asseoir la politique d'offre de formation ou le projet spécifique de l'établissement ; ensuite, ils participent au choix des enseignants sélectionnés pour être affectés dans leur établissement sur ces postes spécifiques, en formulant un avis sur les candidatures qui leur sont transmises.
Depuis 2006, dans le cadre de l'éducation prioritaire, les chefs d'établissement prennent une part déterminante dans le recrutement des enseignants référents qui viennent renforcer les équipes pédagogiques de leur établissement.

S'agissant des établissements relevant du programme ECLAIR, le profilage des postes était présenté comme un moyen de favoriser la cohérence des équipes autour d'un projet collectif. Un mouvement spécifique avait été mis en place (intra-académique en 2011 et national et intra-académique en 2012) mais n'a pas été poursuivi en 2013. Le choix a néanmoins été laissé aux recteurs de profiler les postes pour les proposer à la mobilité dans les mêmes conditions que les autres postes spécifiques académiques. Les personnels ont ainsi pu être recrutés sur fiche de postes, après entretien avant d'être nommés par le recteur sur avis du chef d'établissement.

III- L'amélioration de la gestion qualitative des affectations

Outre les objectifs de stabilité renforcée des équipes éducatives et de recherche de l'adéquation poste/personne détaillés supra, la volonté forte d'amélioration de la gestion qualitative des affectations des personnels enseignants a conduit à mettre en exergue depuis 2008 les orientations suivantes :
- développer la communication, l'information et le conseil auprès des candidats à la mutation ;
- mieux prendre en compte la situation des candidats ;
- être attentif à la première affectation des néo-titulaires.

III- 1 Le dispositif Infomobilité
Afin d'accompagner les candidats, un dispositif d'accueil et de conseil est mis en place depuis 2008 pour les mouvements des 1er et 2nd degrés, en phases intra et inter-académique : la plateforme **« Info mobilité »** (« 0810 111 110 »).
L'objectif de ce dispositif est de permettre à l'État-employeur d'assumer pleinement son rôle d'information et de suivi des personnels lors d'une étape-clé de leur carrière, la demande de mutation.
Le dispositif fonctionne en deux temps, l'accueil téléphonique pour le conseil et l'aide dans la phase de préparation des demandes de mutation et de saisie des vœux, la communication des résultats à travers une campagne d'envoi de SMS. Pour le mouvement 2013, près de 12 000 appels entrants ont été enregistrés lors de la première phase et 44 650 SMS ont été envoyés dans le cadre du suivi des demandes et de la communication des résultats**.**

III- 2 La prise en compte des situations personnelle et professionnelle des candidats à la mutation
Le respect des priorités légales de mutation est réaffirmé dans la note de service n°2012-171 du 30 octobre 2012. Il s'agit de privilégier en premier lieu les mutations des fonctionnaires relevant des dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 concernant le rapprochement de conjoints, les fonctionnaires handicapés et l'exercice en quartiers urbains difficiles.
Un examen attentif des situations humaines qui l'exigent peut conduire, après examen individuel de la situation des agents et comparaison des dossiers, à procéder, dans le respect des priorités légales, à des affectations dans l'intérêt du service et des personnes. Pour les mutations 2013, la prise en compte du rapprochement de conjoint sera renforcée, en réévaluant les barèmes et en intégrant les années de séparation durant une disponibilité.

III- 3 L'attention portée à la première affectation des néo-titulaires
La première affectation doit être examinée avec attention afin d'éviter les postes les plus difficiles.
Cette priorité d'affectation sur les établissements peu exposés doit être complétée d'un accompagnement volontariste à l'entrée dans le métier : aménagement de service, exclusion des classes les plus difficiles, recours à des enseignants-référents, formations adaptées.

Bien que les stagiaires doivent obligatoirement participer au mouvement interacadémique afin d'obtenir une première affectation au moment de leur titularisation, peu de néo-titulaires sont affectés dans les

académies de leur choix. Près de la moitié des néo-titulaires sont ainsi affectés dans les académies de Créteil et Versailles qui disposent des capacités d'accueil les plus importantes. Cependant, la prise en compte de la situation familiale dans le cadre des affectations (priorité pour rapprochement de conjoints, par exemple) permet de prendre en compte la situation des néo-titulaires qui ont déjà construit une vie de famille et qui sont souvent plus âgés. Ils peuvent ainsi obtenir plus facilement un premier poste dans l'académie d'origine, y compris dans les académies les plus attractives.

Par ailleurs, une bonification « d'entrée dans le métier » de 50 points est attribuée une seule fois sur le premier vœu formulé, dans un délai de trois ans à compter de l'année de stage. Celle-ci permet aux néo-titulaires de bénéficier d'un barème plus favorable pour faire des vœux plus ouverts.

IV- Les mesures financières en faveur des personnels

➢ **La nouvelle bonification indiciaire (NBI)** est versée

- aux coordonnateurs de zones ou de réseaux d'éducation prioritaire, qui perçoivent 30 points, soit 1 667 € annuels ;

Contingent d'emplois :	**1 145**
Dépense estimée :	**1,9 M€** chargés hors CAS

- aux personnels administratifs, techniques, de service, sociaux et de santé (ATSS), qui perçoivent 15 points, soit 833 € annuels.

Contingent d'emplois :	**13 250**
Dépense estimée :	**13 M€** chargés hors CAS

➢ **L'indemnité de sujétion spéciale (ISS)** ; les attributaires sont :
- les personnels enseignants, d'éducation et de documentation du 2nd degré, titulaires affectés dans un établissement classé en ZEP ;
- les personnels enseignants du 1er degré exerçant dans une école en ZEP ;
- les personnels de direction (2nd degré, SEGPA et EREA) affectés en ZEP ;
- les enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation non titulaires affectés en ZEP.

Depuis le 1er juillet 2010, le montant de cette ISS est de 1 155,6 €.

L'ISS ZEP est incompatible avec l'indemnité spécifique, régie par le décret n°2011-1101 du 12 septembre 2011, des personnels exerçant en ECLAIR.

Nombre de bénéficiaires : **65 000 environ** (source : DGRH, AGAPE et EPP octobre 2012).
Dépense 2012 : **63,8 M€ chargés RAFP**

➢ **Remarque** : lorsque l'établissement est classé en « zone sensible », les régimes indemnitaires propres à ce dispositif se substituent à ceux propres aux ZEP : les enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation touchent 30 points de NBI en lieu et place de l'ISS ZEP, les personnels ATOSS touchent 20 points de NBI (au lieu de 15). Les enseignants exerçant les fonctions de chefs de travaux en établissement sensible bénéficient de 60 points de NBI (au lieu de 40 points dans les autres établissements).

En outre, la part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), allouée aux enseignants qui exercent la fonction de professeur principal, peut, à titre dérogatoire, être versée à deux enseignants par division lorsque l'établissement est classé en zone sensible. C'est ainsi que la quasi-totalité des enseignants affectés en établissement sensible perçoit la part modulable de l'ISOE. Dans ce type d'établissement, il est possible, pour un enseignant, de cumuler deux indemnités s'il exerce les fonctions de professeur principal dans deux divisions différentes.

La part modulable est versée mensuellement aux intéressés pour un montant annuel de :
- divisions de 6ème, 5ème et 4ème des collèges et lycées professionnels : 1 230,96 €,
- divisions de 3ème des collèges et lycées professionnels : 1 408,92 €,
- divisions de 1ère année de CAP-BEP des lycées professionnels : 1 408,92 €,
- divisions de 2nde des lycées d'enseignement général et technique : 1 408,92 €,
- divisions de 1ère et de terminale des lycées d'enseignement général et technique et autres divisions des lycées professionnels : 895,44 €,
- divisions de 2nde, 1ère et terminale de bac pro en 3 ans : 1 408,92 €.

A ces mesures indemnitaires s'ajoutent des mesures statutaires (attribution de bonifications aux personnels exerçant dans les territoires de l'éducation prioritaire, pour l'accès à certains corps ou grades) et des mesures relatives au mouvement (attribution de bonifications aux personnels ayant exercé dans ces territoires, lorsqu'ils sollicitent une nouvelle affectation).

➢ **L'indemnité spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles et établissements relevant du programme ECLAIR**

Annoncé à l'issue des états généraux de la sécurité à l'École, le programme école, collège, lycée pour l'ambition, l'innovation et la réussite (ECLAIR) est expérimenté depuis la rentrée 2010 dans 105 établissements situés dans les dix académies les plus exposées aux faits de violence : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Cette expérimentation a été étendue en 2011 puis 2012. A la rentrée 2012, le programme ECLAIR comptait 339 établissements et 2 100 écoles.

Une incitation financière particulière, instituée par le décret n°2011-1101 du 12 septembre 2011, est mise en place pour les personnels enseignants, les personnels de direction, les personnels d'éducation et les personnels administratifs, sociaux et de santé exerçant dans les écoles et établissements relevant du programme ECLAIR.

L'indemnité spécifique ainsi créée comporte une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable pour les personnels enseignants et d'éducation. La part fixe, d'un montant annuel de 1 156 € (2 600 € pour les personnels de direction) est versée aux personnels enseignants, de direction, d'éducation et administratifs, sociaux et de santé affectés dans les écoles et établissements relevant du programme ECLAIR. La part modulable est allouée aux personnels enseignants et d'éducation qui se voient confier, à titre accessoire, des activités, des missions et des responsabilités particulières organisées au niveau de l'école ou de l'établissement.

Le taux plafond de cette part modulable est de 2 400 € par an.

Le nouveau régime se substitue, pour les agents affectés en ECLAIR, aux compléments de rémunération liés aux autres classements (classement en ZEP et classement « sensible »). Toutefois, les personnels qui percevaient, avant la date d'entrée en vigueur du décret, la nouvelle bonification indiciaire régie par le décret n°2002-828 du 3 mai 2002, attribuée au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, peuvent la conserver, à titre personnel, lorsque son montant est plus favorable. En tout état de cause, cette nouvelle bonification indiciaire n'est pas cumulable avec l'indemnité spécifique instituée.

Nombre de bénéficiaires de la part fixe: **43 131**
Dépense liée à la part fixe 2012 : **53,1 M€ chargés RAFP**
Estimation du nombre de bénéficiaires de la part modulable : **24 113**
Dépense liée à la part modulable 2012 : **14,6 M€ chargés RAFP**

➢ **Les mesures spécifiques en faveur des directeurs d'école**
Le régime indemnitaire des directeurs d'école est majoré de 20% si l'école qu'ils dirigent est située en ZEP (indemnité de sujétions spéciales de 1 914,74 € à 2 634,74 €, au lieu respectivement de 1 595,62 € à 2 195,62 €, selon le nombre de classes que comporte l'école, pour les autres directeurs d'école).

A compter de la rentrée 2011, l'ISS des directeurs d'écoles maternelle et élémentaire ou d'établissements spécialisés relevant du programme école, collèges, lycées pour l'innovation et la réussite (ECLAIR) est majorée de 50 % afin de tenir compte de l'accroissement de la charge de travail inhérente à la participation à ce programme (indemnité de sujétions spéciales de 2 393,43 € à 3 293,43 €, au lieu respectivement de 1 595,62 € à 2 195,62 €, selon le nombre de classes que comporte l'école, pour les autres directeurs d'école). Cette majoration est exclusive de la majoration de 20 % prévue en cas d'exercice des fonctions en ZEP.

Nombre de bénéficiaires : **6 772**
Dépense liée à la majoration ZEP ou ECLAIR 2012 : **3,9 M€ chargés RAFP**

➢ **Les mesures spécifiques en faveur des chefs d'établissement**
Le décret n° 99-0770 du 6 septembre 1999 prévoit que les personnels de direction mutés sur leur demande dans un établissement figurant sur l'une des listes prévues à l'article 2 du décret n° 90-806 du 11 septembre 1990 (classement en ZEP) ou relevant du programme ECLAIR peuvent percevoir une indemnité différentielle.
Elle vise à compenser l'éventuelle perte de rémunération (BI, NBI et ISS des personnels de direction) consécutive à l'affectation dans un établissement classé ZEP ou relevant du programme ECLAIR.

Le taux de l'indemnité est variable selon la situation de chaque bénéficiaire.
En 2012, la dépense s'est élevée à 19 088 € environ.

V- Perspectives pour l'éducation prioritaire

L'évolution de l'éducation prioritaire est envisagée dans le cadre de la refondation de l'école. Dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP), un diagnostic a été rendu public à l'issue du comité interministériel du 17 juillet 2013.

Sur la base de ce diagnostic, le Gouvernement a décidé de maintenir la politique d'éducation prioritaire dans un esprit de justice sociale et d'équité, mais d'en repenser les modalités. Outre les mesures issues de la « refondation de l'école de la République », la réforme reposera sur quatre axes :

- l'évolution des pratiques pédagogiques et éducatives ;
- le renforcement de l'accompagnement et de la formation des personnels ;
- le renforcement du pilotage de la politique ;
- la révision des modes d'allocation des moyens.

Les différents scénarios de transformation envisagés seront notamment discutés lors des assises de l'automne 2013 associant largement les acteurs. Un rapport final sera établi pour décembre 2013 ou janvier 2014. Sur cette base, les décisions prises interviendront progressivement à compter de la rentrée 2014.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 9

I. – LES DÉFIS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les remplacements des enseignants

9. Faire le bilan des mesures prises par le ministère pour améliorer le dispositif de remplacement des professeurs absents.

REPONSE

La question du remplacement des enseignants absents constitue une préoccupation majeure du ministre de l'éducation nationale puisqu'elle touche à la continuité et à la qualité du service public.

Dans le cadre des mesures d'urgence adoptées pour la rentrée 2012, 181 postes supplémentaires de remplaçants avaient été créés. **Pour la rentrée 2013**, c'est un effort sans précédent qui a été prévu en faveur du remplacement : **1 000 nouveaux postes** y seront consacrés.
Sur ces 1 000 postes, 720 iront au premier degré où les problèmes de remplacement ont les conséquences les plus lourdes pour les élèves et leur famille, l'absence de l'enseignant entraînant la perte de journées entières de classe. 280 seront destinés à améliorer le remplacement dans le second degré.

I- Le remplacement dans le premier degré

Dans le premier degré, près de 8% des emplois d'enseignants sont affectés au remplacement, soit environ 26 250 ETP en 2011-2012 (la baisse constatée se poursuit avec seulement 25 150 ETP à la rentrée 2012). Ce dispositif a permis de couvrir 89,4% des absences survenues sur l'ensemble du territoire au cours de l'année scolaire 2011-2012, soit une baisse de plus de 2 points par rapport à 2010-2011 (91,5%). Le taux de rendement qui s'élève à 80,8% diminue également mais de seulement 0,8 point par rapport à 2010-2011 (81,6%).

Dans un souci d'efficience, il est apparu essentiel de suivre de manière plus approfondie les données du remplacement. La mise en place d'un outil commun de gestion du remplacement des enseignants du 1er degré public permet de disposer d'indicateurs calculés de façon automatisée. Le développement de cet outil de pilotage (application dénommée ARIA : aide au remplacement en inspection académique), qui a été généralisé dans l'ensemble des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) en septembre 2011, permet de gérer le remplacement de façon opérationnelle (traiter les absences et nommer les remplaçants) et de définir l'organisation la plus appropriée en mutualisant les moyens du remplacement (entre plusieurs circonscriptions du premier degré notamment). Cet outil de suivi du remplacement couvre un champ plus large que celui utilisé jusqu'alors puisqu'il permettra d'obtenir, à l'issue de l'année 2013-2014, un taux englobant le remplacement de l'ensemble des absences, dont les autorisations d'absence.

Enfin, on peut noter que le développement de l'outil ARIA a permis de relancer un dialogue avec les services académiques sur l'organisation du remplacement et des mesures ont pu déjà être prises telles que la fusion et la simplification des différentes catégories de remplaçants (suppression de brigades dites de formation pour certaines IA, par exemple), ou encore le redécoupage des zones de remplacement, voire des circonscriptions.

Par ailleurs, pour améliorer le remplacement, il a été donné, par arrêté du 2 février 2012[9], délégation de pouvoirs aux recteurs d'académie, ainsi qu'aux vice-recteurs de Polynésie française et de Mayotte, pour le recrutement d'agents non titulaires sur des fonctions d'enseignement relevant du premier degré, cette délégation s'avérant nécessaire en raison de l'apparition de besoins occasionnels d'enseignants contractuels. Il n'en demeure pas moins que l'amélioration du remplacement constitue encore un enjeu

[9] Le décret n°85-899 du 21 août 1985 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion du personnel reconnaît la possibilité pour le ministre de déléguer par arrêté aux recteurs tout ou partie de ses pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels, dont le recrutement d'agents contractuels.

prioritaire du 1er degré devant mobiliser des moyens supplémentaires et une attention toute particulière des autorités académiques.

II- Le remplacement dans le second degré

La consommation consacrée au remplacement est passée de 23 540 ETP en 2008 à 19 000 ETP en 2012. Dans le second degré, on a longtemps distingué les absences longues (plus de 15 jours) et les absences courtes (moins de 15 jours) qui dépendaient de deux dispositifs différents.

Pour les absences de longue durée (plus de 15 jours), le contingent des remplaçants, constitué de titulaires de zones de remplacement (TZR), mais aussi de contractuels (CDI et CDD), a permis en 2012-2013 d'obtenir un taux d'efficacité[10] de 97,5%. Le rendement net[11], autrement dit la mobilisation des personnels qui assurent le remplacement (TZR et CDI), avec un taux de 86,1%, est en hausse de près d'un point par rapport à l'année scolaire 2011-2012 (85,2%). La hausse du rendement net semble démontrer une meilleure utilisation de la ressource.

On constate par ailleurs que l'amélioration de l'efficacité a été réalisée sans un appoint renforcé de contractuels, contrairement aux années précédentes, puisque leur nombre est globalement en baisse (-4% en juin 2013). En effet, entre 2006 et 2012, le maintien d'un taux d'efficacité élevé du remplacement de plus de 15 jours avait été rendu possible, malgré les importantes suppressions d'emplois, par un recours massif aux contractuels en CDD (+63%).

Les absences courtes (de moins de 15 jours) relèvent d'un dispositif spécifique mis en place par le décret du 26 août 2005, qui prévoit de faire appel aux enseignants de l'établissement, rémunérés en heures supplémentaires, pour effectuer des remplacements de courte durée. A ce titre, 861 745 heures supplémentaires ont été attribuées pour l'année scolaire 2011-2012 (+11 554 heures par rapport à 2010-2011). Outre les remplacements faisant l'objet de paiement d'heures supplémentaires (HS), il convient d'ajouter les absences de courte durée couvertes par les titulaires sur zone de remplacement qui représentent plus de 35 000 heures. Avec l'ensemble de ces dispositifs, le taux du remplacement de courte durée atteint 37% sans que soient prises en considération les solutions dégagées au sein des établissements dont l'évaluation est impossible (la récupération du cours par l'enseignant à une autre date ou l'échange de service avec un autre enseignant).

Un pilotage renforcé du dispositif a été mis en place par les services académiques et différents leviers ont été utilisés tels que la diminution des pertes de potentiels et le réaménagement des zones de remplacement. En revanche, la coopération inter académique s'avère difficile à mettre en œuvre dans la mesure où le manque de TZR concerne souvent les mêmes disciplines dans les académies limitrophes.

S'agissant de la diversification des viviers, outre l'usage des TZR pour le remplacement de courte durée lorsque cela s'avère possible, y compris dans certains cas dans des disciplines connexes, la constitution, avec l'appui de Pôle emploi, d'un vivier de contractuels encadrés, formés et fidélisés semble être actuellement un des leviers les plus développés par les académies.

Toutefois, le taux de couverture des absences de courte durée reste moins efficient que celui des absences de longue durée. La multiplicité des disciplines enseignées (130 disciplines principales), la répartition géographique des enseignants (8 000 établissements), ainsi que l'imprévisibilité de ces absences très courtes, peuvent largement expliquer ces résultats.

[10] L'efficacité du remplacement et de la suppléance traduit la qualité du service rendu aux usagers du système éducatif que sont les élèves puisqu'il mesure le nombre de journées d'absence effectivement remplacées (par des TZR, des agents non titulaires en CDI et CDD) par rapport au nombre total de journées d'absence (de 15 jours et plus) depuis le 1er septembre également.

[11] Le rendement du remplacement et de la suppléance correspond au nombre de journées de remplacement et de suppléance assurées par le potentiel rapporté au nombre de journées de travail dues uniquement par les titulaires en zone de remplacement (TZR) et les contractuels en CDI depuis le 1er septembre. Le rendement des agents en CDD ou des vacataires n'est pas concerné car il est par définition à 100%.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 10

I. – LES DÉFIS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les remplacements des enseignants

10. Fournir par académie l'évolution, depuis les deux dernières années scolaires, des effectifs d'enseignants susceptibles d'effectuer des remplacements dans le primaire et le secondaire.

REPONSE

La diminution constatée de la consommation dans les premier et second degrés qui se poursuit ci-après résulte encore de la suppression de postes dans le cadre du schéma d'emplois : suppression de 6 550 emplois d'enseignants sur le programme 141 et une réduction de 5 700 ETP sur le programme 140 inscrits **au PLF 2012**.

L'évolution par niveau d'enseignement est la suivante :

● **Enseignement primaire**

Dans le 1er degré, le remplacement des enseignants absents est organisé autour de brigades départementales de remplacement et de zones d'intervention localisée.

Les personnels enseignants affectés sur les premières ont vocation à assurer le remplacement des personnels en congés longs (stages, congés de maternité ou d'adoption, congés de longue maladie…) ; les personnels affectés en zones d'intervention localisée, organisées autour d'un groupement d'écoles, interviennent pour des remplacements plus courts.

Le tableau ci-après détaille, en année civile, la consommation en ETPT de l'action 5 consacrée au remplacement du programme 140.

Consommation en ETPT de l'action 5 programme 140

Académies	RAP 2011	RAP 2012
AIX-MARSEILLE	1 213	1 210
AMIENS	828	791
BESANCON	544	532
BORDEAUX	1 120	1 021
CAEN	570	529
CLERMONT-FERRAND	493	448
CORSE	113	114
CRETEIL	1 834	1 837
DIJON	761	697
GRENOBLE	1 439	1 242
GUADELOUPE	352	362
GUYANE	177	184
LILLE	1 592	1 502
LIMOGES	380	279
LYON	1 068	1 063
MARTINIQUE	277	334
MONTPELLIER	1 096	1 088
NANCY-METZ	1 186	1 066
NANTES	1 090	1 049
NICE	806	768
ORLEANS-TOURS	1 070	1 013
PARIS	702	563
POITIERS	676	674
REIMS	692	623
RENNES	933	916
LA REUNION	507	531
ROUEN	728	723
STRASBOURG	727	678
TOULOUSE	1 080	1 047
VERSAILLES	2 192	2 268
TOTAL académies	**26 246**	**25 152**
MAYOTTE	15	40
TOTAL avec Mayotte	**26 261**	**25 192**
COM	89	100
TOTAL GENERAL	**26 350**	**25 292**

Données ODE-DAF

● **Enseignement secondaire**

Les effectifs susceptibles d'effectuer des remplacements et des suppléances dans l'enseignement secondaire comprennent les titulaires de zone de remplacement et les agents non titulaires recrutés pour effectuer ces missions.

Le tableau ci-après détaille, en année civile, la consommation en ETPT de l'action 11 consacrée au remplacement du programme 141.

Consommation en ETPT de l'action 11 programme 141

Académies	RAP 2011	RAP 2012
AIX-MARSEILLE	1 116	1 199
AMIENS	613	575
BESANCON	343	308
BORDEAUX	898	878
CAEN	320	316
CLERMONT-FERRAND	291	300
CORSE	196	181
CRETEIL	1 330	1 371
DIJON	312	276
GRENOBLE	947	936
GUADELOUPE	282	284
GUYANE	157	176
LILLE	1 336	1 202
LIMOGES	234	218
LYON	830	775
MARTINIQUE	222	229
MONTPELLIER	787	670
NANCY-METZ	766	721
NANTES	642	576
NICE	780	663
ORLEANS-TOURS	709	662
PARIS	800	744
POITIERS	423	399
REIMS	458	426
RENNES	795	737
LA REUNION	750	703
ROUEN	602	595
STRASBOURG	492	494
TOULOUSE	625	539
VERSAILLES	1 857	1 853
TOTAL académies	**19 913**	**19 006**
MAYOTTE	24	18
TOTAL avec Mayotte	**19 937**	**19 024**
COM	407	309
TOTAL GENERAL	**20 344**	**19 333**

Données ODE-DAF

Pour la rentrée 2013, environ 1 000 emplois de remplacement supplémentaires ont été budgétés pour les académies. 720 concernent le 1er degré et 280 le second degré. Cet effort a permis notamment de renforcer le potentiel de remplacement des académies rencontrant les plus grandes difficultés suite aux suppressions de postes des années précédentes.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 11

I. – LES DÉFIS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les remplacements des enseignants

11. Indiquer, sur deux graphiques distincts, l'évolution depuis 5 ans du taux de rendement brut des remplacements et du taux de rendement net (en précisant la méthode de calcul de chacun de ces taux). Indiquer, pour chaque taux, la disparité actuelle de résultats selon les académies et les matières.

REPONSE

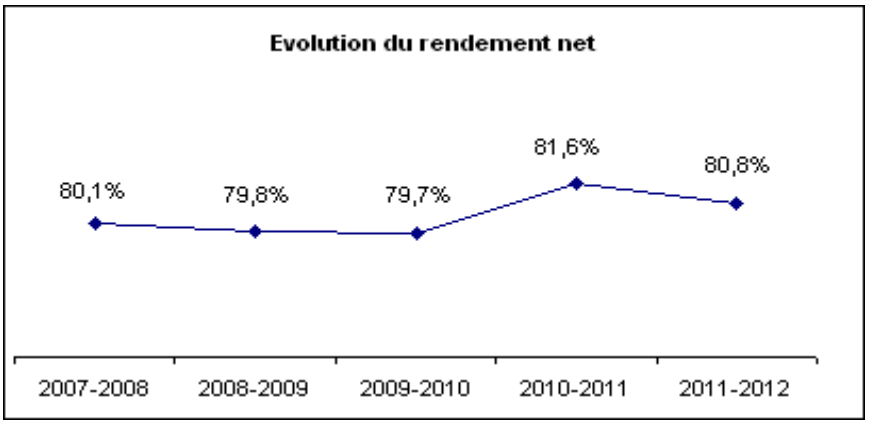
On parle de **remplacement** lorsque l'absence d'un enseignant (suite à un départ en retraite, une disponibilité, un congé de longue durée…) conduit à libérer budgétairement son support d'occupation en cours d'année et se traduit par l'affectation en remplacement d'un autre enseignant qui « consomme » des moyens sur le support implanté dans l'établissement scolaire.

Dans le cas d'une **suppléance**, l'absence d'un enseignant (suite à un congé de maladie ordinaire, un congé de maternité, un congé d'adoption…) ne libère pas le support et conduit à l'affectation en suppléance d'un autre enseignant qui continue à « consommer » des moyens sur la zone de remplacement.

● **Dans le premier degré**, le remplacement des enseignants absents est organisé autour de brigades départementales de remplacement et de zones d'intervention localisée. Les personnels enseignants affectés sur les premières ont vocation à assurer le remplacement des congés longs (stages, congés maternité ou adoption, congés longue maladie…) ; les personnels affectés en zones d'intervention localisée, organisées autour d'un groupement d'écoles, interviennent pour des remplacements plus courts.

Le taux de rendement net correspond au ratio entre le nombre de journées d'absence pour congés maladie et maternité remplacées pendant une année scolaire par les titulaires remplaçants chargés du remplacement et le nombre de jours potentiels de remplacement des titulaires remplaçants chargés du remplacement pour congés de maladie et maternité pendant une année scolaire.
(le potentiel réel, ou net, est obtenu en déduisant du potentiel théorique, ou brut, les journées d'absence des titulaires remplaçants pour congé de maladie et de maternité).

Le taux de rendement reste à un niveau élevé même s'il diminue légèrement par rapport à 2010-2011 (-0,8 point).



Dans un souci d'efficience, il est apparu essentiel de suivre de manière plus approfondie les données du remplacement. La mise en place d'un outil commun de gestion du remplacement des enseignants du 1er degré public permet de disposer d'indicateurs calculés de façon automatisée.

Le développement de cet outil de pilotage (application dénommée ARIA : aide au remplacement en inspection académique), qui a été généralisé dans l'ensemble des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) en septembre 2011, permet de gérer le remplacement de façon opérationnelle (traiter les absences et nommer les remplaçants) et de définir l'organisation la plus

appropriée en mutualisant les moyens du remplacement (entre plusieurs circonscriptions du premier degré notamment).

Cet outil de suivi du remplacement couvre un champ plus large que celui utilisé jusqu'alors puisqu'il permettra d'obtenir, à l'issue de l'année 2013-2014, un taux englobant le remplacement de l'ensemble des absences, dont les autorisations d'absence.

● **Dans le second degré**, il existe dans chaque académie et pour chaque discipline des effectifs permanents chargés du remplacement et de la suppléance.
Ces personnels, qui sont, soit des titulaires affectés en zone de remplacement (TZR), soit des agents non titulaires en CDI, constituent ce que l'on appelle le potentiel de remplacement et de suppléance.

Ce potentiel de remplacement et de suppléance est complété éventuellement par des contractuels recrutés également pour effectuer des remplacements ou de la suppléance lorsque, dans certaines disciplines ou à certains moments de l'année, apparaissent des besoins supplémentaires.

Différents indicateurs sont régulièrement calculés à l'échelon de l'administration centrale à partir des bases de données de gestion académiques et restitués aux académies pour suivre de manière très fine la qualité du remplacement et de la suppléance.

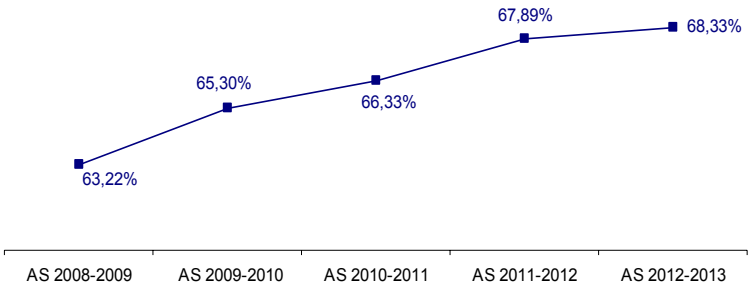
Pour suivre la part des moyens enseignants réellement mobilisés au remplacement et à la suppléance, ont été distingués potentiel brut et potentiel net, ce dernier ne comprenant que les personnels réellement disponibles pour effectuer, dès que nécessaire, un remplacement ou une suppléance.

► Le taux de rendement brut du remplacement

Le taux de rendement brut correspond au ratio entre le nombre de journées de remplacement et de suppléance assurées et le nombre de journées dues par le potentiel pour le remplacement et la suppléance (agents titulaires sur zone de remplacement et agents non titulaires en CDI).

Le taux de rendement brut progresse régulièrement depuis plusieurs années (+ 5 points en 5 ans).

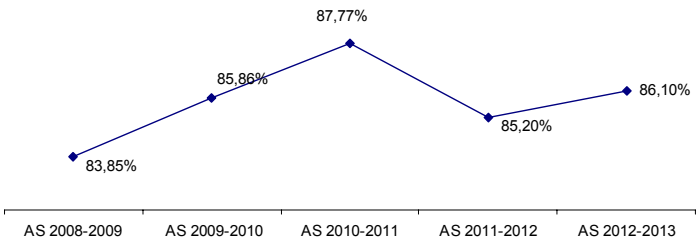
Evolution du rendement brut



► Le taux de rendement net du remplacement

Le taux de rendement net est obtenu en soustrayant du potentiel de remplacement brut les pertes en ETP dues aux moyens qui ne sont pas mobilisables : personnels indisponibles (personnels exerçant dans l'enseignement supérieur, personnels en difficulté), reliquats de service d'enseignants affectés par ailleurs en établissement, « surnombres disciplinaires » et remplaçants eux-mêmes en congé de maladie supérieur à 15 jours).

En juin 2013, le taux de rendement net des personnels affectés au remplacement et à la suppléance est de 86,1%, en hausse de près d'un point par rapport à l'année précédente (85,2% en juin 2012). Par ailleurs, le rendement brut est en très légère augmentation (+ 0,4 pt). La hausse du rendement net semble démontrer une meilleure utilisation de la ressource qui est en très légère baisse (- 63 ETP pour le potentiel net entre juin 2012 et 2013) avec un besoin également en très légère baisse (-51 ETP entre juin 2012 et juin 2013).



Les suppressions massives d'emplois de 2007 à 2012 ont fortement impacté le potentiel de remplacement (-3 000 emplois pour la seule année 2009-2010). Ces suppressions ont engendré une hausse « mécanique » du taux de rendement qui semble se stabiliser entre 85 et 87 %. Cette stabilisation s'explique certainement par cette diminution forte du potentiel qui a atteint ses limites en termes d'utilisation (répartition disciplinaire et/ou géographique) face à des besoins très fluctuants sur le plan temporel, géographique et disciplinaire. Pour pallier les suppressions de postes de remplaçants, les académies ont eu recours massivement aux contractuels en CDD (+63 % entre 2006 et 2012). Elles ont également utilisé les leviers suivants :
- le découpage optimum des zones de remplacement. Beaucoup utilisent actuellement un zonage différent en fonction de l'importance des disciplines. Le ressort territorial d'une zone de remplacement est souvent départemental – voire académique – pour les disciplines à faible effectif,
- l'utilisation des TZR dans les disciplines connexes.

En tout état de cause, s'ils ne sont pas mobilisés pour des heures de remplacement, les TZR effectuent des activités pédagogiques dans leur établissement de rattachement, conformément à leurs obligations de service. Par ailleurs, ces enseignants peuvent être amenés à couvrir les absences de courte durée et à participer à la mise en place des programmes personnalisés de réussite éducative (PPRE).

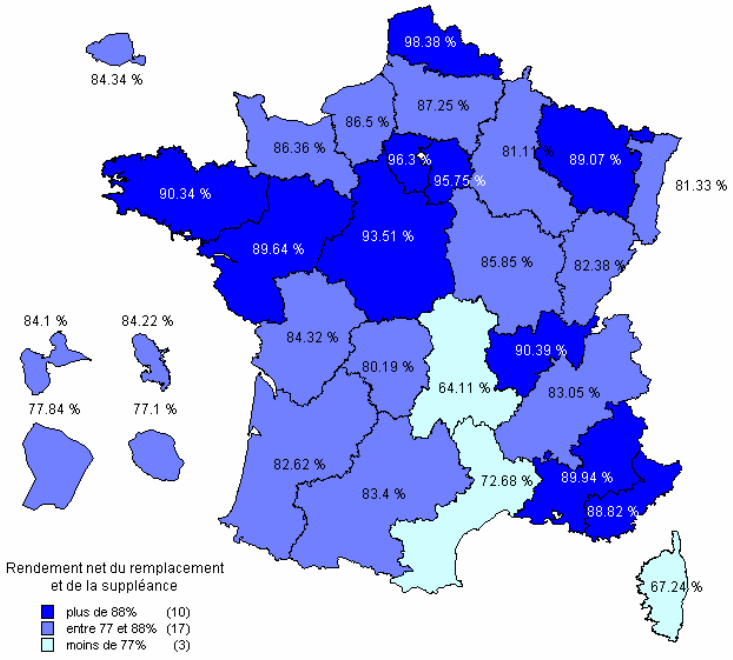
● Disparités académiques du rendement net

La carte ci-contre montre la disparité du rendement net selon les académies pour l'année scolaire 2012-2013.

Alors que le rendement national est supérieur à 86%, certaines académies dépassent 88% : Aix-Marseille (89,24%), Créteil (95,75%), Lille (98,38%), Lyon (90,39%), Nancy-Metz (89,07%), Nantes (89,64%), Nice (88,82%), Orléans-Tours (93,51%), Rennes (90,34%) et Versailles (96,3%).
Les académies de Créteil, Lyon et Versailles ont été particulièrement touchées par les suppressions de postes de remplaçants de 2007 à 2012 ce qui explique ces taux de rendement élevés.

En revanche, pour 3 académies, le rendement net est inférieur à 77% : Clermont-Ferrand (64,11%), Corse (67,24%), et Montpellier (72,68%).

Répartition académique du rendement net – AS 2012-2013
(France : 86,1%) – Source : PIAD T3 du 07/06/2013



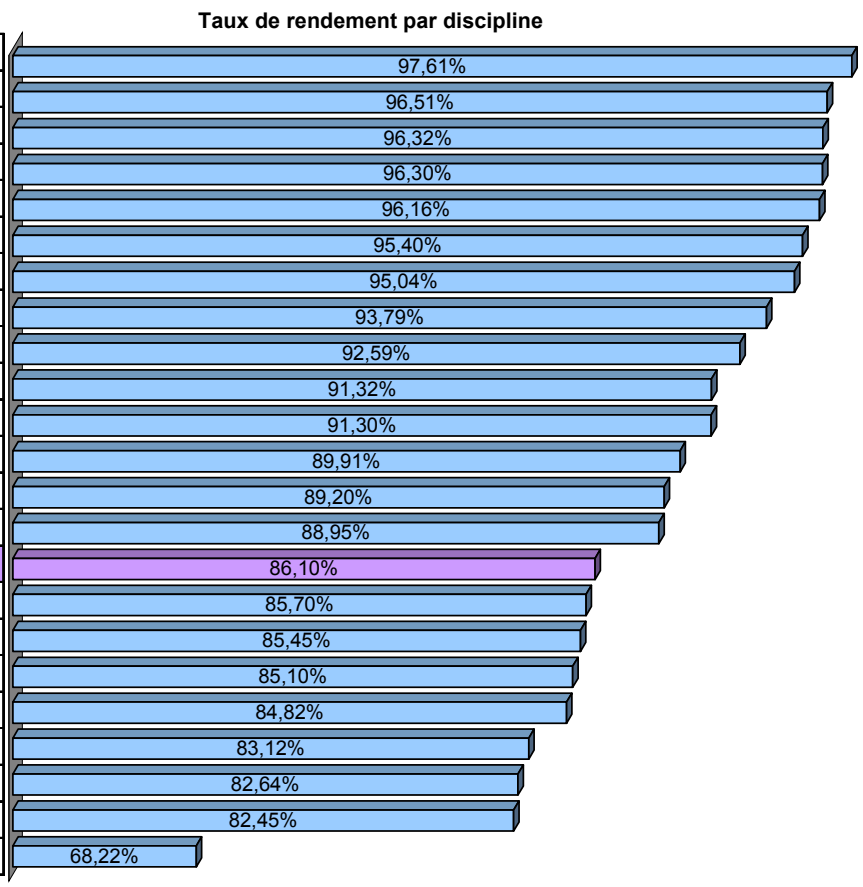
● Disparités disciplinaires du rendement net

Le diagramme ci-après présente le taux de rendement net par discipline en juin 2013. Les 22 disciplines sélectionnées représentent plus de 81% des enseignants.

Des disparités apparaissent : un rendement très fort à près de 98% pour la discipline « lettres modernes», des rendements assez élevés également pour les disciplines « biotechnologie-santé-environnement », « économie-gestion-vente », « anglais », « arts plastiques », « espagnol » et mathématiques (entre 95% et 97%).
En revanche, le rendement est très faible pour la discipline «économie-gestion-comptabilité (inférieur à 70%).

En ETP

Poids de la disc.	Discipline
9,1%	L.Modernes
1,5%	Biotechno. (P)
1,2%	Eco-Gest. Vente (P)
8,5%	Anglais
1,8%	Arts Plast.
3,7%	Espagnol
10,2%	Maths
4,5%	SVT
1,9%	Maths - SP (P)
2,8%	Techno.
1,7%	Musique
2,4%	L.Classiques
1,8%	Allemand
2,3%	Lettres - HG (P)
100,0%	toutes disc.
7,7%	Histoire-Géographie
1,1%	Sc. Eco et Sociales
1,0%	Philosophie
1,2%	Lettres-Anglais (P)
8,4%	EPS
5,1%	Sc.Physiques
2,5%	Doc.
1,1%	Eco-Gest.Compta



COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 12

I. – LES DÉFIS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les remplacements des enseignants

12. Faire un bilan de l'application du dispositif relatif aux remplacements de moins de quinze jours par des enseignants de l'établissement, prévu par la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005.

REPONSE

Les dispositions prévues au troisième alinéa de l'article L. 912-1 du code de l'éducation visant à assurer la continuité de l'enseignement auprès des élèves ont été précisées par le décret n°2005 -1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.
Ce texte permet, dans le cadre d'un protocole défini dans chaque établissement, de mobiliser les enseignants pour un remplacement de courte durée (absence inférieure ou égale à deux semaines), conformément à leurs qualifications, dans la limite de 5 heures supplémentaires par semaine et de 60 heures par année scolaire. Le chef d'établissement doit rechercher en priorité l'accord des enseignants pour participer à ce dispositif même s'il a la possibilité de recourir à la désignation en l'absence d'enseignants volontaires.
Ce dispositif permet notamment de pallier les absences prévisibles, comme celles liées aux stages de formation continue, à la préparation ou la présentation à un concours ou examen, à la participation à un jury.

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

Nombre d'heures supplémentaires effectives attribuées pour le remplacement de courte durée entre 2008-2009 et 2011-2012

2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
696 200	724 698	850 191	861 745

Au remplacement par les enseignants de l'établissement s'ajoutent les titulaires sur zone de remplacement (TZR) qui assurent des heures de remplacement prioritairement de longue durée mais qui peuvent également être mobilisés pour du remplacement de courte durée (plus de 35 000 heures ont été assurées par des TZR au titre du remplacement de courte durée pour l'année 2011-2012). Les suppressions massives de postes de TZR de 2007 à 2012 (-3 000 ETP pour la seule année scolaire 2009-2010) n'ont cependant pas permis un recours plus important à ce type de personnels, mobilisés en premier lieu pour pallier les absences longues.

Au titre de cette année scolaire 2011-2012, on recense ainsi un peu plus de 2,4 millions d'heures à remplacer pour des absences de courte durée. Le développement récent d'une extraction informatique retraçant les besoins de remplacement et de suppléance de courte durée permet de constater que la moitié des absences sont liées à des congés pour maladie ordinaire suivie de la formation continue des enseignants et des voyages scolaires (en moyenne 10 à 15% selon les périodes).

Pour l'année scolaire 2011-2012, on estime que 37% de ces absences de courte durée ont été remplacées (contre 36% en 2010-2011).

Si ce taux de couverture des absences de courte durée semble toutefois moins efficient que celui des absences de longue durée (97,28% en juin 2012), la multiplicité des disciplines enseignées (130 disciplines principales), la répartition géographique des enseignants (8 000 établissements), ainsi que le temps de réactivité puisqu'il s'agit de remplacements imprévisibles et épisodiques, peuvent largement expliquer les résultats obtenus sur le remplacement de ces absences très courtes. Il convient par ailleurs de préciser que le module de l'application du remplacement mis en place en établissement pour la saisie des absences de courte durée n'est pas toujours alimenté convenablement par souci de simplification de saisie. Enfin, ce chiffre ne reflète pas totalement la réalité parce qu'il n'inclut pas toutes les solutions dégagées au sein de l'établissement (notamment la récupération du cours par l'enseignant à une autre date ou l'échange de service avec un autre enseignant).

Au demeurant l'amélioration du remplacement de courte durée passe également par la mise en œuvre des préconisations indiquées dans la note de service ministérielle n°2010-0410 du 20 septembre 2010 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré public.

Un pilotage renforcé du dispositif de remplacement a été mis en place par les services académiques (information des chefs d'établissement à la rentrée, désignation des référents dans les académies et dans les établissements, calendriers prévisionnels, tableaux de bord, développement d'outils de gestion ou de ressources numériques…) et différent leviers sont utilisés tels que la diminution des pertes de potentiels et le réaménagement des zones de remplacement.

En revanche, la coopération inter académique s'avère difficile à mettre en œuvre dans la mesure où le manque de TZR concerne souvent les mêmes disciplines dans les académies limitrophes. De même, la mutualisation des moyens de remplacement entre établissements ou au sein des bassins d'éducation est peu utilisée dans les académies faute notamment d'outils.

S'agissant de la diversification des viviers, outre l'usage des TZR pour le remplacement de courte durée lorsque cela s'avère possible, la constitution, avec l'appui de Pôle emploi, d'un vivier de contractuels encadrés, formés et fidélisés semble être actuellement un des leviers les plus développés par les académies, l'ouverture au recrutement des retraités ayant donné des résultats mitigés en raison des disponibilités temporelles et géographiques limitées de cette population.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 14

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
14. Remplacement des enseignants

- Faire une note détaillée sur les dispositifs de remplacement et les besoins en matière de remplacement au vu des données disponibles sur l'évolution des congés maladies, des congés maternité, des congés de longue durée des absences de courte durée.
- Préciser le nombre de titulaires de zone de remplacement par disciplines et par académies et leur mobilisation lors de la dernière année scolaire écoulée et sur les cinq dernières années précédentes, en précisant le taux de mobilisation de ces derniers devant groupe classe.
- Faire le bilan du dispositif des remplacements de courte durée prévu par la loi d'orientation pour l'avenir de l'école. Préciser le nombre d'heures de remplacement ainsi assurées depuis la mise en œuvre du dispositif.
- Commenter le recours par certaines académies à des enseignants retraités, des vacataires, des jeunes diplômés ou aux listes complémentaires des concours.

REPONSE

La question du remplacement des enseignants absents constitue une préoccupation majeure du ministre de l'éducation nationale puisqu'elle touche à la continuité et à la qualité du service public.

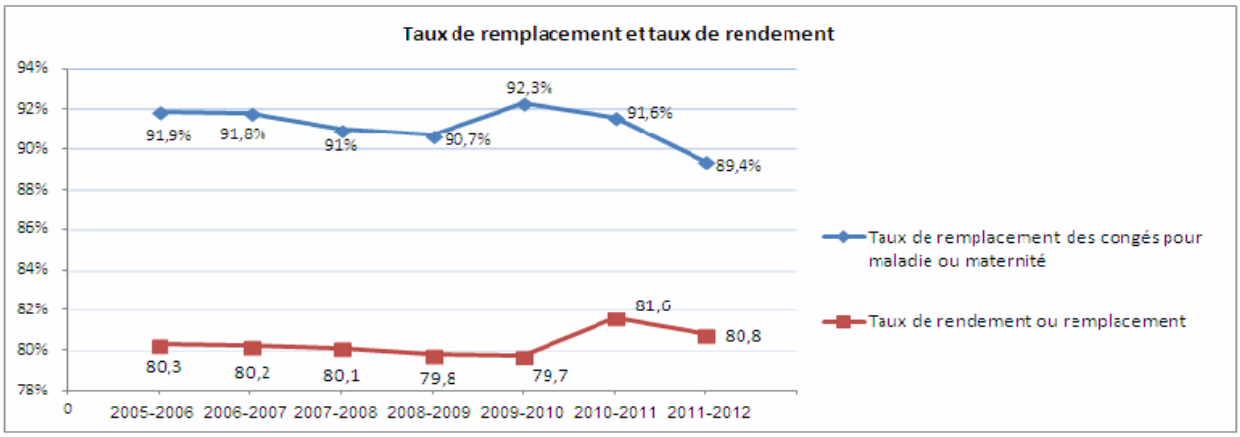
Suite aux suppressions massives de postes de titulaires de remplacements de 2007 à 2012 (- 3 000 ETP pour la seule année scolaires 2009-2010), des mesures d'urgence ont été adoptées pour la rentrée 2012, 181 postes supplémentaires de remplaçants avaient été créés. **Pour la rentrée 2013**, c'est un effort sans précédent qui a été prévu en faveur du remplacement : **1 000 nouveaux postes** y sont consacrés.
Sur ces 1 000 postes, 720 vont au premier degré où les problèmes de remplacement ont les conséquences les plus lourdes pour les élèves et leur famille, l'absence de l'enseignant entraînant la perte de journées entières de classe. 280 sont destinés à améliorer le remplacement dans le second degré.

I- Premier degré

Dans le premier degré, dès la 1ère demi-journée d'absence d'un enseignant, les personnels titulaires remplaçants peuvent être mobilisés. Ces enseignants sont rattachés à une école et affectés soit dans une brigade départementale de remplacement, soit dans une zone d'intervention localisée (ZIL).

Les personnels enseignants affectés sur les brigades ont vocation à assurer le remplacement des congés longs (stages, congés maternité ou adoption, congés longue maladie…) ; les personnels affectés en zones d'intervention localisée (infra-départementales), organisées autour d'un groupement d'écoles, interviennent pour des remplacements plus courts.

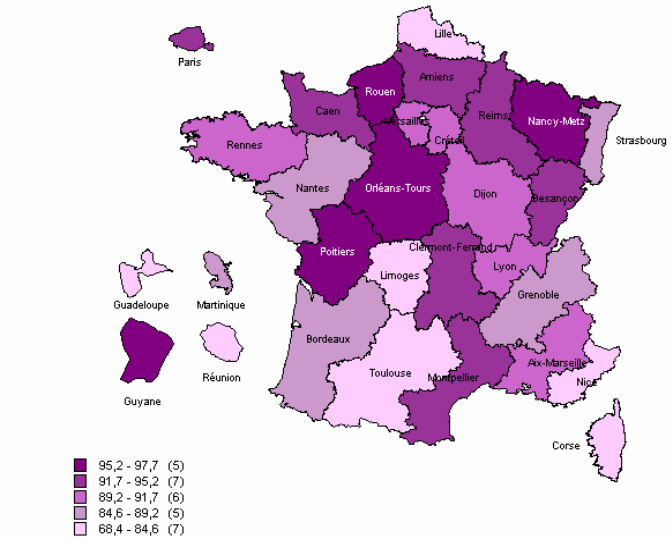
Dans le premier degré, près de 8% des emplois d'enseignants sont affectés au remplacement, soit environ 26 250 ETP. Ce dispositif a permis de couvrir 89,4% des absences survenues sur l'ensemble du territoire au cours de l'année scolaire 2011-2012, soit une baisse de plus de 2 points par rapport à 2010-2011. Le taux de rendement qui s'élève à 80,8% diminue également mais de seulement 0,8 point par rapport à 2010-2011 (81,6%). La dégradation apparente de ces taux peut s'expliquer par un ajustement des moyens alloués à cette fonction, les académies ayant bénéficié d'une aisance relative en 2010 et 2011 du fait des surnombres d'enseignants constatés.



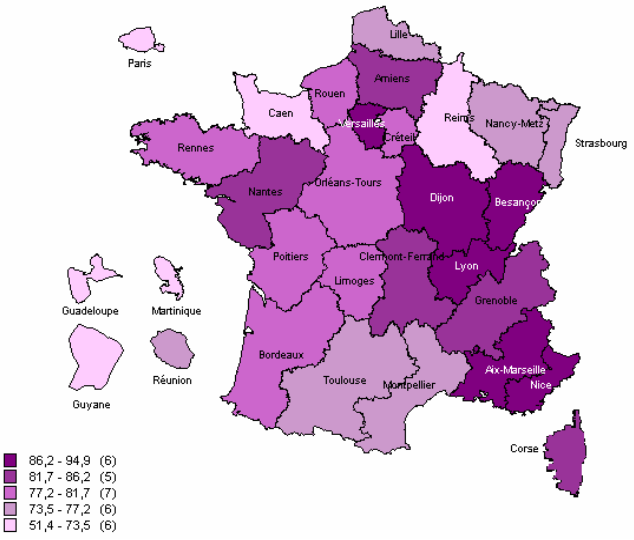
Source : DGESCO enquête annuelle remplacement

Parmi les académies ayant le taux de remplacement le plus élevé figurent Poitiers, Guyane, Nancy-Metz, Orléans-Tours, Rouen et Paris et parmi celles qui ont le taux de rendement le plus fort se trouvent Nice, Aix-Marseille et Versailles (cf. annexe 1).

Taux de remplacement en 2011-2012



Taux de rendement en 2011-2012



Source : DGESCO enquête remplacement

Dans un souci d'efficience, il est apparu essentiel de suivre de manière plus approfondie les données du remplacement. La mise en place d'un outil commun de gestion du remplacement des enseignants du 1er degré public permet de disposer d'indicateurs calculés de façon automatisée.

Le développement de cet outil de pilotage (application dénommée ARIA : aide au remplacement en inspection académique), qui a été généralisé dans l'ensemble des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) en septembre 2011, permet de gérer le remplacement de façon opérationnelle (traiter les absences et nommer les remplaçants) et de définir l'organisation la plus appropriée en mutualisant les moyens du remplacement (entre plusieurs circonscriptions du premier degré notamment).

Cet outil de suivi du remplacement couvre un champ plus large que celui utilisé jusqu'alors puisqu'il permettra d'obtenir, à l'issue de l'année 2013-2014, un taux englobant le remplacement de l'ensemble des absences, dont les autorisations d'absence.

II- Second degré

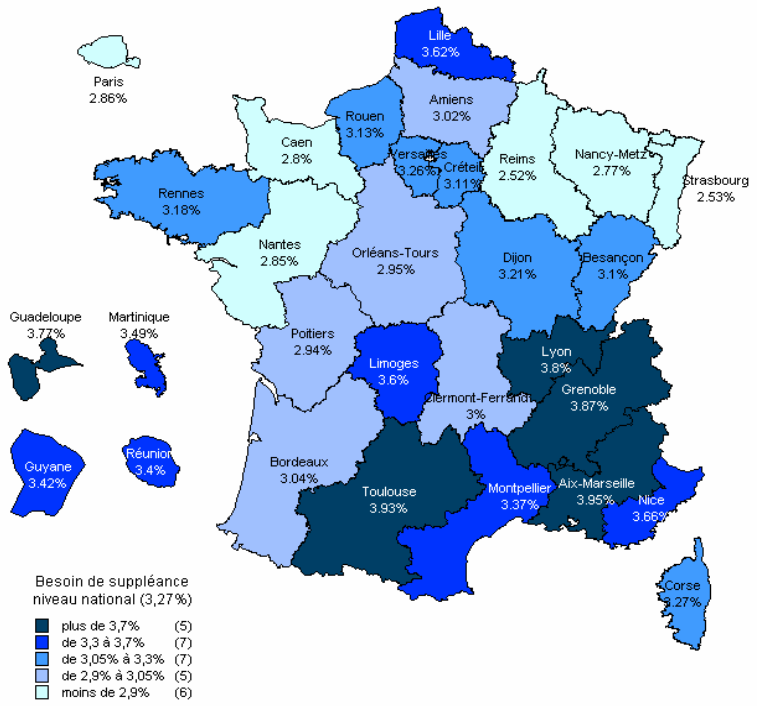
II-1 Besoin de remplacement et de suppléance

On parle d'un besoin de **remplacement** lorsque l'absence d'un enseignant fait suite à un départ en retraite, une disponibilité, un congé de longue durée…, ce qui conduit à libérer budgétairement son support d'occupation en cours d'année et se traduit par l'affectation en remplacement d'un enseignant qui « consomme » des moyens sur le support implanté dans l'établissement scolaire.

On parle d'un besoin de **suppléance** lorsque l'absence d'un enseignant fait suite à un congé de maladie ordinaire, un congé de maternité, un congé de longue maladie…, ce qui ne libère pas le support et conduit à l'affectation en suppléance d'un autre enseignant qui continue à « consommer » des moyens sur la zone de remplacement.

Dans le 2nd degré, le besoin de remplacement et de suppléance[12] a représenté, **en 2012-2013, 4,5% des agents affectés en établissement**, soit l'équivalent d'environ **15 094 agents**. Le seul besoin de suppléance a représenté 3,27% des agents affectés en établissement, soit l'équivalent d'un peu plus de 11 100 agents. Ce besoin de suppléance est contrasté suivant les académies (cf. tableau 1 ci-après).

Tableau 1 : Besoin de suppléance



La carte ci-contre montre un besoin de suppléance contrasté selon les académies :

- des taux supérieurs à 3,7% dans les académies du couloir rhodanien (Aix-Marseille Grenoble et Lyon) de même qu'en Guadeloupe et à Toulouse ;

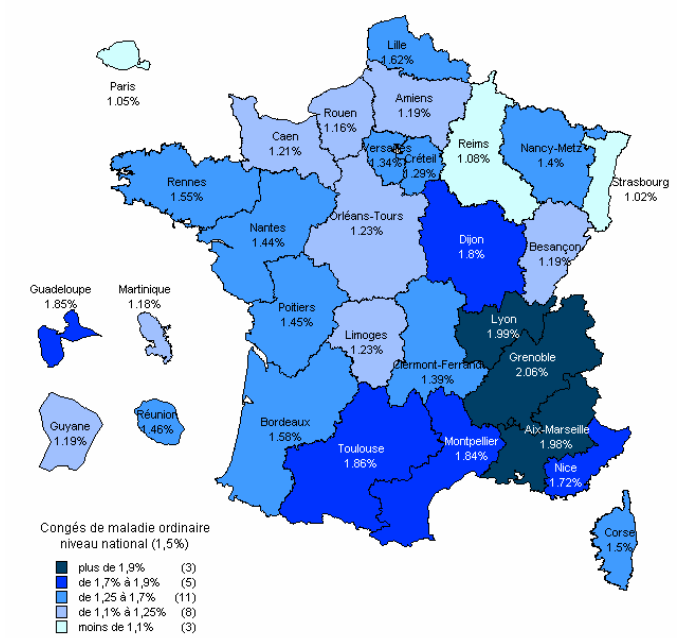
- des taux inférieurs à 2,9% dans les académies de l'est (Nancy-Metz, Reims et Strasbourg) ainsi que dans les académies de Caen, Nantes et Paris.

Source : PIAD au 07/06/2013

Les principaux motifs de besoin de suppléance sont les suivants : congés de maladie ordinaire (46%), congés de maternité (30% - y compris les congés pathologiques pré- et post-natal et les congés de paternité) et congés de longue maladie (18%).
Pour l'année scolaire 2012-2013, les congés de maladie ordinaire ont représenté 1,5% des agents affectés en établissement, soit l'équivalent d'environ 5 000 agents (ETP) (cf. tableau 2 ci-après). Les congés de maternité ont représenté 0,98% des agents (ETP), soit l'équivalent d'environ 3 300 agents (ETP) (cf. tableau 3 ci-après). Enfin, les congés de longue maladie ont représenté 0,58% des agents affectés en établissement, soit l'équivalent d'environ 2 000 agents (ETP) (cf. tableau 4 ci-après).

[12] des personnels en fonction enseignement et documentation pour des congés de plus de 15 jours

Tableau 2 : Congés de maladie ordinaire



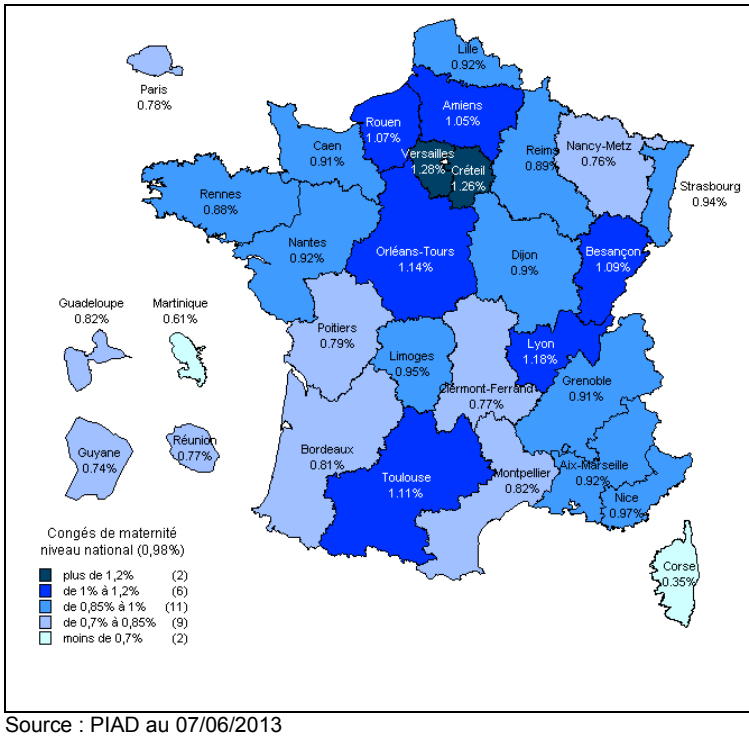
Ces congés de maladie ordinaire **de plus de 15 jours**, qui équivalent à près de 5 100 agents (ETP), représentent 1,5% des agents affectés en établissement (ETP) contre 1,41% en 2011-2012.

Ces congés sont particulièrement nombreux dans les académies d'Aix-Marseille, Lyon et Grenoble où le taux dépasse 1,9%.

A l'inverse, le besoin de suppléance pour des congés de maladie ordinaire est inférieur à 1,1% dans les académies de Paris, Reims et Strasbourg.

Source : PIAD au 07/06/2013

Tableau 3 : Congés de maternité



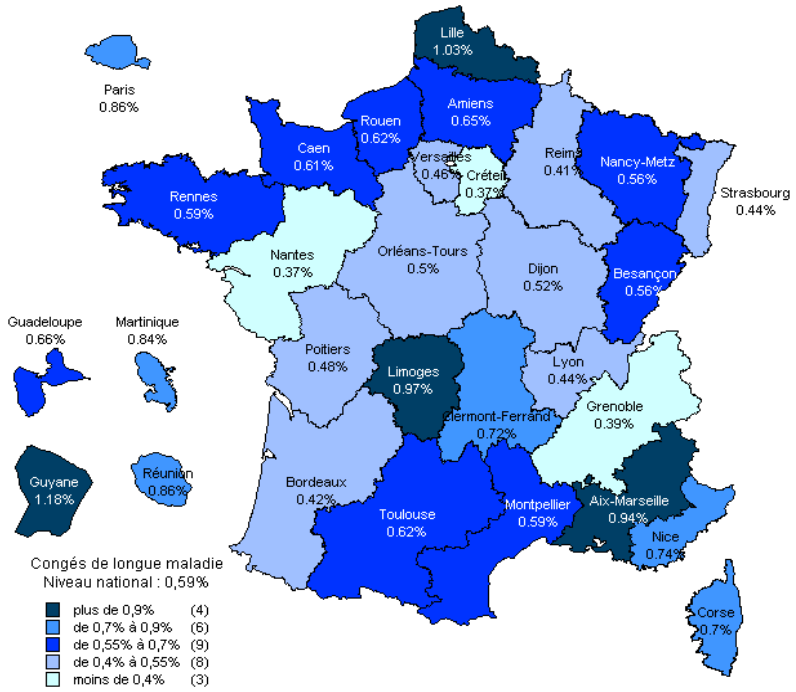
Les congés de maternité représentent 0,98% des agents affectés en établissement (ETP), soit l'équivalent d'environ 3 300 agents (ETP). Ils sont en baisse par rapport à l'an passé (1,06% en 2011-2012).

Ces congés sont particulièrement nombreux dans les académies de Créteil et Versailles où les taux dépassent 1,2%.

On peut noter que les académies franciliennes ont une proportion de femmes de moins de 40 ans beaucoup plus élevée que la moyenne nationale (plus de 30% contre 23% au niveau national).

Source : PIAD au 07/06/2013

Tableau 4 : Congés de longue maladie



Les congés de longue maladie représentent 0,58% des agents affectés en établissement, soit l'équivalent d'un peu moins 2 000 agents (ETP) (0,59% en 2011-2012).

Ils sont particulièrement nombreux, comme l'an dernier, dans les académies d'Aix-Marseille, Guyane, Lille, Limoges où les taux dépassent 0,9%.

Source : PIAD au 07/06/2013

Pour faire face à ces absences, il existe dans chaque académie et pour chaque discipline des effectifs permanents chargés du remplacement et de la suppléance. Ces personnels, qui sont, soit des titulaires affectés sur zone de remplacement (TZR), soit des agents non titulaires en CDI, constituent ce que l'on appelle le potentiel de remplacement et de suppléance. Ce potentiel de remplacement et de suppléance est complété éventuellement par des contractuels ou des vacataires recrutés également pour effectuer des remplacements ou de la suppléance lorsque, dans certaines disciplines ou à certains moments de l'année, apparaissent des besoins supplémentaires.

Différents indicateurs sont régulièrement calculés au niveau de l'administration centrale à partir des bases de données de gestion académiques et restitués aux académies pour suivre de manière très fine la qualité du remplacement et de la suppléance.

II-2 Potentiel de remplacement et de suppléance

Le potentiel net de remplacement et de suppléance comprend les personnels réellement disponibles pour effectuer, dès que nécessaire, un remplacement ou une suppléance ; à l'inverse du potentiel brut qui correspond à l'ensemble des personnels affectés en remplacement, y compris les indisponibles (prêts à l'université, missions académiques, congés maladie des TZR…).

Evolution des moyens mobilisables et du besoin de remplacement et de suppléance

	Juin 2009	Juin 2010	Juin 2011	Juin 2012	Juin 2013
Potentiel net de remplacement et de suppléance (TZR+CDI)	10 812	8 989	8 389	7 405	7342
Contractuels en CDD pour le remplacement en cours d'année et la suppléance - *Données recalculées en ETP*	7429	9 173	10 947	12 043	12 333
Total des moyens mobilisables pour le remplacement en cours d'année et la suppléance (ETP) (1)	18 242	18 161	19 336	19 449	19 675
Total des moyens mobilisables pour le remplacement en cours d'année et la suppléance (%) (2)	5,28%	5,23%	5,59%	5,67%	5,82%
Besoin de remplacement et de suppléance (3)	4,79%	4,55%	4,55%	4,42%	4,46%

(1) hors vacataires et HSE
(2) moyens mobilisables rapportés au nombre total d'enseignants devant élèves
(3) absences de 15 jours et plus converties en ETP et rapportées au nombre total d'enseignants devant élèves

Le potentiel net de remplacement et de suppléance (détaillé en **annexe 2**) connaît une relative stabilisation après plusieurs années de forte baisse (7 342 ETP en juin 2013 soit -63 ETP par rapport à juin 2012 correspondant à 2,16% des enseignants devant élèves).

Il est complété, depuis plusieurs années, par des contractuels en CDD ou des vacataires recrutés pour effectuer des remplacements ou de la suppléance lorsque, dans certaines disciplines ou à certains moments de l'année, apparaissent des besoins supplémentaires.

Contrairement à l'an passé, le recrutement de contractuels en CDD connaît une baisse globale (-4%). Cette baisse touche essentiellement les CDD affectés à l'année (-13%), tandis que ceux affectés pour le remplacement en cours d'année et la suppléance sont en très légère hausse (+2,4% en juin 2012 contre +10% en juin 2013).

II-3 Taux de rendement du remplacement et de la suppléance

En juin 2013, le taux de rendement net des personnels affectés au remplacement et à la suppléance est de 86,1%, en hausse de près d'un point par rapport à l'année précédente (85,2 % en juin 2012). Par ailleurs, le rendement brut est en très légère augmentation (+ 0,4 pts). La hausse du rendement net semble démontrer une meilleure utilisation de la ressource qui est en très légère baisse (-63 ETP pour le potentiel net entre juin 2012 et 2013) avec un besoin également en très légère baisse (-51 ETP entre juin 2012 et juin 2013). Cependant, il faut préciser que les suppressions massives d'emplois de 2007 à 2012 ont enregistré une baisse « mécanique » du taux de rendement qui semble se stabiliser entre 85 et 87 %. Cette stabilisation s'explique certainement par cette diminution forte du potentiel qui a atteint ses limites en termes d'utilisation (répartition disciplinaire et/ou géographique) face à des besoins très fluctuants d'une discipline à l'autre.

Taux de rendement du remplacement et de la suppléance

AS 2007-2008	AS 2008-2009	AS 2009-2010	AS 2010-2011	AS 2011-2012	AS 2012-2013
84,94%	83,85%	85,86%	87,77%	85,20%	86,10%

Pour maintenir un taux de rendement élevé, les académies ont utilisées plusieurs leviers, notamment :
- le découpage optimum des zones de remplacement ; beaucoup utilisent actuellement un zonage différent en fonction de l'importance des disciplines. Le ressort territorial d'une zone de remplacement est souvent départemental – voire académique – pour les disciplines à faible effectif ;
- l'utilisation des titulaires en zone de remplacement dans les disciplines connexes.

En tout état de cause, s'ils ne sont pas mobilisés pour des heures de remplacement, les TZR effectuent des activités pédagogiques dans leur établissement de rattachement, conformément à leurs obligations de service. Par ailleurs, ces enseignants peuvent être amenés à couvrir les absences de courte durée et à participer à la mise en place des programmes personnalisés de réussite éducative (PPRE).

Le tableau figurant en **annexe 3** retrace le taux de rendement du remplacement et de la suppléance par académie pour les cinq dernières années scolaires.

II-4 Taux d'efficacité du remplacement et de la suppléance

Ce taux traduit la qualité du service rendu aux usagers du système éducatif que sont les élèves puisqu'il mesure le nombre de journées d'absence effectivement remplacées par rapport au nombre total de journées d'absence (de plus de 15 jours).

Taux d'efficacité du remplacement et de la suppléance

AS 2008-2009	AS 2009-2010	AS 2010-2011	AS 2011-2012	AS 2012-2013
96,31%	96,22%	96,18%	97,28%	97,53%

Une meilleure utilisation du potentiel de remplacement a permis d'améliorer la couverture des besoins de remplacement de plus de 15 jours depuis 2004. En effet, depuis 9 ans, l'efficacité du remplacement et de la suppléance dépasse 96% avec quelques légères fluctuations selon les années. Le maintien d'une efficacité élevé du taux d'efficacité du remplacement de plus de 15 jours a été rendu possible, malgré les importantes suppressions d'emplois, par un recours massif aux contractuels en CDD (+63 % entre 2006 et 2012).

L'**annexe 4** présente le taux d'efficacité du remplacement et de la suppléance par académie pour les cinq dernières années scolaires.

II-5 Le remplacement des absences de courte durée

Les dispositions prévues au troisième alinéa de l'article L. 912-1 du code de l'éducation visant à assurer la continuité de l'enseignement auprès des élèves ont été précisées par le décret n°2005 -1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.
Ce texte permet, dans le cadre d'un protocole défini dans chaque établissement, de mobiliser les enseignants pour un remplacement de courte durée (inférieure ou égale à deux semaines), conformément à leurs qualifications, dans la limite de 5 heures supplémentaires par semaine et de 60 heures par année scolaire. Le chef d'établissement doit rechercher en priorité l'accord des enseignants pour participer à ce dispositif même s'il a la possibilité de recourir à la désignation en l'absence d'enseignants volontaires.

Le dispositif mis en place en 2005 permet notamment de pallier les absences prévisibles telles celles liées aux stages de formation continue, à la préparation ou la présentation à un concours ou examen, ou celles relatives à la participation à un jury….

Les titulaires et contractuels participant au dispositif de remplacement de courte durée bénéficient d'heures supplémentaires effectives (HSE).

Nombre d'heures supplémentaires effectives attribuées pour le remplacement de courte durée entre 2007-2008 et 2011-2012

AS 2007-2008	AS 2008-2009	AS 2009-2010	AS 2010-2011	AS 2011-2012
646 201	696 200	724 698	850 191	861 745

Au remplacement par les enseignants de l'établissement s'ajoutent les titulaires sur zone de remplacement (TZR) qui assurent des heures de remplacement prioritairement de longue durée mais qui peuvent également être mobilisés pour du remplacement de courte durée (plus de 35 000 heures ont été assurées par des TZR au titre du remplacement de courte durée pour l'année 2011-2012).

Au titre de l'année 2011-2012, on recense ainsi un peu plus de 2,4 millions d'heures à remplacer pour des absences de courte durée. Le développement récent d'une extraction informatique retraçant les besoins de remplacement et de suppléance de courte durée permet de constater que la moitié des absences sont liées à des congés pour maladie ordinaire suivie de la formation continue des enseignants et des voyages scolaires (en moyenne 10 à 15% selon les périodes).

Pour l'année scolaire 2011-2012, on estime que 37% de ces absences de courte durée ont été remplacées (contre 36% en 2010-2011).

La note de service ministérielle n°2010-0410 du 20 septembre 2010 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré avait listé plusieurs préconisations et notamment la diversification des viviers, outre l'usage des TZR pour le remplacement de courte durée lorsque cela s'avère possible, la constitution, avec l'appui de Pôle emploi, d'un vivier de contractuels encadrés, formés et fidélisés semble être actuellement un des leviers les plus développés par les académies, l'ouverture au recrutement des retraités ayant donné des résultats mitigés en raison des disponibilités temporelles et géographiques limitées de cette population.

ANNEXES

Annexe 1 : Taux de remplacement et taux de rendement dans le 1er degré

	Taux de remplacement des congés pour maladie ou maternité		Taux de rendement du remplacement	
	2010-2011	**2011-2012**	**2010-2011**	**2011-2012**
Aix-Marseille	94,62	89,23	94,46	91,7
Amiens	92,31	92,93	78,61	82,97
Besançon	96,16	95,09	86,22	88,88
Bordeaux	90,62	88,17	78,31	80,38
Caen	92,86	92,47	75,88	70,95
Clermont-Ferrand	91,6	95,09	69,67	83,06
Corse	79,54	77,22	74,74	85,12
Créteil	91,55	90,06	87,66	81,67
Dijon	96,57	90,24	87,04	86,24
Grenoble	88,05	86,83	82,87	85,79
Guadeloupe	64,24	68,45	36,29	66,36
Guyane	99,45	97,29	71,14	71,89
La Réunion	95,62	83,13	77,23	73,5
Lille	92,87	82,08	78,86	74,58
Limoges	79,11	84,59	82,25	79,71
Lyon	91,39	89,53	87,57	86,99
Martinique	84,29	88,25	51,42	51,43
Montpellier	90,64	91,7	77,29	77,09
Nancy-Metz	94,8	96,37	76,41	75,8
Nantes	96,21	88,02	79,65	85,7
Nice	91,84	82,16	94,61	94,84
Orléans-Tours	95,87	96,07	84,79	77,97
Paris	98,98	95,18	74,25	73,16
Poitiers	96,31	97,66	82,32	77,55
Reims	97,65	94,59	73,93	69,4
Rennes	87,73	89,52	80,04	77,22
Rouen	95,73	95,54	77,9	79,6
Strasbourg	83,74	89,03	71,46	73,94
Toulouse	83,19	83,58	80,03	74,68
Versailles	90,33	90,5	95,12	90,38
France Métro + DOM	**91,52**	**89,36**	**81,64**	**80,81**

Source : DGESCO Enquête remplacement

Annexe 2 : Potentiel de remplacement et de suppléance par académie durant les cinq dernières années scolaires

Académie	Potentiel net de remplacement					Contractuels pour le remplacement en cours d'année et la suppléance					Moyens mobilisables pour le remplacement en cours d'année et la suppléance (ETP)					Moyens mobilisables pour le remplacement en cours d'année et la suppléance (%)					Besoin de remplacement en cours d'année et de suppléance				
	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13
AIX-MARSEILLE	425	342	300	289	321	643	747	827	1 062	985	1 068	1 089	1 127	1 351	1 306	6,92%	7,09%	7,51%	9,01%	8,84%	5,70%	5,33%	5,15%	5,03%	4,97%
AMIENS	379	269	304	260	256	175	245	243	245	224	553	513	547	504	480	4,95%	4,52%	4,84%	4,51%	4,36%	3,87%	4,09%	4,21%	4,03%	4,03%
BESANCON	227	208	209	197	183	79	132	133	133	131	306	340	342	330	313	4,59%	5,11%	5,16%	5,12%	4,97%	5,05%	4,38%	4,59%	4,11%	4,35%
BORDEAUX	619	531	469	322	300	160	230	454	680	657	779	761	923	1 002	957	4,98%	4,81%	5,78%	6,12%	5,90%	4,25%	4,20%	4,44%	4,19%	4,30%
CAEN	188	144	159	133	156	145	202	200	238	189	333	346	359	371	345	4,31%	4,41%	4,64%	4,86%	4,67%	4,56%	3,92%	4,45%	3,97%	3,84%
CLERMONT-FD	185	189	139	110	114	126	117	155	164	212	312	306	293	273	326	4,78%	4,70%	4,45%	4,21%	5,09%	4,49%	4,64%	4,15%	3,72%	3,73%
CORSE	64	60	55	56	58	88	96	120	115	105	152	156	175	171	163	9,03%	9,32%	10,56%	10,45%	10,06%	5,93%	5,40%	5,02%	3,91%	4,26%
CRETEIL	572	412	364	368	357	765	1 134	1 181	1 062	1 169	1 337	1 546	1 544	1 430	1 526	5,10%	5,90%	5,92%	5,51%	5,98%	4,58%	4,24%	4,21%	4,07%	4,08%
DIJON	231	172	157	148	163	142	184	198	184	186	374	357	355	333	348	4,38%	4,21%	4,14%	3,94%	4,17%	4,88%	4,84%	4,27%	4,15%	4,38%
GRENOBLE	586	548	538	555	551	304	361	432	396	393	889	910	970	951	944	5,50%	5,62%	6,01%	5,83%	5,95%	5,36%	4,91%	5,21%	4,75%	5,10%
GUADELOUPE	117	99	98	86	80	139	156	201	211	191	256	254	299	298	271	7,29%	6,98%	8,22%	8,26%	7,51%	4,97%	5,71%	5,28%	5,02%	5,80%
GUYANE	23	25	13	22	24	174	180	190	168	196	197	205	203	190	219	9,76%	9,72%	9,31%	8,59%	9,90%	4,42%	4,94%	3,94%	4,71%	4,38%
LILLE	720	666	679	525	480	239	315	463	618	660	960	981	1 142	1 144	1 140	4,13%	4,22%	4,99%	5,07%	5,15%	4,84%	4,72%	4,64%	4,93%	4,82%
LIMOGES	138	128	120	104	100	59	67	78	90	99	196	195	198	194	200	5,03%	5,00%	5,17%	5,19%	5,53%	4,85%	5,26%	5,50%	4,62%	5,04%
LYON	525	428	420	349	350	168	269	290	499	510	693	696	711	848	860	4,60%	4,61%	4,76%	5,72%	5,89%	5,10%	5,10%	5,11%	4,75%	4,94%
MARTINIQUE	77	83	65	67	47	111	133	125	128	244	188	216	189	195	291	5,57%	6,52%	5,83%	6,06%	9,37%	5,50%	5,83%	4,56%	4,58%	4,51%
MONTPELLIER	508	359	392	321	306	296	382	455	602	591	804	741	847	923	897	5,97%	5,40%	6,14%	6,73%	6,56%	5,11%	4,33%	4,35%	4,67%	4,56%
NANCY-METZ	499	405	396	289	292	272	323	330	355	382	771	728	727	644	674	5,47%	5,16%	5,27%	4,83%	5,20%	4,47%	4,23%	4,15%	4,25%	4,08%
NANTES	342	247	196	144	103	334	439	543	555	533	676	686	739	699	636	4,82%	4,82%	5,15%	4,87%	4,45%	5,01%	4,51%	4,54%	4,09%	4,16%
NICE	371	350	384	342	360	291	274	415	360	384	662	624	798	702	743	6,20%	5,75%	7,33%	6,55%	6,98%	5,65%	5,67%	5,38%	5,37%	4,94%
ORLEANS-TOURS	381	300	266	196	236	364	416	401	453	461	744	716	666	648	696	5,56%	5,34%	4,97%	4,93%	5,39%	5,01%	4,70%	4,09%	4,22%	4,10%
PARIS	438	348	301	285	266	97	173	305	319	366	535	521	606	604	632	5,15%	5,06%	5,86%	5,86%	6,23%	4,70%	4,44%	4,50%	4,44%	4,58%
POITIERS	254	174	150	136	144	269	327	338	306	336	523	501	489	441	480	5,98%	5,63%	5,43%	4,97%	5,45%	4,83%	4,65%	4,42%	4,15%	4,47%
REIMS	237	208	211	192	169	127	172	185	193	180	364	380	396	386	349	4,58%	4,84%	5,17%	5,16%	4,78%	4,22%	3,85%	4,51%	3,63%	3,62%
RENNES	389	325	311	299	278	230	282	326	323	319	619	608	636	622	597	5,16%	5,00%	5,20%	5,10%	4,89%	4,55%	4,23%	4,41%	4,23%	4,54%
REUNION	254	264	241	200	208	402	363	460	493	431	656	627	700	693	639	8,78%	8,38%	9,30%	9,24%	8,57%	4,71%	4,09%	4,74%	4,41%	4,90%
ROUEN	319	240	207	173	192	226	267	357	377	308	545	507	563	550	499	5,00%	4,63%	5,21%	5,17%	4,78%	4,51%	4,36%	4,34%	4,06%	4,13%
STRASBOURG	309	222	168	165	202	133	194	288	263	248	442	416	456	428	450	4,22%	3,98%	4,33%	4,12%	4,40%	3,67%	3,55%	3,55%	4,08%	3,44%
TOULOUSE	519	518	395	346	355	315	323	401	542	572	834	840	796	888	927	5,92%	5,88%	5,58%	6,21%	6,50%	5,08%	4,91%	5,09%	4,61%	5,08%
VERSAILLES	917	725	682	726	691	555	669	857	909	1 073	1 472	1 394	1 540	1 635	1 764	4,79%	4,50%	4,98%	5,37%	5,88%	4,69%	4,33%	4,45%	4,58%	4,56%
Total	**10 812**	**8 989**	**8 389**	**7 405**	**7 342**	**7 429**	**9 173**	**10 947**	**12 043**	**12 333**	**18 242**	**18 161**	**19 336**	**19 449**	**19 675**	**5,28%**	**5,23%**	**5,59%**	**5,67%**	**5,82%**	**4,79%**	**4,55%**	**4,55%**	**4,42%**	**4,46%**

Source : DGRH - EPP/PIAD

Annexe 3 : Taux de rendement du remplacement et de la suppléance par académie durant les cinq dernières années scolaires

Académie	Taux de rendement net du remplacement et de la suppléance				
	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13
AIX-MARSEILLE	88,63%	91,81%	91,54%	89,26%	89,94%
AMIENS	77,10%	83,79%	85,69%	86,96%	87,25%
BESANCON	83,10%	79,64%	83,60%	78,04%	82,38%
BORDEAUX	69,20%	71,66%	70,40%	71,88%	82,62%
CAEN	84,18%	82,72%	84,14%	86,53%	86,36%
CLERMONT-FD	82,00%	76,39%	75,36%	71,53%	64,11%
CORSE	68,78%	70,98%	70,64%	60,63%	67,24%
CRETEIL	92,02%	94,29%	93,39%	95,82%	95,75%
DIJON	80,67%	82,46%	84,01%	79,20%	85,85%
GRENOBLE	77,38%	78,25%	77,22%	81,39%	83,05%
GUADELOUPE	76,35%	82,74%	77,49%	79,37%	84,10%
GUYANE	40,85%	62,04%	84,20%	74,34%	77,84%
LILLE	90,66%	92,66%	95,71%	98,17%	98,38%
LIMOGES	82,84%	78,82%	81,12%	81,70%	80,19%
LYON	87,86%	88,70%	91,64%	88,84%	90,39%
MARTINIQUE	51,64%	63,47%	68,73%	66,41%	84,22%
MONTPELLIER	78,51%	79,64%	81,96%	77,72%	72,68%
NANCY-METZ	81,59%	84,60%	86,92%	88,81%	89,07%
NANTES	83,57%	85,96%	87,53%	90,96%	89,64%
NICE	87,91%	88,25%	89,89%	87,14%	88,82%
ORLEANS-TOURS	89,18%	88,68%	91,55%	95,16%	93,51%
PARIS	84,37%	90,19%	85,93%	84,53%	84,34%
POITIERS	66,82%	79,32%	87,93%	84,46%	84,32%
REIMS	84,02%	85,23%	86,05%	80,68%	81,11%
RENNES	88,61%	88,27%	87,24%	87,62%	90,34%
REUNION	71,48%	71,82%	78,23%	76,05%	77,10%
ROUEN	78,84%	82,37%	83,11%	85,07%	86,50%
STRASBOURG	75,10%	78,20%	79,72%	82,23%	81,33%
TOULOUSE	83,77%	83,33%	86,51%	84,78%	83,40%
VERSAILLES	92,91%	96,13%	98,28%	96,91%	96,30%
Total	**83,85%**	**85,86%**	**87,77%**	**85,20%**	**86,10%**

Source : DGRH - EPP/PIAD

Annexe 4 : Taux d'efficacité du remplacement et de la suppléance par académie durant les cinq dernières années scolaires

Académie	Taux d'efficacité				
	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13
AIX-MARSEILLE	97,03%	96,85%	96,07%	97,47%	97,97%
AMIENS	97,51%	98,08%	97,29%	96,45%	97,00%
BESANCON	96,38%	95,62%	98,09%	97,25%	98,35%
BORDEAUX	94,26%	94,30%	93,34%	97,33%	98,12%
CAEN	96,63%	97,01%	97,63%	97,61%	98,68%
CLERMONT-FD	96,83%	97,86%	97,02%	98,09%	98,59%
CORSE	97,12%	96,48%	96,25%	97,86%	97,31%
CRETEIL	95,39%	96,59%	97,68%	97,93%	97,82%
DIJON	95,41%	96,19%	95,97%	95,48%	95,13%
GRENOBLE	90,84%	91,58%	92,86%	97,53%	97,15%
GUADELOUPE	94,25%	95,77%	95,53%	95,52%	94,74%
GUYANE	97,49%	98,20%	97,19%	97,41%	98,06%
LILLE	96,62%	96,62%	93,37%	97,54%	98,89%
LIMOGES	99,23%	99,12%	99,78%	98,13%	97,55%
LYON	97,25%	97,25%	97,67%	98,47%	98,34%
MARTINIQUE	96,93%	97,85%	96,72%	96,33%	93,95%
MONTPELLIER	96,59%	96,80%	96,61%	96,69%	97,16%
NANCY-METZ	96,56%	96,99%	97,29%	97,72%	97,50%
NANTES	96,89%	95,63%	96,60%	96,16%	96,09%
NICE	94,41%	95,77%	95,65%	97,05%	97,24%
ORLEANS-TOURS	97,43%	95,91%	95,06%	96,31%	96,73%
PARIS	98,60%	97,73%	97,33%	98,39%	98,23%
POITIERS	94,09%	93,80%	94,59%	96,98%	96,50%
REIMS	97,66%	96,89%	97,03%	97,46%	97,95%
RENNES	98,27%	98,23%	97,93%	96,87%	97,56%
REUNION	97,57%	97,92%	97,65%	96,45%	96,68%
ROUEN	96,80%	96,11%	96,07%	97,33%	97,92%
STRASBOURG	97,91%	96,51%	96,12%	96,88%	97,68%
TOULOUSE	97,25%	97,69%	97,83%	97,59%	98,07%
VERSAILLES	96,85%	95,45%	96,95%	97,35%	97,50%
Total	**96,31%**	**96,22%**	**96,18%**	**97,28%**	**97,53%**

Source : DGRH - EPP/PIAD

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 24

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
24. Recrutement et accueil des enseignants stagiaires
- Présenter les évolutions prévues de l'organisation du recrutement des enseignants et de l'accueil des stagiaires.

REPONSE

I- Les évolutions dans l'organisation du recrutement des enseignants

Le décret n° 2012-1477 du 27 décembre 2012 prévoit un dispositif transitoire de recrutement (session exceptionnelle) dans certains corps enseignants et d'éducation et le décret n°2013-768 du 23 août 2013 réforme les conditions de recrutement et de formation initiale de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale.

En 2013, trois sessions de concours de recrutements ont donc été organisées.

● Concernant tout d'abord la session de droit commun prévue par les statuts particuliers dans leur rédaction issue de la réforme du recrutement et de la formation des personnels enseignants et d'éducation de 2009, le recrutement dans le cadre de cette session se place dans la continuité de celui organisé en 2012. Les candidats aux concours externes et internes de recrutement des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs de lycée professionnel, des conseillers principaux d'éducation (CPE) et des professeurs des écoles doivent être titulaires d'un master ou d'un titre ou diplôme équivalent ou, à l'exception de l'agrégation, avoir validé une première année de master et être inscrit en deuxième année. En cas de réussite au concours, les candidats doivent justifier de l'obtention du master pour être nommés stagiaires. Dans le cas contraire, ils gardent le bénéfice du concours durant une année et sont nommés stagiaires à la rentrée scolaire suivante s'ils valident un master complet.

● Pour les concours internes, des dispositions transitoires prévoient que, jusqu'à la session 2015 des concours, la licence reste le diplôme de référence pour les candidats remplissant les conditions pour se présenter aux concours internes et qui ont été recrutés, notamment en qualité d'enseignant non titulaire ou d'assistant d'éducation, avant le 30 juillet 2009, date d'entrée en vigueur des décrets du 28 juillet 2009.

Les lauréats de ces concours sont nommés fonctionnaires stagiaires à la rentrée 2013. 22 100 recrutements sont ainsi prévus sur cette session, dont 20 000 recrutements dans l'enseignement public : 9 000 enseignants dans le premier degré, 11 000 dans le second degré.

En outre, dans l'attente du nouveau dispositif de recrutement et de formation des personnels enseignants et d'éducation, qui sera mis en œuvre à partir de la session 2014, un dispositif transitoire a été prévu afin de répondre d'emblée à l'objectif de professionnalisation progressive du recrutement. Ainsi, une session de concours transitoire dite session 2014 exceptionnelle, pour laquelle la campagne de recrutement a été lancée, se déroule avec une phase d'admissibilité en juillet 2013 et une phase d'admission en juillet 2014. Ces concours exceptionnels sont organisés selon les mêmes modalités (programmes, épreuves, nomination, avec notamment la condition de détention d'un master, titularisation et classement) que les concours externes des exercices antérieurs. Ils sont toutefois ouverts aux étudiants en première année de master. Ils se distinguent également par la possibilité offerte aux candidats admissibles qui le souhaitent de bénéficier d'une expérience professionnelle dans des activités d'enseignement ou d'éducation, possibilité matérialisée par un contrat à raison d'un tiers de service rémunéré à hauteur d'un mi-temps. Les candidats admissibles se verront ainsi proposer, à la rentrée scolaire 2013, un contrat à durée déterminée de 12 mois en vertu duquel ils auront à effectuer un tiers des obligations réglementaires de service prévues pour les corps auxquels ils postulent et des séquences de formation au sein des écoles supérieures de l'enseignement et de l'éducation (ESPE). Ils pourront ainsi acquérir une première expérience professionnelle tout en étant accompagnés par un tuteur. Dans le même temps, cette année leur permettra, le cas échéant, de finaliser l'obtention de leur master (M2). Les candidats déclarés

admissibles en juillet 2013 et ayant satisfait aux épreuves d'admission du concours à la fin de l'année scolaire 2013-2014, seront nommés fonctionnaires stagiaires à la rentrée 2014. Cette session particulière ne comprend pas de recrutement en agrégation et seuls les concours externes et la troisième voie y seront ouverts. Elle propose 21 350 postes dont 19 250 pour l'enseignement public : 8 500 postes pour les concours du premier degré public et 10 750 postes pour les concours du second degré public.

● Enfin, une session de recrutements réservés vient compléter ces concours, la première sur les quatre années du dispositif mis en œuvre en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Les recrutements sont à hauteur de 2 600 postes pour les premier et second degrés publics. Ce plan de déprécarisation se poursuivra, sur 4 sessions, jusqu'en 2016.

En 2014 les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant au minimum d'une inscription en première année d'études en vue de l'obtention d'un master. L'année du concours est ainsi anticipée d'une année dans le cursus universitaire par rapport à la réforme dite de la mastérisation de 2009. La nomination du candidat en tant que fonctionnaire stagiaire est, quant à elle, conditionnée à son inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) sauf s'il détient déjà un master, alors que la titularisation des candidats reçus au concours et dont le stage aura donné satisfaction est conditionnée à la justification de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation.

Pour les concours internes, le décret n°2013-768 du 23 août 2013 pérennise le dispositif transitoire mis en place par les décrets n°2009-913, 2009-915, 2009-916, 2009-917 et 2009-918 du 28 juillet 2009 en fixant la condition pour se présenter à ce concours à la détention d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation.

Par ailleurs, le même décret maintient la condition de diplôme pour le détachement dans ces corps (détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation) et offre aux candidats la possibilité de suivre une formation adaptée selon leur parcours antérieur.

Ces dispositions ne sont, toutefois, pas applicables au corps des professeurs agrégés dont les conditions de présentation au concours et de détachement restent inchangées.

II- Les évolutions dans l'accueil des stagiaires

Pour l'année scolaire 2013-2014, les aménagements du dispositif d'accueil apportés par le ministre de l'éducation nationale pour l'année scolaire 2012-2013 au dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires mis en place depuis 2010 sont maintenus. Ces ajustements ont été fixés par la circulaire du 3 juillet 2012 qui prévoit un accueil institutionnel de 5 jours pour les stagiaires volontaires.

Les stagiaires seront en outre affectés, dans toute la mesure du possible, sur des postes complets devant élèves correspondant aux obligations réglementaires de service du corps auquel ils appartiennent. Dans le premier degré, les écoles les plus difficiles et les postes spécialisés seront évités, de même que l'attribution des classes les plus délicates. Dans le second degré, les recteurs veilleront à ce que l'emploi du temps des stagiaires corresponde à deux niveaux d'enseignement au maximum. Sauf contraintes particulières, les stagiaires seront affectés dans le même établissement que leur tuteur.

Dans le premier degré, le dispositif d'accompagnement du stagiaire prévoit l'organisation d'un travail en binôme avec un tuteur (maître d'accueil temporaire, professeur des écoles maître formateur) et parallèlement la prise en charge des classes du stagiaire et du tuteur par un remplaçant titulaire. La formation durant l'année de stage s'organise sous forme de stages groupés pendant les deux premiers mois puis sous forme de stages filés le reste de l'année scolaire.

Dans le second degré, les stagiaires bénéficieront d'une décharge de service de 3 heures par semaine pour les personnels enseignants stagiaires et de 6 heures par semaine pour les CPE stagiaires. La formation durant l'année de stage s'organise dans le second degré sous forme de stages filés dans le cadre des décharges hebdomadaires qui sont accordées. Ces décharges doivent permettre aux stagiaires de suivre une journée de formation par semaine pendant toute l'année scolaire.

Ces mesures visent à améliorer la prise de fonctions avant le déploiement du nouveau dispositif de formation initiale des enseignants.

A partir de la session 2014, une véritable formation avec une composante ou des composantes disciplinaires fortes mais également un aspect professionnel construit sur des stages dans les classes et

des enseignements accompagnant cette entrée progressive dans le métier, sera proposée aux fonctionnaires stagiaires. En effet, le décret du 23 août 2013 procède à la modification des dispositions des statuts particuliers encadrant le déroulement du stage. Une formation alternera des séquences en situation professionnelle dans une école ou dans un établissement scolaire et des séquences au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Elle sera accompagnée d'un tutorat et pourra être adaptée pour tenir compte du parcours antérieur des professeurs stagiaires.

Afin de mettre en œuvre ce projet ambitieux, les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) proposeront des formations aux métiers de l'éducation. Dans ce cadre, tous les futurs professeurs, de la maternelle jusqu'à l'université, partageront ensemble des moments de formation, dans le domaine pédagogique comme dans celui de la recherche, afin de créer une culture et un esprit commun.

A plus long terme, l'objectif est bien d'offrir aux futurs enseignants un parcours de formation initiale reposant sur une entrée progressive dans le métier d'enseignant et s'achevant par l'obtention d'un master.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 23

II- EFFECTIFS – PERSONNELS

23. Faire une note détaillée sur l'inspection individuelle des enseignants du 1er et du 2nd degrés : fréquence moyenne, par discipline et par académie, critères d'appréciation, impact d'une mauvaise notation… Présenter les perspectives d'évolution.

REPONSE

L'appréciation de la valeur professionnelle des personnels enseignants du 1er et du 2nd degrés affectés dans une école ou un établissement d'enseignement du second degré est fondée sur un système de notation reposant notamment sur une inspection individuelle conduite par les corps d'inspection (I). Compte tenu tant de l'insatisfaction suscitée par la réforme engagée par le précédent Gouvernement que de la nécessité de ne pas maintenir en l'état le dispositif de notation objet de nombreux rapports et enquêtes critiques, l'actuel Gouvernement entend proposer de nouvelles perspectives de réforme au terme d'une concertation avec l'ensemble des acteurs concernés (II).

I- L'inspection individuelle des personnels enseignants du 1er et du 2nd degrés

L'inspection individuelle représente l'une des missions confiées aux corps d'inspection en vertu de l'article R. 241-19 du code de l'éducation qui dispose en effet qu' « *ils évaluent dans l'exercice de leur compétence pédagogique le travail individuel et le travail en équipe des personnels enseignants […] des écoles, des collèges et des lycées […]. Ils procèdent, notamment, à l'observation directe des actes pédagogiques. Ils inspectent, selon les spécialités qui sont les leurs, les personnels enseignants […] des écoles, des collèges et des lycées et s'assurent du respect des objectifs et des programmes nationaux de formation, dans le cadre des cycles d'enseignement.* ».

1- L'inspection individuelle dans le 1er degré

Les personnels enseignants du 1er degré font l'objet de l'attribution, chaque année, par le recteur ou par délégation par le directeur académique des services de l'éducation nationale, d'une note de 0 à 20 accompagnée d'une appréciation pédagogique sur proposition de l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) chargé d'une circonscription du premier degré.

L'IEN est le supérieur hiérarchique direct des personnels enseignants du premier degré. L'inspection individuelle en situation dans la classe est le vecteur traditionnel de l'évaluation de l'enseignant assurée par l'IEN, au titre de « l'observation directe des actes pédagogiques » prévue par le code de l'éducation. Les modalités suivant lesquelles se déroulent les inspections individuelles sont précisées par note de service n° 83-512 du 13 décembre 1983 et lettre du 4 mai 1984, conférant ainsi un cadre juridique léger à l'exercice dont les modalités concrètes relèvent de l'appréciation de l'IEN. Il en est de même des critères d'appréciation de la valeur professionnelle des personnels qui ne font pas l'objet d'un cadrage juridique national.

2- L'inspection individuelle dans le 2nd degré

La notation des personnels enseignants du 2nd degré comprend une note globale sur 100 arrêtée chaque année par le recteur (le ministre pour les professeurs agrégés) et constituée par la somme d'une :

- note dite « administrative » sur 40, attribuée par le recteur sur proposition du chef d'établissement, accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir ;
- note dite « pédagogique » sur 60, attribuée par les membres des corps d'inspection chargés de l'évaluation pédagogique des enseignants de la discipline compte tenu d'une appréciation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donné.

Les professeurs d'enseignement général de collège font l'objet d'une notation annuelle de 0 à 20 constituée de la moyenne arithmétique d'une note administrative de 0 à 20 et d'une note pédagogique de 0 à 20, arrêtées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres enseignants du 2nd degré.

L'inspection individuelle des personnels enseignants du second degré appartenant aux corps des professeurs certifiés et professeurs d'éducation physique et sportive est assurée par les inspecteurs

d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), qui interviennent selon leur discipline en principe à l'échelle de l'académie. Les inspecteurs de l'éducation nationale-enseignement technique (IEN-ET) procèdent à l'évaluation des professeurs de lycée professionnel, les inspecteurs généraux de l'éducation nationale (IGEN) étant compétents, en s'appuyant les IA-IPR, en ce qui concerne les professeurs agrégés et les professeurs de chaires supérieures.

Si les statuts particuliers prévoient l'attribution annuellement d'une note, ils ne subordonnent toutefois pas la fixation de cette note à l'intervention préalable d'une inspection individuelle chaque année, ainsi que le juge administratif l'a rappelé, tout en précisant que la note pédagogique ne doit pas être maintenue à l'identique sans que ce maintien ne résulte d'une appréciation annuelle sur la valeur de l'action éducative et l'enseignement donné par l'enseignant (Conseil d'Etat, n° 86172 , 8 février 1995 ; Cour administrative d'appel de Nancy, n° 09NC01168, 6 janvier 2011). Il reste que l'absence d'inspection individuelle pendant un délai excessivement long, tel que l'absence d'inspection pendant quatorze ans, ne permet toutefois pas de regarder la valeur pédagogique d'un enseignant comme légalement appréciée (Conseil d'Etat, n° 103227, 29 juillet 1994).

L'attribution annuellement d'une note, le cas échéant précédée d'une inspection individuelle, est un moment important pour les personnels enseignants, dans la mesure où elle constitue un élément déterminant, notamment en terme d'avancement d'échelon (au grand choix, au choix ou à l'ancienneté), et donc de traitement pour les agents.

II- Les perspectives d'évolution

L'abrogation, par le décret n° 2012-999 du 27 août 2012, du décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants relevant du ministre chargé de l'éducation nationale s'est accompagnée, juridiquement, d'un rétablissement des dispositions relatives à la notation et à l'avancement d'échelon «multi cadencé» antérieurement en vigueur.
Pour autant, le Gouvernement n'entend pas s'en tenir au statu quo. C'est la raison pour laquelle la question de l'évaluation des personnels enseignants a fait partie des points inscrits à l'ordre du jour de la concertation sur la refondation de l'Ecole de la République annoncée en Conseil des ministres le 4 juillet 2012 et dont les travaux, officiellement lancés le jeudi 5 juillet 2012 par le Premier ministre, se sont tenus jusqu'à la fin du mois de septembre 2012.

Rappelant le constat largement partagé de l'inadaptation du système de notation des personnels enseignants, les conclusions du rapport établi en octobre 2012 au terme de cette concertation proposent de « *revoir la nature et la finalité de l'évaluation des personnels* » par la recherche d'un équilibre et d'une clarification des rôles entre les deux évaluateurs (chef d'établissement et inspecteur), ainsi qu'en faisant de l'évaluation un processus qui s'inscrit dans la durée, qui prend en compte le parcours professionnel, le travail en équipe ainsi qu'une part d'auto évaluation et qui valorise l'investissement personnel.

La prise en compte du travail en équipe est un axe de réflexion également retenu par la Cour des comptes dans son rapport public thématique de mai 2013 intitulé « Gérer les enseignant autrement » lorsqu'elle préconise de « *mieux définir le rôle et les objectifs de l'équipe pédagogique [et] de développer l'évaluation collective au niveau d'un établissement ou d'une équipe pédagogique*. »

Fort de ce contexte, l'étude de la question de l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels enseignants suppose qu'au préalable, la redéfinition du métier, la meilleure reconnaissance de l'ensemble des missions et le réexamen des parcours de carrière, prévus à l'agenda social ministériel, aient été menés à bien.

COMMISSION DES FINANCES
DU SENAT

Enseignement scolaire

QUESTION N° 19

II- EFFECTIFS – PERSONNELS
19. « Seconde carrière »
- Faire un bilan de l'application du dispositif : nombre de personnels concernés, fonctions exercées, coût, perspectives. Comment le ministère entend-il développer le dispositif ?

REPONSE

Le dispositif législatif et réglementaire mis en place en 2003 (article 77 de la loi du 21 août 2003 modifiée) et 2005 (décrets d'application du 9 août 2005 et arrêté du 20 septembre 2005) répondait à la volonté d'offrir aux enseignants des parcours professionnels plus diversifiés dans d'autres secteurs d'activité des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière). Cependant il n'a pu être mis en œuvre de façon satisfaisante pour plusieurs raisons :
- méconnaissance partagée par les différents organismes des métiers et savoir-faire exercés dans les corps d'origine et dans les corps et cadres d'emplois d'accueil ;
- tendance à la stabilisation, voire à la réduction des recrutements, accompagnée plus récemment d'une politique d'ajustement structurel peu propice à l'ouverture au détachement ;
- politiques d'intégrations importantes menées parallèlement au profit d'autres partenaires (France Télécom, la Poste, le GIAT) ;
- difficultés à prendre les arrêtés interministériels qui, aux termes de la loi, devaient fixer des contingents d'emplois réservés aux enseignants.

C'est pourquoi **une approche plus large de la mobilité fonctionnelle, tournée vers la construction et la gestion de véritables parcours professionnels diversifiés,** est aujourd'hui recherchée.

Changer de degré d'enseignement ou de discipline d'enseignement, enseigner devant d'autres publics, exercer de nouvelles fonctions sur des postes particuliers, accéder à des fonctions de direction ou d'inspection, changer de métier dans un autre secteur d'activité, au sein du ministère de l'éducation nationale ou en dehors de celui-ci, à titre définitif ou temporaire, constituent des voies diverses dans la recherche d'une mobilité fonctionnelle qui doit être facilitée, non seulement en tant que gage de motivation supplémentaire et de développement de compétences pour les enseignants, mais aussi de maintien de l'attractivité des fonctions enseignantes.

Ainsi des conseillers mobilité carrière, dûment formés, ont été mis en place en 2009 dans les rectorats pour accompagner les enseignants dans la définition et la réalisation de leur projet professionnel (9 700 enseignants, désireux de se réorienter professionnellement, ont été reçus, parfois plusieurs fois, en 2012). Lors de la conduite des entretiens professionnels, les conseillers mobilité carrière repèrent les motivations et les compétences des candidats, informent sur les métiers des trois fonctions publiques, constituent des viviers de personnels par référence à des types de métiers offerts par les recruteurs potentiels, proposent des plans d'action selon la situation de chaque enseignant et aident à la conception de dossiers de candidature.

Chaque année, plusieurs centaines d'enseignants des premier et second degrés sont détachés dans des fonctions non enseignantes au sein des trois fonctions publiques et dans le secteur associatif.

La fonction publique de l'Etat constitue le principal débouché pour ces enseignants qui exercent un nouveau métier dans les secteurs de la culture (chargé d'animation auprès des publics, chargé de production culturelle), des sports (conseiller d'animation sportive, conseiller technique sportif), de la communication (chargé de communication ou de publication), des ressources humaines (responsable de la formation), du développement durable (chargé de projets d'aménagement des territoires), du pilotage et de l'évaluation des politiques publiques (cadre sectoriel, chargé d'études), et dans le réseau culturel et de coopération à l'étranger (attaché de coopération, conseiller de coopération et d'action culturelle).

Ces secteurs d'activité, ainsi que les fonctions techniques (ingénieur) et celles liées à la politique éducative, sont aussi ouverts aux enseignants dans la fonction publique territoriale, alors que les métiers d'éducateur et de psychologue sont proposés, par exemple, au sein de la fonction publique hospitalière.

Le secteur associatif accueille un flux de l'ordre de 400 enseignants dans des fonctions d'encadrement, de responsable de formation ou de responsable pédagogique.

Enfin, chaque année de nombreux enseignants accèdent à des fonctions de direction dans les établissements du second degré et aux fonctions d'inspecteur.

Le coût de ces opérations peut être considéré comme globalement nul, voire négatif, pour le ministère de l'éducation nationale en termes salariaux, les agents détachés libérant un emploi occupé ultérieurement par un de leurs collègues ou un néo-titulaire.

Cependant des difficultés persistent, au sein des fonctions publiques, pour organiser les mobilités externes.

Le ministère entend donc privilégier les orientations suivantes :

- s'appuyer sur les relations nouées sur le plan local avec les partenaires des trois fonctions publiques et au sein des plates-formes régionales interministérielles de ressources humaines afin d'appréhender l'évolution quantitative du marché de l'emploi dans les organismes, sa déclinaison par secteur d'activité, les compétences attendues par les employeurs, et d'instaurer un dialogue sur les compétences transférables ;

- poursuivre la mise en place du droit individuel à la formation pour les enseignants prévu dans le cadre des mesures relatives au Pacte de carrière et utilisé prioritairement pour des formations permettant à l'enseignant d'acquérir de nouvelles compétences dans la perspective d'une mobilité fonctionnelle ;

- améliorer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière auxquels est proposé un nouveau parcours de formation (personnels débutants et expérimentés) ;

- continuer à mieux apprécier les métiers exercés et les compétences acquises par les enseignants détachés depuis plusieurs années, de façon à connaître leurs domaines d'activité, les facteurs de réussite de leur réorientation professionnelle, et à valoriser ces parcours par la diffusion de témoignages ;

- identifier les « créneaux » correspondant à des fonctions accessibles aux personnels enseignants, compte tenu des possibilités de réorientation de carrière au sein même des services et établissements relevant des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (développement des passerelles entre l'enseignement du premier degré et l'enseignement du second degré, procédure spécifique de détachement d'enseignants dans le corps des attachés, constitution d'un référentiel ministériel des métiers et compétences) ;

- offrir aux enseignants, au moyen d'un portail mobilité sur le site du ministère, les informations sur les différentes perspectives offertes pour leur réorientation professionnelle et les outils susceptibles de les aider dans leur démarche (chaque mois plus de 20 000 enseignants visitent cet espace) ;

- utiliser de façon optimale les bourses nationales et régionales de l'emploi public et participer aux travaux du réseau interministériel des conseillers mobilité carrière placés auprès des DRH des administrations centrales : ces échanges réguliers entamés au début de 2008 permettent de comprendre et de promouvoir les « bonnes pratiques », de mieux appréhender leurs enjeux et de favoriser des opérations d'ouverture dans certains secteurs.

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

Enseignement scolaire

QUESTION N° 63

IV. – LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

63. Enseignants en difficulté

Fournir des informations sur le nombre d'enseignants *de facto* reconnus en tout ou partie inaptes à leurs fonctions et sur la mise en œuvre du dispositif des postes adaptés ou autres mesures prises ou envisagées afin de favoriser leur reclassement.

Indiquer et commenter l'évolution du nombre d'enseignants ayant démissionné depuis 2007.

REPONSE

Le dispositif de postes adaptés a remplacé celui de réadaptation-réemploi et a été mis en place par le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007. Il concerne les personnels enseignants exerçant dans les premier et second degrés et les personnels d'éducation et d'orientation (secteur public) qui rencontrent des difficultés professionnelles pour raisons de santé. Il est totalement déconcentré et mis en œuvre sous l'autorité des recteurs d'académies.

Ce décret prévoit une série de mesures graduées permettant d'accompagner ces personnels. Les mesures possibles sont des aménagements matériels apportés au poste de travail en tant que de besoin, des allègements de service et des affectations sur poste adapté de courte durée (PACD, ex-postes de réadaptation) ou sur poste adapté de longue durée (PALD, ex-postes de réemploi). Ces agents bénéficient dans tous les cas d'un suivi personnalisé qui est assuré par les directeurs des ressources humaines ainsi que par d'autres interlocuteurs : conseillers mobilité carrière, correspondants handicap, corps d'inspection, médecins conseillers techniques, médecins de prévention, assistants de service social….

Si dans le cadre de l'ancien dispositif de réemploi, les personnels étaient exclusivement affectés au CNED, les affectations sur postes adaptés de longue durée permettent désormais aux personnels qui ne pourraient plus exercer leurs fonctions et qui présentent un projet professionnel de réorientation ou de reconversion, d'exercer alors des fonctions de nature différente dans tout service ou établissement relevant du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur. Dans le cas d'une affectation sur poste adapté de courte durée, les intéressés peuvent également bénéficier d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration. La durée d'une affectation sur PACD est d'un an, renouvelable deux fois, celle sur PALD est de quatre ans, renouvelable sans limitation.

1- L'allègement de service

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement.

Il est attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service lorsque l'agent est maintenu sur ses fonctions, et dans la limite de la moitié des obligations réglementaires de service lorsqu'il est affecté sur poste adapté.

L'allègement de service est accordé pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure s'il est octroyé en cours d'année. Il peut être renouvelé plusieurs années de suite selon une quotité dégressive afin que l'agent revienne progressivement vers un service complet.

Lorsque l'allégement est accordé à l'enseignant, sur sa demande, en dehors d'une affectation sur poste adapté, cela permet à l'intéressé d'être maintenu dans son emploi et d'éviter une rupture professionnelle (succession de congés de maladie et/ou congés longs).

Les informations qui remontent à l'administration centrale ne permettent pas de déterminer un taux de rotation.

Nombre d'heures hebdomadaires accordées et nombre d'agents bénéficiaires

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents	909	1 427	1 397	1 862	2 089	**2 288**
Nombre d'heures hebdomadaires	4 695	8 060	7 524	9 395	10 284	**14 476**

L'augmentation des allègements de service accordés aux personnels est forte et continue depuis la création du dispositif en 2007. Cette hausse s'explique par la constante augmentation des demandes de la part des agents et traduit une volonté académique de privilégier les dispositifs les plus en amont dans la gestion des personnels confrontés à des difficultés de santé.
A la rentrée 2011, le volume total des allégements correspondait à 500 ETP. Afin de renforcer encore l'accompagnement des personnels en difficulté pour raisons de santé et de limiter le recours aux congés longs et à la retraite pour invalidité, le nouveau plan pluriannuel 2013-2015 a prévu une augmentation de ces moyens de 50% en 3 ans, ce qui porterait le volume de ces allégements à 750 ETP à la rentrée 2015.

2- Les postes adaptés de courte durée

- 1 694 enseignants en ont bénéficié en 2007,
- 1 444 en 2008 ;
- 1 361 en 2009 ;
- 1 399 en 2010 ;
- 1 380 en 2011 ;
- 1 257 en 2012.

Cette baisse progressive des affectations en PACD s'explique notamment par un nombre moins important de demandes d'affectation en raison d'un recours plus large aux demandes d'allègements de service.

Le tableau suivant présente les sorties de PACD. Depuis 2008, la reprise de l'activité professionnelle représente plus de 50% et les affectations sur PALD sont passées d'environ 16 % à 23 % en 2012. Le taux des agents en interruption d'activité pour raisons médicales diminue de façon régulière.

Types de sorties	Année 2008		Année 2009		Année 2010		Année 2011		Année 2012	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	**VA**	**%**
Reprise de l'activité	257	51%	276	54%	310	51%	295	50%	**298**	**50%**
Réemploi/PALD	86	17%	86	17%	101	16%	96	16%	**136**	**23%**
Interruption d'activité pour raisons médicales	115	23%	88	17%	118	19%	88	15%	**102**	**17%**
Autres	43	9%	64	12%	84	14%	114	19%	**66**	**10%**
Total	501	100%	514	100%	613	100%	593	100%	**602**	**100%**

3- Les postes adaptés de longue durée

La réglementation mise en place à compter de 2007 a eu pour conséquence le transfert au CNED des emplois et crédits correspondant aux enseignants affectés en réemploi inscrits dans la loi de finances 2007.
Les emplois de l'ancien dispositif de réemploi sont depuis 2007 gérés dans une enveloppe **constante**. Ils sont au nombre de 677 et n'ont pas vocation à augmenter.
Au fur et à mesure des vacances de postes de réemploi (retraite, décès, CLD), les recteurs affectent les agents sur PALD au CNED dans la limite de leur dotation en emplois, au titre de cette enveloppe fermée (suivant une répartition entre académies au poids du plafond d'emplois).

Par ailleurs, les recteurs ont la possibilité, lorsque leur contingent académique d'emplois au CNED est saturé et qu'un agent devrait y être affecté en raison de son état de santé et de son projet professionnel, de financer des affectations en PALD sur leur budget opérationnel de programme (BOP). Dans ce cas, les affectations peuvent alors concerner d'autres établissements que le CNED.

- 244 affectations ont été réalisées à ce titre en 2007 et s'ajoutent aux 677 affectations au CNED,
- 385 en 2008 ;
- 449 en 2009 ;
- 456 en 2010 ;
- 448 en 2011 ;
- 496 en 2012.

En 2008, 219 agents ont été affectés sur PALD : **170** affectations sur BOP académique et **49** affectations sur PALD budget CNED (ex-postes de réemploi). Ces PALD d'une durée de 4 ans sont arrivés à échéance en **2012**.

Au terme de ces 4 années, pour ce qui concerne les agents affectés **sur BOP académique,** 44 % ont été renouvelés et 56 % sont sortis du dispositif ; ils se répartissent de la manière suivante :
- 20 % ont repris l'enseignement,
- 20 % sont partis en retraite,
- 18 % ont été placés en CLM ou CLD,
- 13 % ont été reclassés,
- 8 % ont été affectés en PACD,
- 6 % sont partis en retraite pour invalidité,

Viennent ensuite d'autres sorties telles que décès et nominations sur PALD CNED (15%).

Pour ce qui concerne les agents affectés **sur BOP CNED**, 65 % ont été renouvelés et 35 % sont sortis du dispositif ; ils se répartissent de la manière suivante :
- 59% sont partis en retraite,
- 12 % ont repris l'enseignement,
- 12 % ont été placés en CLM ou CLD.

Viennent ensuite d'autres sorties telles qu'affectation sur PACD, mutation, disponibilité (17%).

Compte tenu du type de bénéficiaires de cette affectation, le taux de renouvellement est nettement plus élevé. Les personnels affectés au CNED souffrent généralement d'une pathologie plus lourde rendant plus difficile, voire impossible, une reconversion ou un retour devant élèves. Sur les 49 agents affectés en 2008 sur budget CNED, 2 ont repris l'enseignement, ce qui représente 4% de sorties positives.

S'agissant du **reclassement des agents devenus inaptes** au cours de leur carrière, on observe que cette procédure, pour différentes raisons, reste difficile à mettre en œuvre pour l'ensemble de la fonction publique.

Le ministère de l'éducation nationale a déjà évoqué ce sujet dans le plan pluriannuel 2008-2012 tout en précisant que la mise en œuvre du dispositif de l'adaptation du poste de travail, prévu par le décret n°2007-632 du 27 avril 2007, devrait avoir, à terme, des répercussions positives sur cette procédure. Ces effets étaient notamment attendus en 2011 puisque cette année correspondait à la fin des premières affectations prononcées en 2007 sur PALD (pour une durée de 4 années).

Cependant, même si de nombreux agents ont pu être maintenus en fonction grâce aux allégements de service et aux affectations sur postes adaptés, il a été observé que le nombre de reclassements effectués stagne depuis 2008 et n'a pas connu d'augmentation significative en 2011.

Reclassements effectués entre 2008 et 2011*											
2008			2009			2010			2011		
AAAFC	ARAC	**Total 2008**	AAAFC	ARAC	**Total 2009**	AAAFC	ARAC	**Total 2010**	AAAFC	ARAC	**Total 2011**
107	69	**176**	97	64	**161**	104	64	**168**	**65**	**101**	**166**

AAAFC = nombre d'agents affectés dans une autre fonction du même corps

ARAC : nombre d'agents reclassés dans un autre corps

** Les chiffres de l'année 2012 ne sont pas encore connus.*

Cette question de reconversion, de reclassement et de maintien dans l'emploi reste une préoccupation forte du ministère de l'éducation nationale. C'est pourquoi le plan pluriannuel 2013-2015 prévoit la création d'un groupe de travail qui aura pour objectif de dégager des propositions d'amélioration des résultats.

En ce qui concerne le **nombre de démissions des enseignants titulaires**, les tableaux suivants présentent l'évolution depuis 2007, tous motifs confondus, ainsi que le nombre d'agents ayant obtenu une indemnité au titre de départ volontaire (IDV).

➢ **Pour les enseignants du premier degré**

Années scolaires	Nombre de démissions	*dont IDV*	Evolution hors IDV		
2007-2008	142	*6*	136		
2008-2009	177	*45*	132	-3%	
2009-2010	236	*111*	125	-5%	26%
2010-2011	329	*144*	185	48%	
2011-2012	322	*150*	172	-7%	

entre le 1er octobre de l'année N-1 et le 30 septembre de l'année N

➢ **Pour les enseignants du second degré**

Années scolaires	Nombre de démissions	*dont IDV*	Evolution hors IDV		
2007-2008	186	*6*	180		
2008-2009	197	*47*	150	-17%	
2009-2010	402	*227*	175	17%	22%
2010-2011	473	*265*	208	19%	
2011-2012	447	*227*	220	6%	

entre le 1er octobre de l'année N-1 et le 30 septembre de l'année N

Une analyse qualitative montre que la grande majorité des enseignants qui démissionnent n'est pas en difficulté. Il s'agit essentiellement d'enseignants qui souhaitent s'investir dans un nouveau projet d'ordre professionnel ou privé, créer une entreprise, etc., et décident pour cela de rompre de leur propre initiative le lien qui les unit à l'administration.

La mise en œuvre du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 relatif à l'Indemnité de départ volontaire (IDV), suivie de l'application ministérielle n° 2009-067 du 19 mai 2009, a eu pour effet de faire augmenter le nombre de démissions par l'octroi d'un montant parfois conséquent pour un motif de « création d'entreprise » ou de « projet personnel ». En trois ans, cette nouvelle modalité de départ représente plus de 45% de l'ensemble des démissions du premier degré et plus de 50% pour le second degré (56% entre 2009 et 2011).

Hors IDV, il est néanmoins constaté une augmentation du nombre de démissions (entre la rentrée 2008 et la rentrée 2011, +30% pour le 1er degré et +47% pour le 2nd degré).

SECONDE PARTIE

MISSION

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

ASSEMBLEE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE

Enseignement supérieur et vie étudiante

QUESTION **n° 52**

III.– PROGRAMME 150 : *FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE*
B.– LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

4) La gestion des ressources humaines

52.- Présenter les avancées du chantier ministériel sur la **réforme des carrières** des personnels des universités.

REPONSE

I – Les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs

La politique des six dernières années, dans le cadre de la LRU et des modifications statutaires qui l'ont accompagnée avait pour objectif une gestion plus individualisée des enseignants-chercheurs et des chercheurs reposant sur trois principes :

- l'attractivité des métiers de la recherche et des carrières ;

- la valorisation de l'engagement professionnel et la recherche de l'excellence ;

- la fluidification des passages entre la recherche et l'enseignement supérieur.

I- 1 L'attractivité des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur

Elle commence dès la formation initiale du chercheur.

● Le contrat doctoral

Un contrat, offert aux doctorants dans les universités comme dans les organismes de recherche, offre plus de garanties et peut s'adapter au cas par cas. Il intègre la valorisation, les missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques, et l'enseignement.

Le contrat doctoral fixe, depuis la rentrée universitaire 2010, une rémunération mensuelle minimum de 1 684,93 € bruts si la totalité du temps de travail est consacrée aux activités de recherche et 2 024,7 € bruts si le service intègre d'autres activités. Ce salaire peut être négocié au-dessus de ce minimum sans limite de plafond de rémunération. Ainsi, les universités et les organismes de recherche peuvent être réellement compétitifs pour attirer les meilleurs talents dans leurs laboratoires, dès la thèse.

● La réforme des procédures de recrutement

Depuis la rentrée 2009, l'organisation des concours de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités a été transférée aux établissements d'enseignement supérieur par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009. Le calendrier des recrutements a été assoupli. Les établissements peuvent, soit inscrire leurs offres de postes dans un calendrier commun proposé chaque année, soit ouvrir des concours de recrutement au fur et à mesure de leurs besoins dans la limite du plafond d'emplois qui leur est alloué au niveau national. Les caractéristiques et la localisation des emplois à pourvoir font l'objet d'une publication sur le site internet GALAXIE. Cette possibilité a été étendue aux enseignants-chercheurs assimilés aux maîtres de

conférences et aux professeurs des universités, par le décret n° 2012-156 du 30 janvier 2012 et par les arrêtés du 20 février 2012 et du 14 juin 2012.

Pour favoriser la transparence et la diversité des recrutements, des comités de sélection sont mis en place pour le recrutement des enseignants-chercheurs par délibération du conseil d'administration de l'établissement siégeant en formation restreinte afin de pourvoir chaque emploi d'enseignant-chercheur créé ou déclaré vacant.

Le comité rend un avis motivé sur chaque candidature et le cas échéant émet un avis de classement par ordre de préférence des candidats retenus. Au vu de l'avis motivé émis par le comité de sélection, seul juge de l'appréciation des mérites scientifiques des candidats et à qui est confié le rôle de jury de recrutement, et de l'avis émis par le conseil scientifique ou par l'organe en tenant lieu, le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte, propose au ministre un nom ou une liste de candidats. Il ne peut s'opposer à l'avis émis par le comité de sélection que pour des raisons liées à la stratégie de l'établissement.

Ces dispositions ont été rendues applicables aux enseignants-chercheurs du Muséum national d'histoire naturelle par le décret n° 2011-1939 du 22 décembre 2011.

Il faut noter que la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a instauré un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire. Cette loi a également transféré certaines compétences du conseil d'administration à cette nouvelle instance, qui se voit dotée d'attributions en matière de ressources humaines. Le statut des enseignants-chercheurs sera actualisé et mis en conformité avec ces nouvelles dispositions.

● Les chaires universités-organismes de recherche

En utilisant les possibilités offertes par les comités de sélection créés par la loi du 10 août 2007, une université et un organisme de recherche peuvent recruter ensemble un maître de conférences dont le profil a été défini dans le cadre d'une politique scientifique concertée. Le jeune maître de conférences, recruté à parité par des représentants de l'université et de l'organisme, est ensuite placé, de droit, en délégation auprès de l'organisme, et déchargé des 2/3 de sa charge d'enseignement. Il bénéficie d'une prime significative et de crédits destinés à soutenir sa recherche, l'organisme remboursant à l'université une quotité de la masse salariale.

Peuvent postuler un jeune docteur, un maître de conférences titulaire dans le cadre d'une mutation, ou un chargé de recherche qui souhaite devenir maître de conférences.

Cette formule a de multiples avantages pour chacune des parties :

▪ le nouveau maître de conférences bénéficie d'un double label université et organisme, de moyens financiers substantiels pour mener sa recherche et d'une participation à l'enseignement suffisante pour l'aguerrir, sans l'éloigner de la recherche ;

▪ l'université et l'organisme peuvent mettre en œuvre une stratégie scientifique commune dans des disciplines identifiées, en utilisant au mieux les compétences et en partageant justement les coûts ;

▪ la communauté scientifique dans son ensemble bénéficie d'une attractivité renforcée sur le plan national et international, avec une valorisation de la politique de recrutement des universités et un renouvellement régulier des forces vives de recherche des organismes.

● La revalorisation du début de carrière des jeunes maîtres de conférences

Le décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de reclassement dans le corps des enseignants-chercheurs des établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche prend désormais en compte l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche dans le reclassement des enseignants dans l'enseignement supérieur. Ainsi, la période de thèse accomplie en dehors d'un contrat de travail bénéficie d'une bonification d'ancienneté de deux années et la préparation du doctorat effectuée dans le cadre d'un contrat de travail de droit public ou de droit privé (allocation de recherche, ATER, doctorant contractuel, CIFRE…) est assimilée à de l'ancienneté de service, dans la limite de trois ans, lors de la titularisation comme maître de conférences.

A l'issue du doctorat, les activités de recherche effectuées dans le cadre d'un contrat de travail sont également prises en compte dans la limite de quatre années.

Des dispositions sont également prévues pour tenir compte de services accomplis à l'étranger et les fonctions assurées en tant qu'enseignant associé ou encore à titre privé.

L'ensemble de ces activités étant par ailleurs considéré de manière cumulée (deux à sept ans d'activité) et la durée du premier échelon d'ancienneté du corps des maîtres de conférences réduite à un an, les nouveaux maîtres de conférences sont classés à minima au 2ème, voire au 3ème ou 4ème échelon selon le cas.

En début de carrière, leur rémunération a ainsi augmenté dès septembre 2009 de 12 à 25 % en fonction de la durée des activités antérieures au recrutement.

● L'amélioration des taux de promotion

Une amélioration de carrière a été offerte aux enseignants-chercheurs grâce à une forte augmentation des taux de promotion qui ont pratiquement doublé entre 2009 et 2011. Ces taux ont été ensuite maintenus pour les enseignants-chercheurs aux niveaux atteints en 2011 et également appliqués pour les corps spécifiques des grands établissements, dont les taux étaient jusqu'alors toujours inférieurs.

Cette augmentation des taux de promotion a conduit à une progression significative des possibilités de promotion :

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des maîtres de conférences à la hors classe est passé de 959 en 2009 à 1 103 en 2010, 1 297 en 2011, 1 169 en 2012 et 1 125 en 2013 ;

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des professeurs à la 1ère classe est passé de 818 en 2009 à 919 en 2010, 979 en 2011, 943 en 2012 et 906 en 2013 ;

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des professeurs à la classe exceptionnelle premier échelon est passé de 455 en 2009 à 557 en 2010, 634 en 2011, 609 en 2012 et 606 en 2013.

Le contingent des promotions est désormais réparti pour moitié entre les universités et pour moitié entre les différentes sections du Conseil national des universités, les deux voies ont ainsi connu un accroissement parallèle de leurs possibilités d'attribution.

Pour les professeurs des universités, la durée nécessaire de franchissement du 5ème échelon de la deuxième classe a été réduite de 18 mois et les durées des 1er et 2ème échelons de la première classe de 16 mois.

I- 2 La valorisation de l'engagement professionnel et de l'excellence

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités et le décret du 23 avril 2009 modifiant le statut des enseignants-chercheurs ont donné aux universités la possibilité de fixer les principes d'une politique de gestion des ressources humaines reconnaissant l'engagement des enseignants-chercheurs dans leurs activités d'enseignement et de recherche.

● Une redéfinition claire des missions des enseignants-chercheurs

Autour de la double mission d'enseignement et de recherche, le décret statutaire a clarifié les différentes tâches des enseignants-chercheurs par référence au temps de travail de la fonction publique (1 607 heures) et à une durée annuelle de référence (128 heures de cours ou 192 heures de TD ou de TP ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance). Dorénavant, une heure de travaux dirigés équivaut à une heure de travaux pratiques. Le tutorat, le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants, l'usage des technologies de l'information et de la communication, l'expertise en matière de recherche pourront désormais être intégrés dans les obligations de service et par la suite valorisés. Le paiement des heures complémentaires est déclenché à partir de la 193ème heure ou de la première heure au-delà du temps de service défini dans le cadre de la modulation. Avec l'accord de l'enseignant-chercheur, le service d'enseignement peut désormais être modulé à la hausse ou à la baisse dans les conditions définies par le conseil d'administration. En toute hypothèse, l'enseignant-chercheur ne pourra pas faire moins de 64 heures de TP ou de TD, et devra pouvoir bénéficier d'un temps significatif pour ses activités de recherche.

Le mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires, élaboré par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, explicite la réglementation en vigueur afin de faciliter l'adoption par chaque établissement d'un tableau d'équivalences horaires, destiné aux enseignants-chercheurs. Ce tableau a pour objectif de recenser les activités exercées par les enseignants-chercheurs et de prendre en compte dans leur service d'enseignement le temps qu'ils consacrent à ces activités. Ce document a été diffusé à l'ensemble des présidents et directeurs d'établissement publics d'enseignement supérieur.

- L'évaluation au cours de la carrière

Pour reconnaître et valoriser les activités d'enseignement à leur juste place, chaque enseignant-chercheur doit être évalué tous les quatre ans par le CNU au vu du rapport individuel d'activité établi par l'intéressé auquel est joint l'avis émis par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte sur les activités pédagogiques et tâches d'intérêt général. Les établissements s'appuient également sur cette évaluation pour décider des promotions et des attributions de primes.

Néanmoins, face aux réticences de l'ensemble de la communauté universitaire, les modalités concrètes de cette évaluation n'ont toujours pas été mises en place et seules deux sections du CNU ont accepté de tester cette évaluation à titre expérimental. La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a notamment instauré un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire. Cette loi dotant le conseil académique d'attributions en matière de ressources humaines, celui-ci doit émettre un avis en lieu et place du conseil d'administration sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général qui figurent dans le rapport d'activité. Il est prévu que le conseil académique exerce ses compétences lors de la rentrée universitaire 2014.

- Une politique indemnitaire incitative

Pour renforcer la qualité des enseignements et valoriser les temps d'engagement pédagogique qui sont aussi stratégiques que les activités de recherche, deux primes peuvent être attribuées aux enseignants-chercheurs : une prime de responsabilité pédagogique et une prime d'excellence scientifique.

La prime d'excellence scientifique, instaurée par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009, favorise la mobilité réciproque des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans la mesure où elle est attribuée aux enseignants-chercheurs, dont les professeurs et maîtres de conférences hospitalo-universitaires et de médecine générale ainsi qu'aux chargés et directeurs de recherche, dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral. Pour en bénéficier, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent effectuer un service d'enseignement de 42 heures de cours ou 64 heures de TD. Cette prime, d'un montant minimal de 3 500€, peut atteindre 15 000€ et être portée à 25 000€ pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international. Les dispositions du décret du 8 juillet 2009 prévoyaient également l'intervention, à titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2013, d'une instance nationale nommée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur qui formulait auprès de lui les propositions d'attribution de cette prime.

Afin de prendre en compte l'échéance de la fin du rôle de l'instance nationale et les nouvelles modalités introduites par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, un projet de décret est actuellement en cours d'expertise.

Le décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services permet la mise en œuvre d'un dispositif indemnitaire d'intéressement sur les opérations contractuelles liées à la recherche.

Cette mesure permet d'harmoniser les régimes indemnitaires des personnels en fonction dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans les établissements publics scientifiques et technologiques et dans les autres établissements publics à caractère administratif relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche ayant une mission statutaire de recherche.

En outre, le décret n°2010-664 du 16 juin 2010 modifiant le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 institue une prime d'administration et une prime de charges administratives à certains personnels de l'enseignement supérieur.

Ce décret liste les différentes catégories juridiques d'établissements publics d'enseignement supérieur dont les présidents et directeurs ont vocation à bénéficier de la prime d'administration. Il prévoit également, s'agissant des composantes d'universités, que les directeurs d'instituts universitaires de technologies et des autres instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation assurant la formation des ingénieurs peuvent également bénéficier de la prime d'administration.

Le montant de la prime d'administration est majoré de 25 % à 50 % pour les présidents ou directeurs d'établissements publics ou d'instituts internes bénéficiant des responsabilités et compétences élargies mentionnées à l'article L. 712-8 du code de l'éducation.

I- 3 La fluidification des passages entre la recherche et l'enseignement supérieur

- L'ouverture des instances universitaires

Depuis la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités les personnels des organismes de recherche travaillant dans des laboratoires liés à l'université, sont des membres à part entière de la communauté universitaire. Ils sont électeurs ou éligibles dans les collèges correspondants, qu'ils soient directeurs de recherche, chargés de recherche ou ingénieurs, au même titre que les enseignants-chercheurs ou que les personnels ingénieurs de recherche et de formation.

En outre, la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a modifié l'article L. 952-24 du code de l'éducation, permettant ainsi aux chercheurs exerçant dans les établissements et les organismes de recherche d'être assimilés aux enseignants-chercheurs et siéger dans les instances compétentes lors de l'examen des questions relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs.

II- Personnels non enseignants BIATSS de l'enseignement supérieur

De manière générale, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007 a élargi les responsabilités et les compétences des universités, notamment dans les domaines de la gouvernance, de la gestion financière et des ressources humaines.

Les politiques locales de GRH visent en particulier à mettre en place progressivement une harmonisation des dispositifs indemnitaires. Pour ce faire, une généralisation du dispositif de la prime de fonctions et de résultats est à l'étude afin de permettre aux présidents d'universités autonomes et chefs de service déconcentrés de conduire une politique d'attributions lisible et cohérente entre les filières, dans le cadre d'un dialogue social local de qualité.

Filière administrative

Le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 a créé un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'Etat. Un projet de décret en Conseil d'Etat est en cours d'élaboration afin d'intégrer les attachés relevant des différents ministères et, parmi eux, les attachés régis par le décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Les deux premiers grades, d'attaché et d'attaché principal, sont similaires aux grades actuels, avec toutefois un relèvement du plancher du premier grade qui passera de l'IB 379 à l'IB 404. Les directeurs de service constituent un grade placé en extinction, intégrant les agents relevant actuellement du corps des CASU, avec une grille identique à celle de ce corps.

La principale innovation réside dans la création d'un troisième grade d'attaché hors classe à accès fonctionnel (GRAF), réservé, par la voie du choix, aux attachés du deuxième grade (à partir du 6ème échelon) et aux directeurs de service (à partir du 7ème échelon) occupant ou ayant occupé, pendant une durée fixée par le statut particulier, un emploi fonctionnel ou des fonctions comportant un niveau élevé de responsabilités.
Un arrêté définissant la liste des fonctions génériques ouvrant accès à ce GRAF est en cours d'élaboration au ministère chargé de la fonction publique. Une liste de fonctions spécifiques à l'enseignement supérieur et à l'éducation nationale sera également publiée.

Le GRAF, qui est composé de 7 échelons (IB 759 à IB 1015) et d'un échelon spécial (hors échelle A), est contingenté « en stock » : le taux de promotion est assis sur l'effectif du corps. Les projets d'arrêtés prévoient un taux de 10% du corps. Ce taux serait atteint sur 5 ans (3% en 2013, 5% en 2014, 7% en 2015, 9% en 2016) pour atteindre 10% du corps en 2017.

L'échelon spécial sera notamment accessible aux agents classés au 7ème échelon du GRAF, par la voie du choix. Le taux de promotion ne pourra dépasser 20% de l'effectif du GRAF.

Le projet de décret a été soumis à la commission statutaire du CSFPE le 13 juin. Le calendrier retenu vise une publication permettant une entrée en vigueur le 1er septembre 2013.

Une CAPN commune ADAENES/CASU est fixée à la mi-décembre 2013, qui traitera les promotions dans le GRAF au titre de 2013 et de 2014 et l'accès à l'échelon spécial au titre de 2014.

Le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) bénéficie, depuis octobre 2010, des dispositions du nouvel espace statutaire (NES) institué par le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

Une revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C non techniques a été mise en œuvre à compter du 1er janvier 2012. Il est créé un échelon spécial, contingenté et accessible, au choix, aux adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur relevant du 7ème échelon du dernier grade du corps. Les taux de promotion définis pour les années 2012, 2013 et 2014 sont respectivement fixés à 30,9%, 30,9% et 25%.

Réforme et revalorisation indemnitaires :

Les personnels de catégorie A et B sont actuellement éligibles à la prime de fonctions et de résultats (PFR). Le ministère de la fonction publique a engagé une réflexion au niveau interministériel visant à remplacer l'actuelle PFR par un nouvel outil indemnitaire présentant 2 parties : une part prédominante liée aux fonctions et un complément indemnitaire annuel dont la proportion reste à définir. Il est envisagé une publication d'un nouveau texte fin 2013 pour une application à la catégorie C (administrative et éventuellement technique pour les ministères le souhaitant).

L'extension aux catégories A et B administratives serait effectué ultérieurement, le temps que les questions liées au statut commun du CIGeM des attachés soient stabilisées.

Conformément aux engagements pris par le ministre de l'éducation nationale dans le protocole du 30 mai 2013 sur les mesures catégorielles, la politique indemnitaire du ministère de l'éducation nationale se traduit par un effort particulier envers les personnels de catégorie C au sein de l'enveloppe de crédits indemnitaires déléguée aux services pour 2013.

Filière technique

Le décret n°2011-979 du 16 août 2011, applicable à partir du 1er septembre 2011, a mis en œuvre les fusions des corps appartenant aux filières ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et laboratoire. Désormais, la gestion de l'ensemble des corps de cette filière unifiée est assurée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Cette fusion s'applique aux corps appartenant aux catégories B et C des filières susmentionnées. En effet, les techniciens de recherche et de formation, corps de catégorie B, sont intégrés au sein d'un nouveau corps de même appellation, lequel est soumis au nouvel espace statutaire régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat. Les techniciens de laboratoire des établissements d'enseignement du ministère chargé de l'éducation nationale sont également intégrés dans ce nouveau corps. Ces fusions ont pour corollaire une adaptation des missions des techniciens de recherche et de formation afin de tenir compte des spécificités des personnels de laboratoire. Des dispositions relatives au recrutement et reclassement de ces personnels sont prévues.
L'adhésion des corps de catégorie B au sein du nouvel espace statutaire entraîne une revalorisation de la carrière des assistants ingénieurs, corps de catégorie A.
De même, les adjoints techniques de laboratoire des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, corps de catégorie C, sont désormais dans le corps des adjoints techniques de recherche et de formation.

Enfin, des dispositions communes visent principalement à faciliter l'accès à l'ensemble des corps par la voie du concours interne, à simplifier les conditions de diplômes pour les concours externes, et à clarifier la liste des lieux d'exercice.

A la suite de cette réforme, les ex-personnels de laboratoire devenus personnels de recherche et formation conservent à titre transitoire le régime indemnitaire antérieur à leur intégration dans la filière recherche et formation pendant 5 ans à compter du 1er septembre 2011, dans l'attente d'un régime indemnitaire rénové adapté à leur situation.

Filière bibliothèques

Depuis 2011, le corps de catégorie A des conservateurs des bibliothèques ne comprend plus que 2 grades : conservateur en chef et conservateur. Sur le plan indemnitaire, cette fusion s'est accompagnée d'une revalorisation des montants de l'indemnité spéciale des bibliothèques des ex-conservateurs de 2ème classe, de manière à le faire correspondre à celui, supérieur, précédemment alloué aux ex-conservateurs de 1ère classe.

Le décret n°2011-1140 du 21 septembre 2011 a mis en œuvre la fusion du corps des assistants de bibliothèque et du corps des bibliothécaires adjoints spécialisés au sein d'un nouveau corps de bibliothécaires assistants spécialisés. Ce nouveau corps de catégorie B est intégré au nouvel espace statutaire régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat. En outre, le texte définit les missions dévolues aux bibliothécaires assistants spécialisés en distinguant d'une part, la classe normale et d'autre part la classe supérieure et la classe exceptionnelle qui exigent un niveau d'expertise supérieur, en cohérence avec les diplômes ou l'expérience professionnelle exigés pour l'accès à ces deux grades. Les magasiniers peuvent accéder au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de la classe normale par la voie de la liste d'aptitude et au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure par la voie de l'examen professionnel.

Pour accompagner cette fusion, le montant de référence annuel de la prime de technicité allouée aux ex-assistants des bibliothèques reclassés dans le nouveau corps des bibliothécaires assistants spécialisés, a été revalorisé de manière à le faire correspondre à celui, supérieur, précédemment alloué aux bibliothécaires adjoints spécialisés.

Une réflexion est actuellement en cours, en liaison avec la direction générale de la fonction publique, en vue d'opérer un repyramidage de la filière des bibliothèques.

Si les objectifs d'attractivité des carrières et de fluidité entre les métiers de chercheur et d'enseignants-chercheurs sont totalement justifiés, la politique des dernières années a plus mené l'accent sur la performance individuelle que sur la performance collective d'une équipe ou d'un laboratoire. Des inflexions pourront être apportées à la suite des débats des Assises.

SENAT

COMMISSION DES FINANCES

Recherche et enseignement supérieur

QUESTION **n° 039**

IV. Les personnels des établissements de la mission

39. Faire une note détaillée sur le **chantier « personnels »**.

REPONSE

Les enseignants-chercheurs et assimilés
Depuis 2007, le statut des enseignants-chercheurs a connu de profondes modifications.

A – Les modifications apportées au statut des enseignants-chercheurs

- En matière de définition et de conditions d'exercice des obligations de service des enseignants-chercheurs,

Les différentes tâches des enseignants-chercheurs ont été clarifiées et les conditions de leur exercice précisées. En effet, a été introduite la possibilité de moduler le service d'enseignement des enseignants-chercheurs à la hausse ou à la baisse dans des conditions définies par le conseil d'administration de l'établissement. De plus, la mise en place d'un référentiel national d'activités permet de recenser toutes les activités susceptibles d'être exercées par enseignants-chercheurs et ainsi, de prendre en compte dans leur service d'enseignement le temps qu'ils consacrent à ces activités.

- En matière de déconcentration des actes de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs ;

Un décret du 7 février 2012 modifiant le décret n° 93-1335 du 20 décembre 1993 a autorisé le ministre chargé de l'enseignement supérieur à déléguer par arrêté aux présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur l'intégralité de ses pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires de l'Etat qui relèvent de son autorité, à l'exclusion des actes relatifs à l'entrée et à la sortie dans le corps.

Un dispositif similaire a été adopté pour les enseignants-chercheurs des grands établissements (Collège de France, Conservatoire national des arts et métiers, Ecole pratique des hautes études, Ecole des hautes études en sciences sociales, Muséum national d'histoire naturelle...).

Le mouvement de déconcentration s'est également manifesté pour les enseignants-chercheurs du Muséum national d'histoire naturelle, pour les astronomes et physiciens, astronomes adjoints et physiciens adjoints, pour les directeurs d'études et maîtres de conférences de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes, de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, de l'Ecole Nationale des Chartes et de l'Ecole Française d'Extrême Orient et du décret n° 2012-96 du 26 janvier 2012 pour les enseignants-associés.

Le décret n° 2012-195 du 7 février 2012 a étendu les conditions d'application de la délégation de pouvoirs prévue à l'article L.951-3 du code de l'éducation, aux enseignants-chercheurs assimilés, aux personnels enseignants et hospitaliers ainsi qu'aux enseignants de médecine générale, en matière de recrutement et de gestion.

Ainsi, seules restent de compétence ministérielle, la nomination dans le corps et la cessation de fonctions.

- En matière d'évaluation des activités des enseignants-chercheurs par le Conseil national des universités ;

Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 a complété le décret du 6 juin 1984 en y insérant des dispositions relatives à l'évaluation des enseignants-chercheurs.

Chaque enseignant-chercheur doit établir, au moins tous les quatre ans, un rapport sur l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles, ce rapport devant servir de base à l'évaluation de l'enseignant-chercheur par la section du Conseil national des universités dont il relève. Cette évaluation a lieu tous les quatre ans et prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. Les établissements prennent en considération les activités ainsi évaluées en matière indemnitaire et de promotion.

Toutefois, face aux réticences de l'ensemble de la communauté universitaire, cette évaluation n'étant toujours pas mise en place en 2012, en 2013, une expérimentation de cette évaluation est conduite dans deux sections.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a notamment instauré un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire. Cette loi dotant le conseil académique d'attributions en matière de ressources humaines, celui-ci doit émettre un avis en lieu et place du conseil d'administration sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général qui figurent dans le rapport d'activité.

En application de l'article 116 de cette loi, le conseil d'administration de l'université en exercice à la date de publication de la présente loi adopte dans un délai d'un an, par délibération statutaire, des statuts en conformité avec les dispositions de cette même loi, et notamment la composition du nouveau conseil d'administration et du conseil académique.

Les nouvelles procédures de recrutement et de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs seront applicables à compter de la publication des décrets statutaires et au plus tard, au 1er septembre 2014 pour les enseignants-chercheurs de statut universitaire.

- En matière d'amélioration de la carrière des enseignants-chercheurs.

Depuis la parution du décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignant-chercheur des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés bénéficient d'une prise en compte de leurs services antérieurs très favorable, qui augmente et de façon parfois très significative le montant de leur rémunération. En effet, sont désormais prises en compte les activités de recherche liées à la préparation d'un doctorat ainsi que les activités effectuées dans le cadre d'un contrat de travail.

De plus, s'agissant dles professeurs des universités, la durée nécessaire de franchissement du 5ème échelon de la deuxième classe a été réduite de 18 mois et les durées des 1er et 2ème échelons de la première classe de 16 mois.

En outre, les possibilités de promotions ont augmenté de façon significative suite à la forte augmentation des taux de promotion qui ont pratiquement doublé entre 2009 et 2011. Ces taux ont été ensuite maintenus pour les enseignants-chercheurs aux niveaux atteints en 2011 et également appliqués pour les corps spécifiques des grands établissements, dont les taux étaient jusqu'alors toujours inférieurs :

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des maîtres de conférences à la hors classe est passé de 959 en 2009 à 1 103 en 2010, 1 297 en 2011, 1 169 en 2012 et 1 125 en 2013 ;

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des professeurs à la 1ère classe est passé de 818 en 2009 à 919 en 2010, 979 en 2011, 943 en 2012 et 906 en 2013 ;

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des professeurs à la classe exceptionnelle premier échelon est passé de 455 en 2009 à 557 en 2010, 634 en 2011, 609 en 2012 et 606 en 2013.

Ce contingent des promotions est désormais réparti pour moitié entre les universités et pour moitié entre les différentes sections du Conseil national des universités, les deux voies ont ainsi connu un accroissement parallèle de leurs possibilités d'attribution.

En matière indemnitaire, la prime d'excellence scientifique, mise en place par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009, a remplacé la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Sont éligibles à cette prime, les personnels exerçant en sus de leurs obligations statutaires une activité spécifique en matière de formation

à la recherche et par la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ainsi que les lauréats d'une distinction scientifique nationale ou internationale. Le montant de cette prime s'échelonne de 3 500 euros (taux plancher) à 25 000 euros annuels (taux plafond) ; ces taux sont fixés par l'arrêté du 30 novembre 2009.

Afin de prendre en compte l'échéance de la fin du rôle de l'instance nationale et les nouvelles modalités introduites par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, un projet de décret modifiant la PES est en cours d'élaboration.

La prime d'administration allouée aux présidents d'université et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur a été augmentée et modulée pour prendre en compte les responsabilités qui leur incombent lors du passage de leur établissement aux compétences élargies.

Le décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services a pour objectif de mettre en œuvre un dispositif indemnitaire sur les opérations contractuelles liées à la recherche. Pour pouvoir bénéficier de cet intéressement, les personnels doivent participer de manière individuelle ou collective à la préparation, à la réalisation et à la gestion d'opérations de recherches, d'études, d'analyses, d'essais ou d'expertise effectuées pour le compte de tiers dans des conditions prévues par des contrats ou conventions. Cet intéressement est financé sur les ressources propres de l'établissement issues des contrats et conventions de recherche.

L'ensemble de ces mesures a fait l'objet d'un dispositif réglementaire publié au cours des années universitaires 2009-2012.

B - La mise en place de nouveaux outils d'une politique de gestion des ressources humaines

Trois principes ont été pris en compte pour engager la réforme de la carrière des personnels des universités :

- l'attractivité des métiers de la recherche et des carrières ;

- la valorisation de l'engagement professionnel ;

- la fluidification des passages entre la recherche et l'enseignement supérieur.

- L'attractivité des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur
Elle commence dès la formation initiale du chercheur.

- Le contrat doctoral

Le contrat offert aux doctorants dans les universités comme dans les organismes de recherche offre plus de garanties et peut s'adapter au cas par cas. Il intègre la valorisation, les missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques, et l'enseignement.

Le contrat doctoral fixe, depuis la rentrée universitaire 2010, une rémunération mensuelle minimum de 1 684,93 € bruts si la totalité du temps de travail est consacrée aux activités de recherche et 2 024,70 € bruts si le service intègre d'autres activités. Ce salaire peut être négocié au-dessus de ce minimum sans limite de plafond de rémunération. Ainsi, les universités et les organismes de recherche peuvent être réellement compétitifs pour attirer les meilleurs talents dans leurs laboratoires, dès la thèse.

- La réforme des procédures de recrutement

Depuis la rentrée 2009, l'organisation des concours de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités a été transférée aux établissements d'enseignement supérieur. Le calendrier des recrutements a été assoupli. Les établissements peuvent, soit inscrire leurs offres de postes dans un calendrier commun proposé chaque année, soit ouvrir des concours de recrutement au fur et à mesure de leurs besoins dans la limite du plafond d'emplois qui leur est alloué au niveau national. Les caractéristiques et la localisation des emplois à pourvoir font l'objet d'une publication sur le site internet GALAXIE.

Pour favoriser la transparence et la diversité des recrutements, des comités de sélection sont mis en place par délibération du conseil d'administration de l'établissement siégeant en formation restreinte afin de

pourvoir chaque emploi d'enseignant-chercheur créé ou déclaré vacant (décret n° 2008-333 du 10 avril 2008).

Il faut noter que la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a instauré un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire. Cette loi a également transféré certaines compétences du conseil d'administration à cette nouvelle instance, qui se voit dotée d'attributions en matière de ressources humaines. Le statut des enseignants-chercheurs sera actualisé et mis en conformité avec ces nouvelles dispositions.

● Les chaires universités-organismes de recherche

En utilisant les possibilités offertes par les comités de sélection créés par la loi du 10 août 2007, une université et un organisme de recherche peuvent recruter ensemble un maître de conférences dont le profil a été défini dans le cadre d'une politique scientifique concertée. Le jeune maître de conférences, recruté à parité par des représentants de l'université et de l'organisme, est ensuite placé, de droit, en délégation auprès de l'organisme, et déchargé des 2/3 de sa charge d'enseignement. Il bénéficie d'une prime significative et de crédits destinés à soutenir sa recherche, l'organisme remboursant à l'université une quotité de la masse salariale.

Peuvent postuler un jeune docteur, un maître de conférences titulaire dans le cadre d'une mutation, ou un chargé de recherche qui souhaite devenir maître de conférences.

Cette formule a de multiples avantages pour chacune des parties :

▪ Le nouveau maître de conférences bénéficie d'un double label université et organisme, de moyens financiers substantiels pour mener sa recherche et d'une participation à l'enseignement suffisante pour l'aguerrir, sans l'éloigner de la recherche.

▪ L'université et l'organisme peuvent mettre en œuvre une stratégie scientifique commune dans des disciplines identifiées, en utilisant au mieux les compétences et en partageant justement les coûts.

▪ La communauté scientifique dans son ensemble bénéficie d'une attractivité renforcée sur le plan national et international, avec une valorisation de la politique de recrutement des universités et un renouvellement régulier des forces vives de recherche des organismes.

● La revalorisation du début de carrière des jeunes maîtres de conférences

Le décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de reclassement dans le corps des enseignants-chercheurs des établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche prend notamment en compte la période de thèse accomplie en dehors d'un contrat de travail. L'intéressé bénéficie ainsi d'une bonification d'ancienneté de deux années et la préparation du doctorat effectuée dans le cadre d'un contrat de travail de droit public ou de droit privé (allocation de recherche, ATER, doctorant contractuel, CIFRE…) est assimilée à de l'ancienneté de service, dans la limite de trois ans, lors de sa titularisation comme maître de conférences. A l'issue du doctorat, les activités de recherche effectuées dans le cadre d'un contrat de travail sont également prises en compte dans la limite de quatre années.

Des dispositions ont également été prévues pour tenir compte de services accomplis à l'étranger et les fonctions assurées en tant qu'enseignant associé ou encore à titre privé.

L'ensemble de ces activités étant par ailleurs considéré de manière cumulée (deux à sept ans d'activité) et la durée du premier échelon d'ancienneté du corps des maîtres de conférences réduite à un an, les nouveaux maîtres de conférences sont classés à minima au 2ème, voire au 3ème ou 4ème échelon selon le cas.

En début de carrière, leur rémunération a ainsi augmenté dès septembre 2009 de 12 à 25 % en fonction de la durée des activités antérieures au recrutement.

- La valorisation de l'engagement professionnel

● Une politique indemnitaire incitative

Pour renforcer la qualité des enseignements et valoriser les temps d'engagement pédagogique qui sont aussi stratégiques que les activités de recherche, des primes peuvent être attribuées aux enseignants chercheurs.

Ainsi, la prime d'excellence scientifique, instaurée par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009, favorise la mobilité réciproque des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans la mesure où elle est attribuée aux enseignants-chercheurs, dont les professeurs et maîtres de conférences hospitalo-universitaires et de médecine générale ainsi qu'aux chargés et directeurs de recherche, dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral. Pour en bénéficier, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent effectuer un service d'enseignement de 42 heures de cours ou 64 heures de TD. Cette prime, d'un montant minimal de 3 500€, peut atteindre 15 000€ et être portée à 25 000€ pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international.

Une modification de ce texte est actuellement en cours d'élaboration (cf. ci-dessus).

De plus, le décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services permet la mise en œuvre d'un dispositif indemnitaire d'intéressement sur les opérations contractuelles liées à la recherche.

Cette mesure permet d'harmoniser les régimes indemnitaires des personnels en fonction dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans les établissements publics scientifiques et technologiques et dans les autres établissements publics à caractère administratif relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche ayant une mission statutaire de recherche.

- La fluidification des passages entre la recherche et l'enseignement supérieur

● L'ouverture des instances universitaires

Depuis la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités les personnels des organismes de recherche travaillant dans des laboratoires liés à l'université sont des membres à part entière de la communauté universitaire. Ils sont électeurs ou éligibles dans les collèges correspondants, qu'ils soient directeurs de recherche, chargés de recherche ou ingénieurs, au même titre que les enseignants-chercheurs ou que les personnels ingénieurs de recherche et de formation.

En outre, la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a modifié l'article L. 952-24 du code de l'éducation, permettant ainsi aux chercheurs exerçant dans les établissements et les organismes de recherche d'être assimilés aux enseignants-chercheurs et siéger dans les instances compétentes lors de l'examen des questions relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs.

● La délégation

En cours de carrière, l'accueil des enseignants-chercheurs en délégation est également un des éléments du partenariat global entre l'organisme de recherche et l'université. Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le statut commun aux enseignants-chercheurs a ouvert la délégation auprès d'un organisme de recherche aux maîtres de conférences stagiaires. La délégation auprès de l'Institut universitaire de France (IUF) est également inscrite dans le décret statutaire. Les lauréats de l'IUF restent affectés dans leur université et sont déchargés des deux tiers de leur service d'enseignement (soit un service à effectuer de 42 heures de cours magistral ou 64 heures de travaux dirigés). La durée de la délégation a été portée à cinq ans, au lieu de quatre. Elle est renouvelable.

● Les congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT)

Les conditions concernant l'attribution de ces congés ont été redéfinies. Ces derniers sont attribués par le président ou le directeur de l'établissement au vu d'un projet présenté par le candidat et après avis du conseil scientifique. Une fraction des CRCT est attribuée en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes. Un contingent national, équivalant à 40 % du nombre de congés accordés par les établissements l'année précédente, sera attribué par les présidents sur proposition des sections disciplinaires compétentes du Conseil national des universités. Afin de permettre aux universitaires de reprendre leur recherche dans les meilleures conditions après un congé maternité ou parental, ils peuvent demander à bénéficier d'un CRCT d'une durée de six mois.

● L'harmonisation de la carrière des professeurs et des directeurs de recherche

Le nouveau décret statutaire, en réduisant la durée nécessaire pour le franchissement de certains échelons, a accéléré les carrières des professeurs et les a harmonisées avec celles des directeurs de

recherche. La durée du 5ème échelon de la deuxième classe a été réduite de 18 mois, tandis que les durées des 1er et 2ème échelons de la première classe ont toutes deux été réduites de 16 mois.

II- Personnels non enseignants BIATSS de l'enseignement supérieur

A - Les nouvelles dispositions introduites par la du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

De manière générale, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007 a élargi les responsabilités et les compétences des universités, notamment dans les domaines de la gouvernance, de la gestion financière et des ressources humaines.

En matière statutaire et de déroulement de carrière, toutefois, la loi LRU n'a ouvert aucun espace nouveau d'autonomie pour les présidents, et les tentatives d'élargir la déconcentration de la gestion des personnels BIATSS à la gestion collective (avancement, promotion) se heurtent à la contradiction entre l'éparpillement des effectifs par corps et par établissement et l'obligation de respect du principe d'égalité, auquel veille le Conseil d'Etat.

S'agissant particulièrement des affectations dans les universités, la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 a modifié la portée de l'avis défavorable motivé susceptible d'être émis par le président d'université. Désormais, pour les personnels BIATSS, cette prérogative ne pourra plus être exercée qu'après consultation de représentants des personnels dans des conditions définies par les statuts de l'établissement, et ne sera pas opposable à la première affectation des agents recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage.

B – Un accent mis sur la responsabilité sociétale de l'établissement en tant qu'employeur

Les grands axes de la politique de gestion des ressources humaines pour 2014 s'orientent vers une valorisation de la responsabilité sociétale de l'établissement-employeur, afin de conduire à une gestion des ressources humaines plus qualitative et soucieuse des individus. Elle trouve à s'appliquer notamment dans les champs suivants :

- **Amélioration de la qualité des bilans sociaux**

L'autonomie conférée aux établissements doit favoriser une certaine harmonisation des politiques de ressources humaines, dans le sens d'une qualité croissante. Pour ce faire, il est nécessaire que les politiques développées par les établissements aient une réelle visibilité, et partant, une certaine comparabilité au niveau national, ce qui suppose des efforts de transparence. La loi ESR impose désormais l'adoption du bilan social par le conseil d'administration des établissements et sa publicité.

Par ailleurs, au plan national, un bilan social rénové, établi par le ministère, consacré à l'enseignement supérieur sera élaboré au titre de l'année 2012. Ce bilan social fera apparaître de manière distincte des éléments relatifs à l'éducation nationale ceux concernant l'ensemble de l'enseignement supérieur.
Les établissements d'enseignement supérieur auront connaissance des données les concernant relatives aux indicateurs retenus dans le bilan social national, et auront donc le moyen d'établir des comparaisons utiles.

Il sera demandé aux établissements une mise en évidence particulière des thématiques suivantes dans leur bilan social :

- Politique du handicap, en particulier s'agissant du recrutement ;
- Résultats des efforts menés en matière de parité hommes/femmes.
- Maîtrise de l'emploi non titulaire
- Politique en faveur du bien-être au travail, de la prévention des risques et notamment des risques psycho-sociaux

En vue de l'élaboration du bilan social au titre de l'année 2013, il est prévu de consulter la CPU ainsi que les organisations syndicales afin de recueillir les axes d'analyses qu'ils souhaiteraient voir développer dans ce document.

- Egalité entre les femmes et les hommes

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche anticipera la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions

d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

A cet égard, une réflexion sera engagée sur l'inscription de la parité dans les listes des candidats aux élections des instances représentatives. Cette parité sera rendue obligatoire sur le plan local dans les instances universitaires par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Une réflexion sera ouverte dans le cadre de la représentation dans les instances de niveau national et ministériel.

Il pourra être envisagé d'améliorer le traitement des cas de harcèlement sexuel dans le prolongement de la circulaire publiée en 2012. Pour obtenir une meilleure prise en charge de ce type d'affaires, il pourra être prévu certains aménagements qui permettraient de garantir une plus grande transparence dans ce domaine.
Enfin, il sera envisagé de coordonner la production de statistiques sexuées au niveau ministériel par le biais du bilan social et d'en assurer une meilleure diffusion. Cette action permettra ainsi de cibler les domaines sur lesquels des efforts supplémentaires doivent être apportés en matière d'égalité femmes/hommes notamment en ce qui concerne les rémunérations ou la lutte contre les stéréotypes.

- Travailleurs handicapés

La loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche prévoit l'établissement par les universités d'un schéma directeur pluriannuel en en matière de politique du handicap. Ce schéma définit des objectifs de recrutement mais peut aussi prévoir la démarche et les dispositifs mis en œuvre pour faciliter le reclassement des travailleurs handicapés.

Outre la gestion des priorités légales en matière de mutation notamment, un groupe de travail va être mis en place pour rappeler le cadre juridique, recenser les difficultés, identifier les bonnes pratiques et définir un plan d'action en matière de reclassement des personnels travailleurs handicapés. Un document sera élaboré et diffusé aux établissements.

- Suivi de la situation des agents non-titulaires

En cohérence avec les travaux actuellement menés par la DGAFP sur l'axe III du protocole Sauvadet et le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sur les agents non-titulaires de l'Etat, il apparaît utile de rassembler des informations tant qualitatives que quantitatives permettant de mieux appréhender les pratiques de gestion des établissements.

L'état des lieux ainsi dressé devra permettre notamment de mieux appréhender les politiques de recours aux contractuels, les méthodes utilisées pour leur recrutement (publicité, méthodologie de recrutement), ainsi que la rédaction retenue pour les contrats et donc de nourrir la réflexion sur une meilleure maîtrise de la gestion des non-titulaires par les établissements. La situation des agents qui n'auraient pu trouver une solution de stabilisation de l'emploi, soit sous forme de CDI, soit sous forme de titularisation, sera également étudiée en vue d'examiner/évaluer les dispositifs actuels d'accompagnement mis en place par les établissements en vue de développer l'employabilité de ces agents. Une attention particulière sera portée aux dispositifs de formation.

Il sera demandé aux établissements d'établir une charte de gestion des non titulaires selon des rubriques types, avec pour objectifs une meilleure régulation de cette catégorie de personnels et un renforcement de la responsabilité sociale des employeurs.

C – L'amélioration des perspectives de carrière de certains personnels BIATOSS

Dans le cadre d'une réflexion d'ensemble, appuyée sur une démarche métier, visant à permettre aux employeurs de recruter des agents adaptés à leurs besoins, des travaux ont été engagés sur les BAP et les emplois types, afin notamment d'en simplifier l'architecture. Cette réactualisation devrait conduire à une mise en œuvre pour la rentrée 2014.

Enfin, certaines populations feront l'objet d'une attention particulière.

Les assistants ingénieurs des filières ITA et ITRF devront voir leurs voies de promotion diversifiées et améliorées, sans que les promotions des techniciens de ces filières en pâtissent.

Les conseillers d'administration scolaire et universitaire et les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur seront intégrés, par décret, dans le corps des attachés interministériel des administrations de l'Etat, pour une entrée en vigueur le 1er septembre 2013. La mise en œuvre des promotions au GRAF qui lui sont liées donneront lieu à une concertation sur la liste des

missions spécifiques qui y ouvriront l'accès. Ce texte sera soumis au CTMESR dès la rentrée 2013, afin que les premières inscriptions puissent intervenir avant la fin de l'année 2013.

A plus long terme, et si les conditions économiques et budgétaires le permettent, une réflexion sur les corps de catégorie A des filières ITA, ITRF et des bibliothèques pourrait être menée, dans une optique de simplification de l'architecture statutaire, en cohérence avec les orientations qui seront définies par la DGAFP dans le cadre de la mission confiée au président de la section de l'administration du Conseil d'Etat sur les évolutions de la fonction publique.

Enfin, dans le cadre du « Projet stratégique du réseau des œuvres universitaires 2020 », adopté par le conseil d'administration du CNOUS le 27 janvier 2012, un projet de revalorisation de la carrière des ouvriers professionnels des CROUS devra faire l'objet d'un examen conjoint des ministères et de la DGAFP.

ASSEMBLEE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE -------

Enseignement supérieur et vie étudiante

QUESTION **n° 07**

II.– DONNÉES GÉNÉRALES SUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

A.– LA GESTION DU MINISTÈRE

2) Gestion des ressources humaines

7.- Actualiser la note sur les **perspectives d'évolution des effectifs** des personnels enseignants et non enseignants au cours des dix prochaines années, sur les redéploiements possibles et comprenant notamment, pour chacune de ces catégories, une pyramide des âges. De quelle manière les départs à la retraite – dont vous préciserez l'ampleur – sont-ils anticipés ? Quels besoins en matière de remplacement devront être satisfaits en priorité ?

REPONSE

Les effectifs de personnels enseignants et non enseignants titulaires devraient augmenter entre 2013 et 2017, d'une part, du fait de la création en lois de finances de près de 1 000 emplois par an (soit environ 670 enseignants et 330 BIATSS), et d'autre part, consécutivement à la titularisation des agents contractuels éligibles aux recrutements réservés entre 2013 et 2016 (autorisation budgétaire de 2 100 recrutements réservés de personnels BIATSS, et 63 de personnels enseignants, par an).

I – Perspectives d'évolution des effectifs des personnels enseignants

Les simulations de recrutement fondées sur les prévisions de départ à la retraite et les entrées modulées par âge font apparaître pour les dix années à venir :

- un taux de départ de l'ordre de 41% pour le corps des professeurs des universités et de 18% pour celui des maîtres de conférences ;
- les disciplines les plus concernées par les départs d'ici 2022 seront, tant pour les professeurs des universités que pour les maîtres de conférences, les lettres et sciences humaines, puis les disciplines de santé (pharmacie, médecine et odontologie) ;
- en médecine et en odontologie, les besoins de recrutement, bien que plus faibles numériquement, deviennent significatifs sur la même période ;
- globalement, à partir de 2013, le nombre d'enseignants-chercheurs partant à la retraite devrait diminuer. De ce fait, les besoins de remplacement de ces personnels devraient eux aussi suivre la même tendance.

En **annexe** figurent le tableau sur la simulation des besoins de recrutement liés aux départs à la retraite des enseignants-chercheurs de 2013 à 2022 et les pyramides des âges en mai 2013 des corps des professeurs des universités et des maîtres de conférences.

II – Perspectives d'évolution des effectifs des personnels des bibliothèques et des musées, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

● L'âge moyen des personnels des bibliothèques et de musées, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) en fonction dans l'enseignement supérieur est de 45 ans et 10 mois en 2013 contre 46 ans et 7 mois en 2012.

Sur un effectif de 57 475 agents titulaires relevant des corps BIATSS en activité dans l'enseignement supérieur (constat au 1er juin 2013), 21 791 ont 50 ans et plus, soit 38% (contre 40% en 2012) et 12 882 ont 55 ans et plus, soit 22% (contre 25% en 2012).

En **annexe** figure un graphique présentant l'effectif réparti par tranche d'âge.

● Des études réalisées, compte-tenu des dispositions législatives actuelles portant sur les retraites et sur une hypothèse d'effectifs constants, révèlent que 5 502 personnels BIATSS (9,57% des effectifs) relevant de l'enseignement supérieur pourraient partir à la retraite entre 2013 et 2016, soit environ 1 376 départs par an (contre 1 565 départs en moyenne entre 2010 et 2012).
L'impact la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, sur les départs au-delà de 2016 n'a pas encore été évalué dans toute son ampleur. Le tarissement du vivier de départs, lié notamment au recul de l'âge d'ouverture des droits, laisse cependant présager une baisse du nombre de départs annuels.

En **annexe** figure un tableau présentant les projections de départs en retraite de personnels BIATSS dans l'enseignement supérieur.

Simulation des prévisions des sorties définitives (*) d'enseignants-chercheurs de 2013 à 2022

Base constat 2012

Note de lecture : 2013 correspond à l'année universitaire 2013-2014 donc à l'année civile 2013 car les départs se font pour la plupart (80%) au 1er septembre 2013

Professeurs des universités

Grande discipline	Effectif de référence (y compris PR en surnombre)	moyenne annuelle 2013-2017	%	2013	2014	2015	2016	2017	moyenne annuelle 2018-2022	%	2018	2019	2020	2021	2022	Total des sorties 2013 à 2022	% total sorties
Droit, Sc éco & gestion	2397	108	22,7%	118	124	116	101	84	67	14,0%	72	68	65	69	62	879	36,7%
Lettres & Sc. Humaines	4540	270	29,8%	273	281	272	269	258	241	26,6%	247	238	246	239	237	2560	56,4%
Sciences & techniques	8172	285	17,4%	327	307	279	258	255	275	16,8%	242	254	278	289	312	2801	34,3%
Pharmacie	588	27	23,0%	23	27	27	30	28	23	19,7%	25	21	24	24	22	251	42,7%
Médecine	4225	178	21,1%	171	179	191	181	168	160	19,0%	146	165	159	160	171	1691	40,0%
Odontologie	129	5	20,9%	6	7	6	4	4	7	29,5%	7	4	8	10	9	65	50,4%
TOTAL	20051	874	21,8%	918	925	891	843	797	774	19,3%	739	750	780	791	813	8247	41,1%

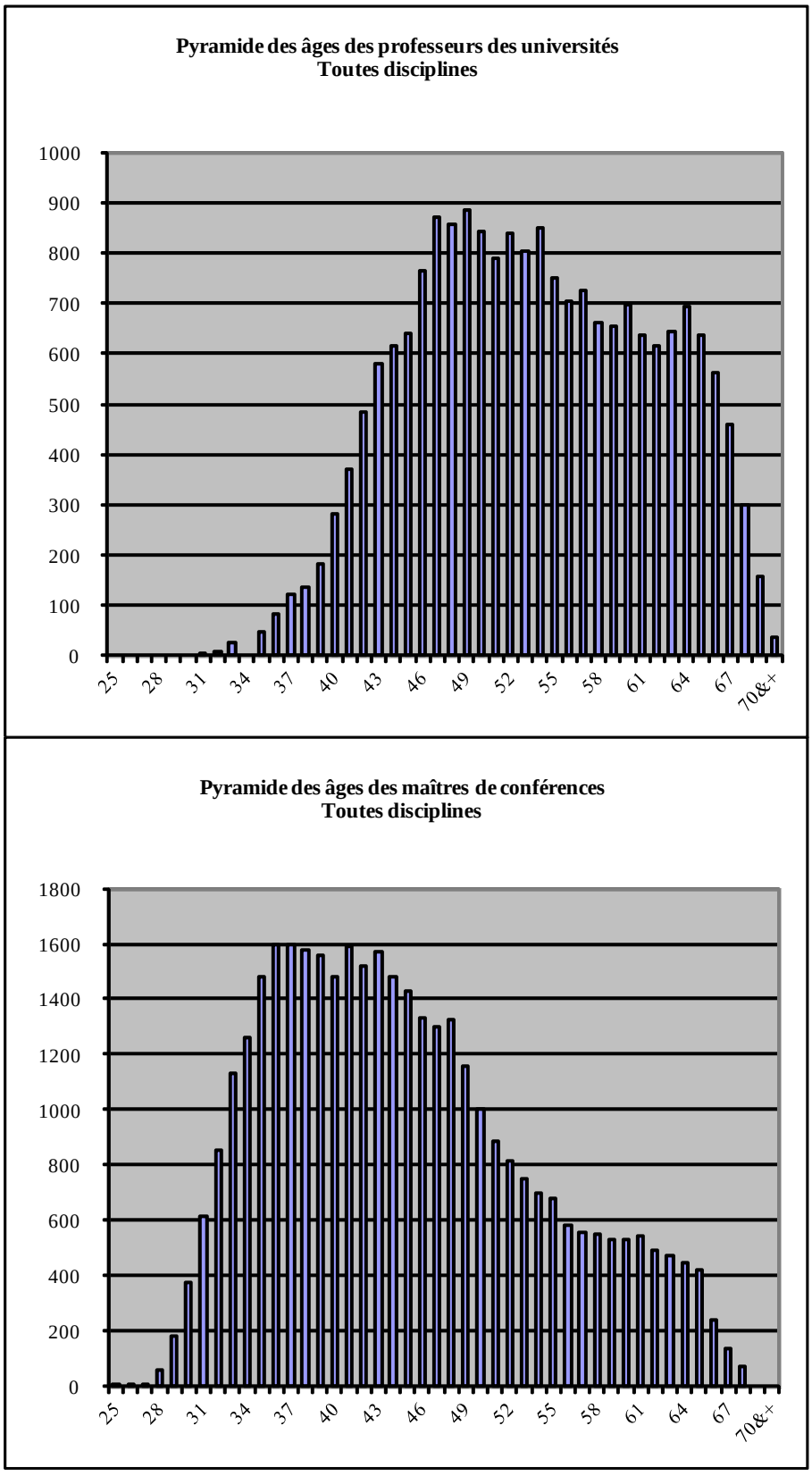
source fichier GESUP2, MEN-MESR, DGRH A1-1, mai 2013

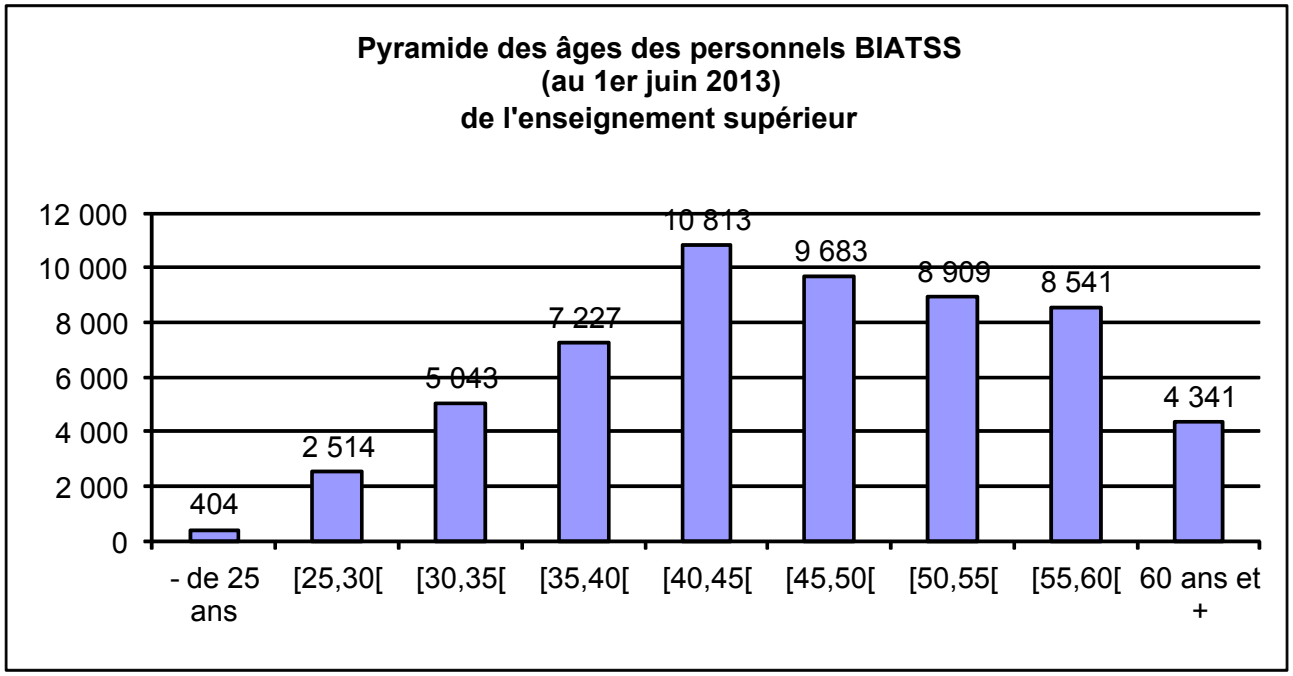
Maîtres de conférences

Grande discipline	Effectifs de référence	moyenne annuelle 2013-2017	%	2013	2014	2015	2016	2017	moyenne annuelle 2018-2022	%	2018	2019	2020	2021	2022	Total des sorties 2013 à 2022	% total sorties
Droit, Sc éco & gestion	5453	113	10,4%	120	117	115	110	107	95	8,8%	98	94	93	94	99	1047	19,2%
Lettres & Sc. Humaines	10839	246	11,4%	243	246	256	240	247	238	11,0%	232	237	235	243	245	2424	22,4%
Sciences & techniques	17382	238	6,9%	270	239	242	235	206	243	7,0%	213	223	245	250	284	2407	13,8%
Pharmacie	1258	34	13,8%	46	46	32	30	19	20	8,3%	24	22	19	22	17	277	22,0%
Médecine	1569	59	18,8%	56	59	64	55	61	38	12,1%	46	42	33	40	29	485	30,9%
Odontologie	407	13	16,2%	10	13	16	14	13	16	19,7%	12	16	12	21	19	146	35,9%
TOTAL	36908	705	9,6%	745	720	725	684	653	651	8,8%	625	634	637	670	693	6786	18,4%

source fichier GESUP2, MEN-MESR, DGRH A1-1, mai 2013

Pyramide des âges en mai 2013 des corps d'enseignants-chercheurs





Projection de départs en retraites à l'horizon 2016
des personnels BIATSS dans l'enseignement supérieur

Filières (personnes physiques)	Effectifs 2013 en activité	2010 (constat)	2011 (constat)	2012 (constat)	2013	2014	2015	2016	total départs en retraites 2013-2016	% total départs en retraite (2013 – 2016) / effectifs physiques 2013
ATSS hors encad. sup.	16 187	642	755	596	532	581	512	474	2 099	**13%**
ITRF	36 773	912	771	663	718	805	772	759	3 054	**8%**
BIBLIOTHEQUE	4 515	114	135	107	87	93	86	83	349	**8%**
TOTAL	**57 475**	**1 668**	**1 661**	**1 366**	**1 337**	**1 479**	**1 370**	**1 316**	**5 502**	**10%**

Prévisions DGRH C1-1 (mars 2013)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

PROJET DE LOI DE FINANCES 2014

SENAT

COMMISSION DES FINANCES

Recherche et enseignement supérieur

QUESTION **n° 041**

IV. Les personnels des établissements de la mission

41. Donner une répartition par catégorie (chercheurs, enseignants chercheurs, ITA, IATOS…) et par établissement des effectifs.

REPONSE

1- Les personnels des établissements d'enseignement supérieur

L'article L712-9 du code de l'éducation (art.18 alinéa 4 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités) prévoit que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer ».
L'article 4 – II – 1° du décret n°2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel bénéficiant des responsabilités et compétences élargies précise que l'enveloppe consacrée à la masse salariale est assortie «d'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement et d'un plafond d'emplois fixé par l'Etat relatif aux emplois financés par l'Etat ».

Le tableau figurant en **annexe 1 (cf. pièce jointe)** présente, en personnes physiques, la répartition des personnels des bibliothèques et des musées, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé **(BIATSS)** en activité au 1er juin 2013 dans les établissements d'enseignement supérieur, ventilée par filière et catégorie statutaire.

Le tableau figurant en **annexe 2** présente la **répartition des effectifs d'enseignants** en fonction en mai 2012 dans les établissements d'enseignement supérieur ventilés par disciplines, fonctions et types d'établissement. Dans ces tableaux, les effectifs de personnel enseignants sont répartis selon les catégories LOLF : les enseignants de statut second degré, les enseignants-chercheurs et assimilés (soit les professeurs des universités et les maîtres de conférences, y compris à statut spécifique, mais également les directeurs d'études, les personnels hospitalo-universitaires et les personnels d'odontologie), ainsi que les enseignants associés. 94,4% des enseignants de l'enseignement supérieur en fonction sont affectés dans les universités et établissements rattachés – dont 11% dans les instituts universitaires de technologie et 1,5% dans les instituts ou écoles rattachés – et 5,6% dans les autres types d'établissement.

Le tableau figurant en **annexe 3** présente les **plafonds d'emplois** fixés par l'Etat aux établissements d'enseignement supérieur passés aux responsabilités et compétences élargies en 2009, 2010 et 2011.

Répartition par catégorie et par établissement d'enseignement supérieur des agents en activité (hors CLD) ATOSS, ITRF et bibliothèque imputés sur le programme 150 (en personnes physiques)

au 1er juin 2013

(hors CNOUS, CROUS ou CLOUS et administration centrale)

Annexe 1

	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
AIX-MARSEILLE													
Ecole centrale de Marseille	1	1	1	3				0	17	14	13	44	47
Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence (Sciences Po Aix)	2	1	3	6		1		1	7	4	7	18	25
Université d'Aix-Marseille - AMU	64	106	273	443	42	44	55	141	479	399	760	1 638	2 222
Université d'Avignon	8	24	43	75	9	7	11	27	36	26	23	85	187
AMIENS													
Université d'Amiens - Jules Verne	25	44	133	202	15	22	27	64	85	84	185	354	620
Université de technologie de Compiègne (UTC)	6	17	20	43	3	3	5	11	58	36	35	129	183
BESANCON													
Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques de Besançon (ENS2M)		1		1				0	27	9	8	44	45
Université de Besançon - Franche-Comté	38	66	148	252	20	21	30	71	127	97	202	426	749
Université de technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM)	6	9	7	22	2	3	3	8	32	19	14	65	95
BORDEAUX													
Institut d'études politiques de Bordeaux (Sciences Po Bordeaux)	2	5	5	12		2		2	6	7	14	27	41
Institut polytechnique de Bordeaux (IPB)	2	3	6	11				0	38	24	22	84	95
Université Bordeaux 1 - Sciences technologies	9	14	49	72	8	8	10	26	156	119	217	492	590
Université Bordeaux 2 - Victor Segalen	25	25	70	120	8	11	15	34	100	90	231	421	575
Université Bordeaux 3 - Michel de Montaigne	9	12	57	78	10	9	12	31	70	39	63	172	281
Université Bordeaux 4 - Montesquieu	17	45	67	129	15	12	18	45	66	52	94	212	386
Université de Pau - Pays de l'Adour	14	29	60	103	12	6	14	32	81	60	84	225	360

Annexe 1	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
CAEN													
Ecole nationale supérieure d'ingénieurs de Caen	1	5	7	13				0	16	10	9	35	48
Université de Caen - Basse-Normandie	32	41	136	209	18	19	21	58	152	151	262	565	832
CLERMONT-FERRAND													
Ecole nationale supérieure de chimie de Clermont-Ferrand (ENSCCF)		2	1	3				0	2	3	3	8	11
Institut français de mécanique avancée de Clermont-Ferrand (IFMA)	3	6	4	13		1		1	9	4	2	15	29
Université Clermont-Ferrand 1 - Auvergne	16	23	22	61				0	58	69	110	237	298
Université Clermont-Ferrand 2 - Blaise Pascal	21	34	91	146	23	19	32	74	117	105	209	431	651
CORSE													
Université de Corse - Pasquale Paoli	2	6	10	18	1	4	6	11	47	43	38	128	157
CRETEIL													
Centre technique du livre de l'enseignement supérieur (CTLES)	1	1	2	4	4	6	8	18	1			1	23
Ecole nationale supérieure Louis Lumière (ENSLL)	1	3	1	5				0	2	1	7	10	15
Ecole normale supérieure de Cachan	10	16	19	45	1	1	3	5	44	28	76	148	198
Institut supérieur de mécanique de Paris (Supméca)	1	4	4	9				0	12	3	8	23	32
Université Paris 08 - Vincennes Saint-Denis	30	50	65	145	19	19	31	69	98	70	72	240	454
Université Paris 12 - Val de Marne	33	53	119	205	19	18	30	67	160	117	206	483	755
Université Paris 13 - Paris Nord	16	56	75	147	15	13	16	44	144	88	146	378	569
Université Paris Est - Marne-la-Vallée	19	47	43	109	8	10	14	32	91	26	32	149	290
DIJON													
Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (AgroSup Dijon)	2	3	6	11				0	5	4	9	18	29
Université de Dijon - Bourgogne	44	62	175	281	24	22	32	78	142	107	202	451	810
GRENOBLE													
Institut d'études politiques de Grenoble (Sciences Po Grenoble)		1	4	5				0	14	3	11	28	33
Institut polytechnique de Grenoble (IPG)	10	20	47	77				0	160	77	70	307	384
Université de Chambéry - Savoie	24	36	88	148	8	9	15	32	78	37	31	146	326
Université Grenoble 1 - Joseph Fourier	43	57	131	231	13	19	21	53	203	204	247	654	938
Université Grenoble 2 - Pierre Mendès France	12	35	93	140	21	15	23	59	105	63	82	250	449
Université Grenoble 3 - Steandhal	12	15	32	59				0	41	20	29	90	149

Annexe 1	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
GUADELOUPE													
Université des Antilles et de la Guyane	15	14	56	85	11	11	18	40	63	72	147	282	407
HORS ACADEMIE													
Casa de Velazquez				0	1	1		2	1			1	3
Centre universitaire de formation et de recherche - MAYOTTE				0				0	1			1	1
Ecole française d'Athènes (EFA)				0	1			1	3			3	4
Ecole française de Rome (EFR)				0	1	1		2	4			4	6
Institut français d'archéologie orientale du Caire (IFAO)				0	1			1	8			8	9
Université de la Nouvelle-Calédonie	4	8	12	24	4	1	4	9	14	6	5	25	58
Université de la Polynésie Française - Tahiti	6	8	2	16				0	11	12	6	29	45
LA REUNION													
Université de La Réunion	17	23	45	85	11	13	19	43	76	60	80	216	344
LILLE													
Ecole centrale de Lille	8	5	5	18				0	16	16	15	47	65
Ecole nationale supérieure de chimie de Lille (ENSCL)				0				0	13	9	4	26	26
Ecole nationale supérieure des arts et industries textiles de Roubaix (ENSAIT)		4	3	7				0	7	8	20	35	42
Institut d'études politiques de Lille (Sciences Po Lille)	3	2	4	9				0	3	2	2	7	16
Université d'Artois	27	40	100	167	13	20	22	55	87	53	136	276	498
Université de Valenciennes - Hainaut-Cambrésis	19	31	61	111	9	10	17	36	96	59	123	278	425
Université du Littoral - Côte d'Opale	16	28	76	120	7	11	20	38	83	36	45	164	322
Université Lille 1 - Sciences technologies	16	41	108	165	9	17	14	40	244	168	267	679	884
Université Lille 2 - Droit et santé	39	44	65	148	10	12	18	40	114	97	184	395	583
Université Lille 3 - Charles-de-Gaulle	18	21	60	99	8	16	16	40	100	79	119	298	437
LIMOGES													
Ecole nationale supérieure de céramique industrielle de Limoges (ENSCI)	1	3	3	7				0	6	8	5	19	26
Université de Limoges	25	43	94	162	11	14	14	39	87	56	148	291	492

Annexe 1	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
LYON													
Ecole centrale de Lyon	6	5	10	21	2	2	1	5	35	21	57	113	139
Ecole nationale d'ingénieurs de Saint-Etienne (ENISE)	4	2	6	12				0	16	9	6	31	43
Ecole nationale supérieure des arts et techniques du théatre (ENSATT)	1	1	4	6		1		1	6	3	6	15	22
Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques de Lyon (ENSSIB)	4	7	11	22	59	4	3	66	9	5	4	18	106
Ecole normale supérieure de Lyon	17	38	60	115	21	18	11	50	131	66	89	286	451
Institut d'études politiques de Lyon (Sciences Po Lyon)	2	3	3	8	1			1	5	3	6	14	23
Institut national des sciences appliquées de Lyon	10	8	16	34		3	4	7	107	122	185	414	455
Université de Saint-Etienne - Jean Monnet	17	35	66	118	10	11	14	35	84	88	70	242	395
Université Lyon 1 - Claude Bernard	45	74	182	301	25	20	18	63	234	196	442	872	1 236
Université Lyon 2 - Lumière	27	53	114	194	18	16	14	48	86	52	86	224	466
Université Lyon 3 - Jean Moulin	21	44	70	135	16	10	31	57	59	43	59	161	353
MONTPELLIER													
Agence bibliographique de l'enseignement supérieur (ABES)	1	2	1	4	21	7		28	20	1	1	22	54
Centre informatique nationale de l'enseignement supérieur (CINES)				0				0	27	8	4	39	39
Ecole nationale supérieure de chimie de Montpellier (ENSCM)	3	2	2	7				0	16	2	15	33	40
Université de Nîmes - Unîmes	4	4	5	13	2	1	3	6	12	4	12	28	47
Université de Perpignan - Via Domitia	16	20	36	72	6	12	15	33	41	38	54	133	238
Université Montpellier 1	26	33	84	143				0	118	109	218	445	588
Université Montpellier 2 - Sciences techniques	24	32	102	158				0	151	125	291	567	725
Université Montpellier 3 - Paul Valéry	17	25	64	106	41	32	51	124	83	70	61	214	444
NANCY-METZ													
Ecole nationale d'ingénieurs de Metz	1	3	7	11				0	15	14	13	42	53
Université de Lorraine	77	117	327	521	38	39	58	135	488	388	588	1 464	2 120
NANTES													
Ecole centrale de Nantes	2	3	4	9				0	33	26	16	75	84
Université d'Angers	17	36	67	120	8	17	20	45	115	70	84	269	434
Université de Nantes	54	76	221	351	26	28	36	90	164	172	287	623	1 064
Université du Mans - Maine	13	35	61	109	6	7	16	29	43	45	54	142	280

Annexe 1	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
NICE													
Observatoire de la Côte d'Azur	1	1	8	10				0	27	16	22	65	75
Université de Nice - Sophia-Antipolis	22	49	92	163	17	26	27	70	148	159	249	556	789
Université de Toulon - Sud Toulon Var	10	15	43	68	8	5	10	23	54	56	60	170	261
ORLEANS-TOURS													
Ecole nationale d'ingénieurs du Val de Loire (ENIVL)	2	1	1	4				0	3	2	1	6	10
Ecole Nationale Supérieure de la Nature et du Paysage de Blois (ENSNP)		2	1	3				0	2	1	2	5	8
Ecole nationale supérieure d'ingénieurs de Bourges		1		1				0	11	4	5	20	21
Université de Tours - François Rabelais	30	34	108	172	14	20	32	66	108	111	161	380	618
Université d'Orléans	37	50	103	190	9	14	14	37	116	96	170	382	609
PARIS													
Académie de médecine	1	1	4	6	3	1	2	6	2	1	3	6	18
Académie des sciences d'outre-mer (ASOM)				0				0	1			1	1
Bureau des longitudes				0				0		1		1	1
Chancellerie - Univ. De Paris				0	28	7	14	49				0	49
Collège de France	4	5	5	14	5	3	2	10	44	37	78	159	183
Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)	20	51	102	173	4	7	1	12	247	130	176	553	738
École des hautes études en sciences sociales (EHESS)	3	9	10	22				0	128	30	45	203	225
Ecole française d'Extrême-Orient (EFEO)		2		2			1	1	9	2	1	12	15
École nationale des Chartes	3	2	4	9	6	2	2	10	9	1	3	13	32
Ecole nationale supérieure de chimie de Paris (Chimie ParisTech)				0				0	20	16	16	52	52
Ecole nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	14	30	69	113				0	93	88	186	367	480
Ecole normale supérieure de Paris	6	7	16	29	6	5	2	13	65	73	117	255	297
École pratique des hautes études (EPHE)	5	6	15	26	2		1	3	29	27	11	67	96
Institut d'administration des entreprises de Paris	1	3		4			1	1	3	4	3	10	15
Institut de France	7	10	10	27	12	8	12	32	7	5	16	28	87
Institut de physique du globe de Paris (IPGP)		4	5	9				0	33	13	4	50	59
Institut d'études politiques de Paris (Sciences Po Paris)				0				0	6			6	6
Institut national des langues et civilisations orientales (INALCO)	6	11	24	41				0	22	25	17	64	105
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	2	1	6	9	15	4	12	31	8	5	4	17	57
Maison des sciences de l'homme de Paris				0				0	28	18	18	64	64
Muséum national d'histoire naturelle (MNHN)	11	26	88	125	20	9	8	37	129	139	361	629	791
Observatoire de Paris	2	9	11	22	3	2	2	7	71	50	53	174	203
Universcience			1	1				0	1	3	31	35	36
Université Paris 01 - Panthéon Sorbonne	32	61	133	226	65	47	84	196	115	86	160	361	783
Université Paris 02 - Panthéon Assas	15	27	79	121	4	6	8	18	40	22	49	111	250
Université Paris 03 - Sorbonne Nouvelle	17	26	79	122	46	31	55	132	52	33	52	137	391
Université Paris 04 - Paris Sorbonne	18	57	102	177	14	23	14	51	99	55	132	286	514
Université Paris 05 - René Descartes	42	68	202	312	43	28	43	114	237	165	354	756	1 182
Université Paris 06 - Pierre et Marie Curie	15	54	147	216	34	37	34	105	392	373	668	1 433	1 754
Université Paris 07 - Denis Diderot	14	41	62	117	19	18	18	55	266	213	341	820	992
Université Paris 09 - Paris Dauphine	14	32	65	111	8	9	11	28	41	21	27	89	228

Annexe 1	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
POITIERS													
Ecole nationale supérieure de mécanique et d'aérotechnique de Poitiers (ENSMA)	1	2	2	5				0	18	15	18	51	56
Université de La Rochelle	11	13	46	70	6	12	10	28	52	37	56	145	243
Université de Poitiers	35	59	153	247	18	18	22	58	122	138	263	523	828
REIMS													
Université de Reims - Champagne Ardenne	27	47	123	197	15	17	23	55	123	108	182	413	665
Université de technologie de Troyes (UTT)	1	16	12	29	2	4	5	11	18	7	4	29	69
RENNES													
Ecole nationale d'ingénieurs de Brest (ENIB)	2	5	5	12				0	9	6	9	24	36
Ecole nationale supérieure de chimie de Rennes (ENSCR)		2	2	4				0	14	9	3	26	30
Institut d'études politiques de Rennes (Sciences Po Rennes)	2	1	5	8			1	1	4	4	1	9	18
Institut national des sciences appliquées de Rennes	5	1		6	1		1	2	42	67	90	199	207
Université de Brest - Bretagne occidentale	36	49	115	200	16	13	21	50	100	98	172	370	620
Université de Bretagne-Sud	15	15	40	70	5	10	7	22	65	30	52	147	239
Université Rennes 1	40	51	113	204	14	15	21	50	190	166	346	702	956
Université Rennes 2 - Haute Bretagne	11	34	85	130	15	9	20	44	91	37	74	202	376
ROUEN													
Institut national des sciences appliquées de Rouen	3	4	9	16	1	2	1	4	32	26	43	101	121
Université de Rouen	29	56	137	222	15	17	25	57	139	113	205	457	736
Université du Havre	16	33	51	100	6	11	16	33	47	34	39	120	253
STRASBOURG													
Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg	2	2	15	19	22	17	22	61	2	6	2	10	90
Institut national des sciences appliquées de Strasbourg	4	4	8	16				0	20	15	22	57	73
Université de Mulhouse - Haute Alsace	13	30	42	85	7	9	9	25	73	43	49	165	275
Université de Strasbourg	56	74	182	312	29	31	43	103	380	289	439	1 108	1 523

Annexe 1	Filière ATOSS				Filière des bibliothèques				Filière ITRF				Total général
	A	B	C	Total ATOSS	A	B	C	Total BIB	A	B	C	Total ITRF	
TOULOUSE													
Centre universitaire de formation et de recherche J.F. Champollion d'Albi	2	3	4	9	2	3	1	6	12	8	3	23	38
Chancellerie - Univ. De Toulouse				0				0	2	9	17	28	28
Ecole nationale d'ingénieurs de Tarbes (ENIT)		2	5	7				0	14	11	13	38	45
Institut d'études politiques de Toulouse (Sciences Po Toulouse)	3	3	3	9				0	9	2	3	14	23
Institut national des sciences appliquées de Toulouse	4	5	11	20		3	2	5	60	62	68	190	215
Institut national polytechnique de Toulouse (INPT)	8	16	36	60	3	4	1	8	85	78	84	247	315
Université Toulouse 1 - Capitole	11	21	57	89	21	17	22	60	71	42	55	168	317
Université Toulouse 2 - Le Mirail	28	51	155	234	16	22	20	58	129	99	171	399	691
Université Toulouse 3 - Paul Sabatier	40	57	166	263	13	17	25	55	263	264	441	968	1 286
VERSAILLES													
Ecole centrale des arts et manufactures (ECP de Paris)	5	8	29	42	1	1		2	37	33	69	139	183
Ecole nationale supérieure de l'électronique et de ses applications de Cergy (ENSEA)		6	5	11				0	11	9	11	31	42
Ecole nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise d'Evry (ENSIIE)		1		1				0	6	9	2	17	18
Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés de Suresnes (INSFREJHEA)	2	7	8	17				0	8	1	25	34	51
Université de Cergy-Pontoise	29	97	111	237	7	14	21	42	70	51	85	206	485
Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines	5	17	31	53	13	10	15	38	133	71	84	288	379
Université d'Evry Val d'Essonne	8	30	50	88	7	7	12	26	68	45	58	171	285
Université Paris 10 - Paris Ouest Nanterre La Défense	19	49	137	205	44	28	47	119	96	59	147	302	626
Université Paris 11 - Paris Sud	39	54	137	230	25	17	27	69	230	217	536	983	1 282
Total général	**2 050**	**3 572**	**8 019**	**13 641**	**1 424**	**1 319**	**1 759**	**4 502**	**11 732**	**9 132**	**15 384**	**36 248**	**54 391**

annexe 2 - Répartition par type d'établissement des enseignants en fonction

France - Public — 2011-2012

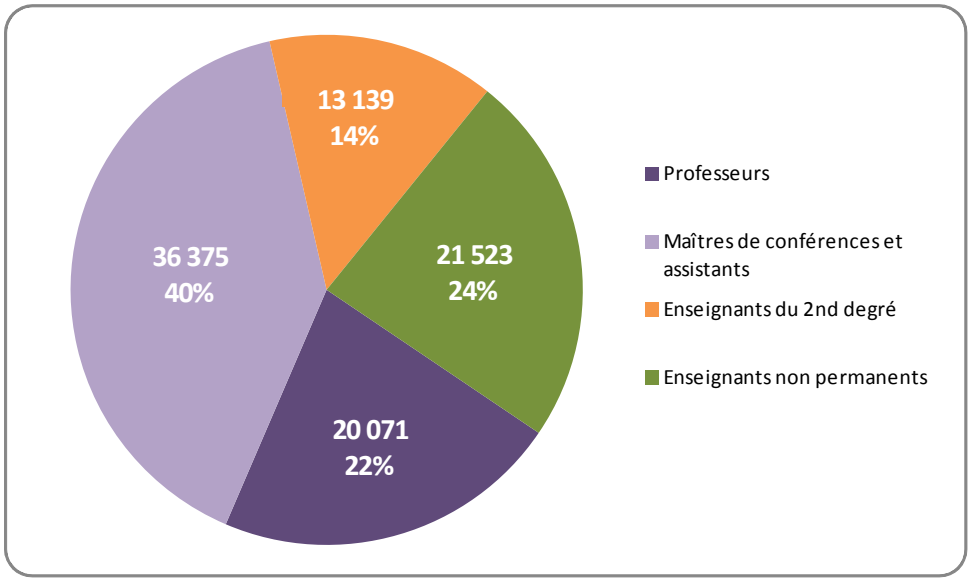
Disciplines et fonctions	Types d'établissement	Universités, instituts nationaux polytechniques et universités de (1)	Instituts universitaires de technologie	Instituts ou écoles rattachés aux universités	Sous-total universités et rattachements	Autres établissements (2)	TOTAL
Droit, sciences économiques et de gestion	Professeurs titulaires et associés	2 464	43	93	**2 600**	108	**2 708**
	Maîtres de conférences titulaires et associés	4 676	1 069	146	**5 891**	107	**5 998**
	Assistants titulaires	7	1		**8**		**8**
	Attachés et Moniteurs (3)	2 528			**2 528**		**2 528**
	Autres (4)	629	1 001	21	**1 651**	56	**1 707**
	TOTAL	**10 304**	**2 114**	**260**	**12 678**	**271**	**12 949**
Lettres et sciences humaines	Professeurs titulaires et associés	4 331	55	21	**4 407**	214	**4 621**
	Maîtres de conférences titulaires et associés	10 123	709	56	**10 888**	371	**11 259**
	Assistants titulaires	3			**3**		**3**
	Attachés et Moniteurs (3)	3 555			**3 555**		**3 555**
	Autres (4)	6 474	1 114	100	**7 688**	354	**(5) 8 042**
	TOTAL	**24 486**	**1 878**	**177**	**26 541**	**939**	**27 480**
Sciences et techniques	Professeurs titulaires et associés	6 239	859	294	**7 392**	778	**8 170**
	Maîtres de conférences titulaires et associés	12 191	3 068	496	**15 755**	1 533	**17 288**
	Assistants titulaires	9	3		**12**	2	**14**
	Attachés et Moniteurs (3)	6 860			**6 860**		**6 860**
	Autres (4)	1 702	2 124	93	**3 919**	504	**4 423**
	TOTAL	**27 001**	**6 054**	**883**	**33 938**	**2 817**	**36 755**
Santé	Professeurs titulaires et associés	5 005	2		**5 007**	2	**5 009**
	Maîtres de conférences titulaires et associés	3 341	12		**3 353**	2	**3 355**
	Assistants titulaires	10			**10**		**10**
	Chefs de clinique, AHU, PHU (6)	4 244			**4 244**		**4 244**
	Attachés et Moniteurs (3)	209			**209**		**209**
	Autres (4)						
	TOTAL	**12 809**	**14**		**12 823**	**4**	**12 827**
Corps spécifiques	Professeurs titulaires et associés			23	**23**	585	**608**
	Maîtres de conférences titulaires et associés			28	**28**	460	**488**
	Assistants titulaires					1	**1**
	Attachés et Moniteurs (3)						
	TOTAL			**51**	**51**	**1 046**	**1 097**
Total	Professeurs titulaires et associés	18 039	959	431	**19 429**	1 687	**21 116**
	Maîtres de conférences titulaires et associés	30 331	4 858	726	**35 915**	2 473	**38 388**
	Assistants titulaires	29	4		**33**	3	**36**
	Chefs de clinique, AHU, PHU (6)	4 244			**4 244**		**4 244**
	Attachés et Moniteurs (3)	13 152			**13 152**		**13 152**
	Autres (4)	8 805	4 239	214	**13 258**	914	**(5) 14 172**
	TOTAL	**74 600**	**10 060**	**1 371**	**86 031**	**5 077**	**91 108**

Source : DGRH A1-1

(1) Hors IUT et instituts ou écoles rattachés aux universités
(2) ENI , INSA , ENS , grands établissements, écoles françaises à l'étranger, etc...
(3) Attachés temporaires d'enseignement et de recherche à mi-temps ou à temps plein, doctorants contractuels assurant des missions d'enseignement.
(4) Enseignants de type 'second degré' et ENSAM.
(5) Cet effectif comprend 1 033 lecteurs et maîtres de langue étrangère.
(6) AHU : Assistants hospitalo-universitaires, PHU : Praticiens hospitalo-universitaires

Enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur
Année universitaire 2011-2012

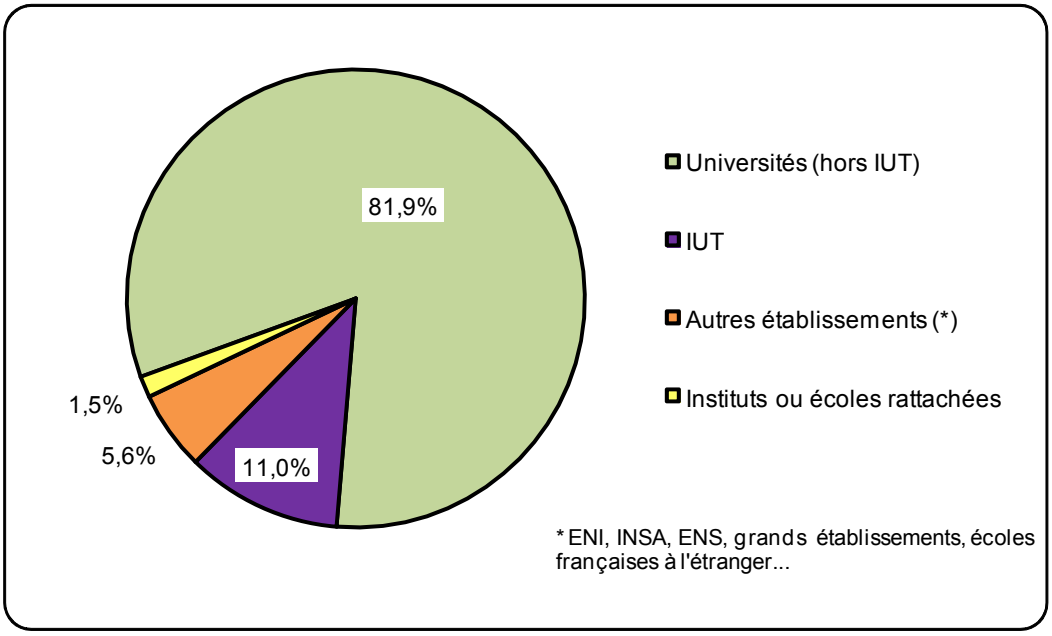
France entière



Source MESR-DGRH A1-1

Répartition des enseignants de l'enseignement supérieur par type d'établissement
Année universitaire 2011-2012

France entière



Source MESR-DGRH A1-1

Répartition par catégorie des effectifs d'enseignants-chercheurs et des IATSS (personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)

Les enseignants-chercheurs représentent environ 63 000 agents titulaires et 27 000 agents non permanents. Par ailleurs, on comptabilise environ 53 000 personnels IATSS titulaires et 37 000 non-titulaires. Les tableaux suivants présentent cette répartition des effectifs par catégories (enseignants-chercheurs) ou niveau de qualification (IATSS).

1-1 Répartition par catégorie des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires et non permanents en personnes physiques :

Répartition des personnels enseignants non permanents et titulaires de l'enseignement supérieur (hors enseignants des disciplines hospitalo universitaires)

ENSEIGNANTS TITULAIRES	
Professeurs des universités et assimilés	15 685
Maîtres de conférences et assistants et assimilés	34 257
Enseignants du second degré et assimilés	12 891
Sous-total enseignants titulaires et enseignants-chercheurs assimilés	**62 833**
ENSEIGNANTS NON PERMANENTS	
Doctorants contractuels	8 845
Moniteurs	3 860
ATER	5 929
Contractuels sur emplois vacants du second degré	747
Lecteurs et répétiteurs INALCO	856
Maîtres de langues	199
Professeurs invités	3 662
Enseignants associés	2 941
Sous-total enseignants non permanents	**27 039**
TOTAL GENERAL	**89 872**

Sources: MESR DGRH A1-1 GESUP2, mai -juin 2011et enquête relative aux enseignants non-permanents, juin 2011

1-2 – Répartition par catégorie des effectifs IATSS en personnes physiques

A- Répartition des agents IATSS titulaires en personnes physiques par niveau de qualification au 1er février 2013

Effectifs en personnes physiques par niveau de qualification						
	Ingénieur de recherche et équivalent	Ingénieur d'étude et équivalent	Assistant ingénieur et équivalent	Technicien de recherche et équivalent	Adjoint technique et équivalent	Tous niveaux de qualification confondus
ATSS		2 292	342	4 334	9 314	16 282
ITRF	2 240	6 646	3 087	9 144	15 640	36 757
Total Ens. Sup	2 240	8 938	3 429	13 478	24 954	53 039

Sources : MESR DGRH C1-1 annuaire AGORA, POPPEE ITRF pour l'enseignement supérieur au 1er février 2013
Les personnels de bibliothèques ne sont pas inclus dans ce tableau

B- Répartition des agents IATSS non titulaires en personnes physiques recrutés sur des missions permanentes et temporaires au titre de 2012.

	Effectifs en personnes physiques
ATSS	4 760
ITRF	32 575
Total Ens. Sup.	37 335

Sources :MESR- DGRH C1-1 Enquête sur ANT BIATSS de 2012 hors ANT sur des fonctions de bibliothèque

2- Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)

1 - Effectifs des chercheurs et ingénieurs et techniciens administratifs (ITA) titulaires et non titulaires au sein des établissements à caractère scientifique et technologique (EPST)

Les EPST rémunèrent en 2012, en emplois titulaires environ 42 600 ETPT, dont 21 800 ETPT chercheurs statutaires (y compris les ingénieurs de recherche) et environ 20 800 ETPT ITA ou assimilés. Par ailleurs, les EPST emploient, pour la même année, des agents contractuels représentant environ 18 600 ETPT.

Emplois de titulaires et non titulaires dans les EPST

Emplois (ETPT)	CNRS	INRA	INSERM	IRD	INRIA	IRSTEA	INED	IFSTTAR	TOTAL
DR	4 806	739	882	267	236	41	20	89	7 079
CR	6 499	1 071	1 305	487	339	78	32	185	9 996
IR	3 125	774	408	104	163	110	9	54	4 747
IE	3 676	928	723	206	136	163	30	54	5 915
AI	2 834	852	477	123	146	136	18	38	4 623
TR	3 558	2 630	1 058	274	201	130	36	69	7 956
AJT et AGT	564	1 193	184	39	18	57	4	9	2 068
Autre	88	3			3	209	4		307
Emplois de titulaires	25 150	8 191	5 035	1 500	1 242	922	153	498	42 691
Emplois de non titulaires (sous plafond)	2 550	994	908	536	442	115	42		
Emplois de non titulaires (hors plafond)	8 000	954	2 422	140	890	262	31		
Total emplois de non titulaires	10 550	1 948	3 330	676	1 332	377	73	307	18 593
Total général des ETPT	35 700	10 138	8 366	2 176	2 573	1 300	226	805	61 284

Source: BP 2012 MESR SDB DAF B2/ DGESIP-DGRI MES A2

Légende et commentaires
DR : directeurs de recherche
CR : chargé de recherche
IR : ingénieurs de recherche
IE : les ingénieurs d'étude
AI : les assistants-ingénieurs
TR : les techniciens de la recherche
AJT : les adjoints techniques de la recherche
AGT : les agents techniques de la recherche
Autres : emplois fonctionnels, emplois dit « MAPRAT » de l'IRSTEA, TPN (techniciens de physique nucléaire) au CNRS …

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

PROJET DE LOI DE FINANCES 2014

ASSEMBLÉE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ECONOMIE GENERALE ET DU CONTROLE BUDGETAIRE

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET VIE ETUDIANTE

Rapporteur spécial: **M. Thierry MANDON –**

QUESTION S02

Fournir les données relatives à la pyramide des âges dans une dizaine d'universités françaises (de taille variable et de régions différentes), représentatives des grandes évolutions démographiques constatées au niveau national.

REPONSE

Les effectifs des enseignants-chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences) titulaires et stagiaires dans toutes les disciplines y compris la médecine et l'odontologie, ont progressé entre 2002 et 2012 de +10,5%. La moyenne d'âge des enseignants-chercheurs est en 2012 de 47 ans et 7 mois (voir Graphique 1 : pyramide des âges des personnels enseignants).

Sur cette période, 11 universités, dont l'évolution des effectifs est proche de celle constatée au niveau national, ont été sélectionnées. Les établissements retenus, de taille différente, représentent 10 des 22 régions métropolitaines et l'ensemble des types d'universités : scientifiques, pluridisciplinaires avec santé, pluridisciplinaires hors santé, tertiaires lettres sciences humaines, tertiaires droit économie et les établissements fusionnés.

Le tableau ci-dessous présente la liste des établissements retenus et leurs critères respectifs :

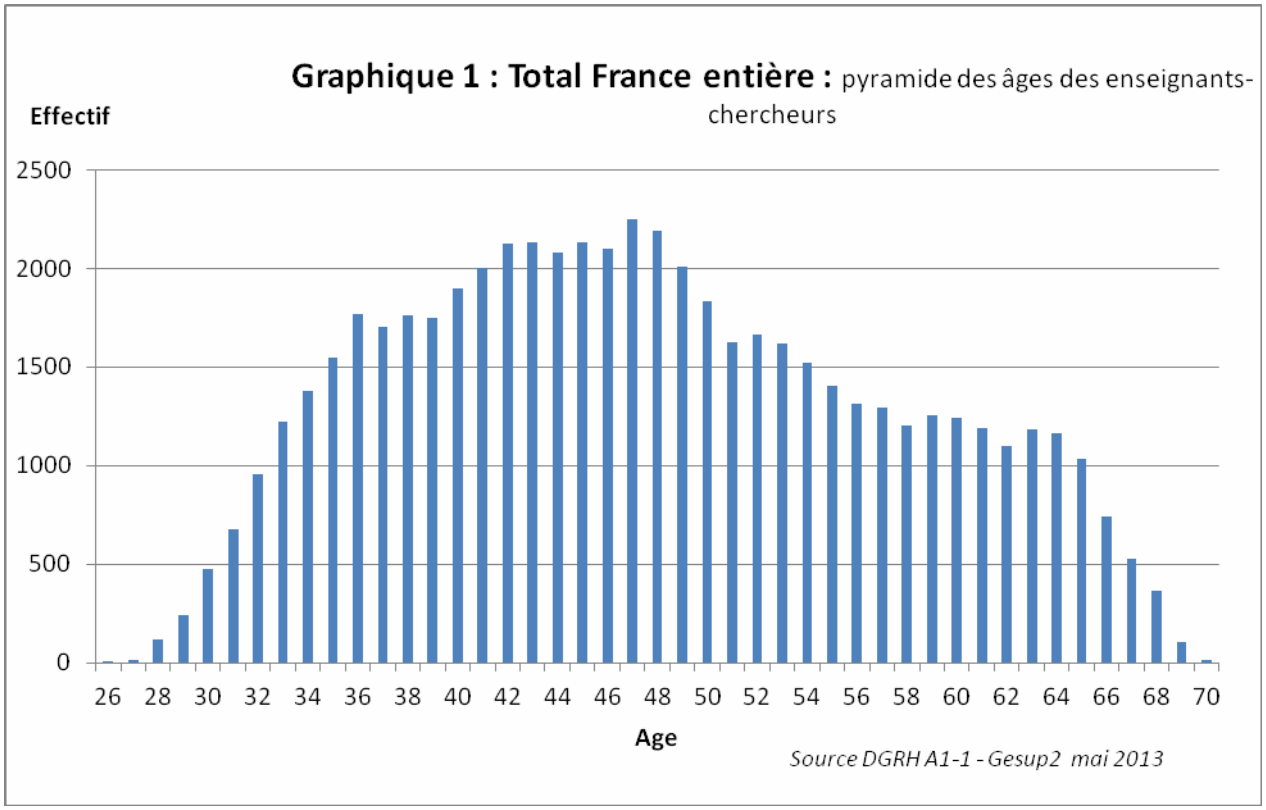
Universités	Région	Taille (*)	Typologie	Evolution 2002-2012	Age moyen
AMIENS	Picardie	Moyenne	Pluri&Santé	+11,1%	47 ans 8 mois
BESANCON	Franche-Comté	Moyenne	Pluri&Santé	+11,4%	46 ans 10 mois
BREST	Bretagne	Moyenne	Pluri&Santé	+11,5%	47 ans 8 mois
CAEN	Basse-Normandie	Moyenne	Pluri&Santé	+10,0%	47 ans 3 mois
GRENOBLE 1	Rhône-Alpes	Importante	Scientifiques	+6,7%	46 ans 6 mois
LILLE 3	Nord Pas-de-Calais	Petite	Tertiaires LSH	+10,4%	48 ans 1 mois
LORRAINE	Lorraine	Importante	Regroupements	+9,4%	47 ans 5 mois
NICE	Provence-Alpes-Côte D'azur	Moyenne	Pluri&Santé	+8,7%	47 ans 11 mois
PARIS 2	Ile de France	Petite	Tert. Droit-Eco	+13,5%	49 ans 8 mois
PARIS 8	Ile de France	Moyenne	Tertiaires LSH	+11,1%	50 ans 6 mois
PERPIGNAN	Languedoc-Roussillon	Petite	Pluri hors Santé	+11,3%	47 ans 3 mois
Total France entière				**+10,5%**	**47 ans 7 mois**

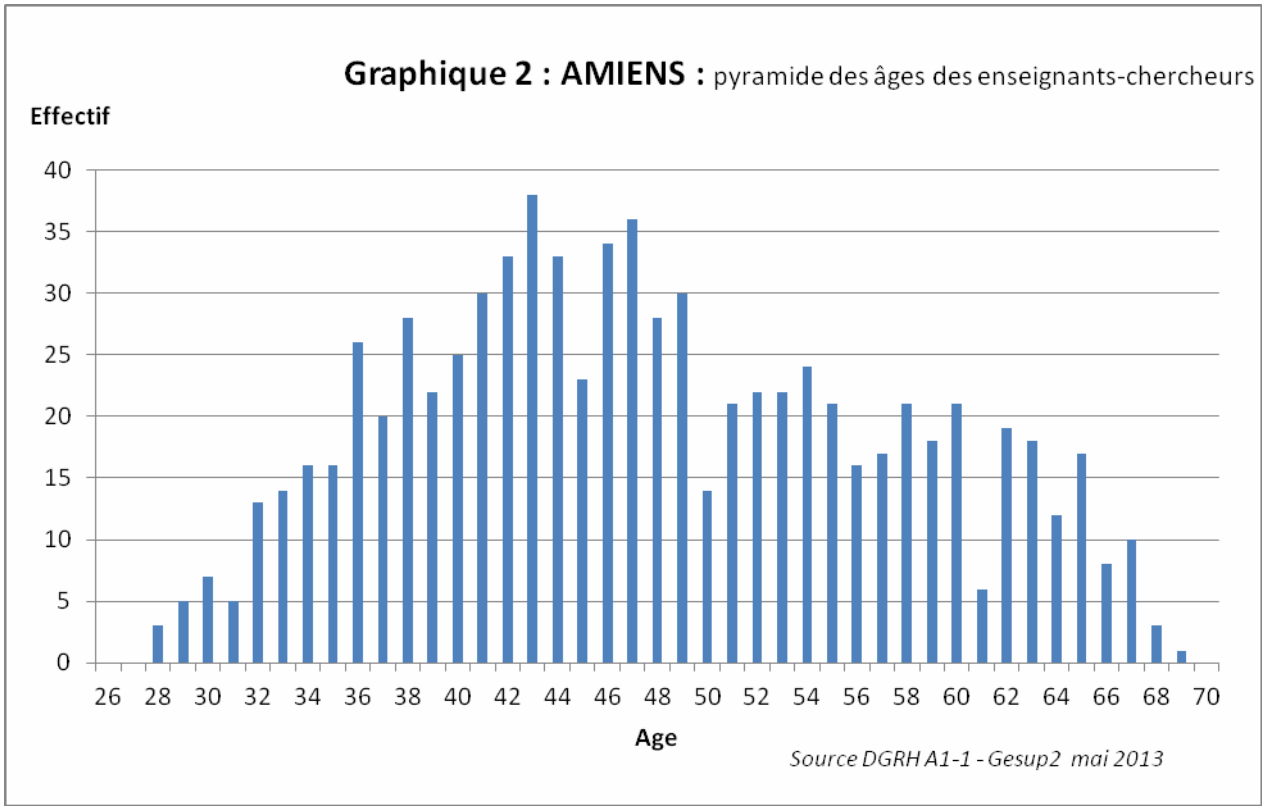
(*) Petite : moins de 600 enseignants-chercheurs ; Moyenne : de 600 à 1 000 ; Importante : plus de 1 000.

Les pyramides des âges en 2012 pour la population des enseignants-chercheurs de ces 11 universités sont présentées dans les graphiques 2 à 12.

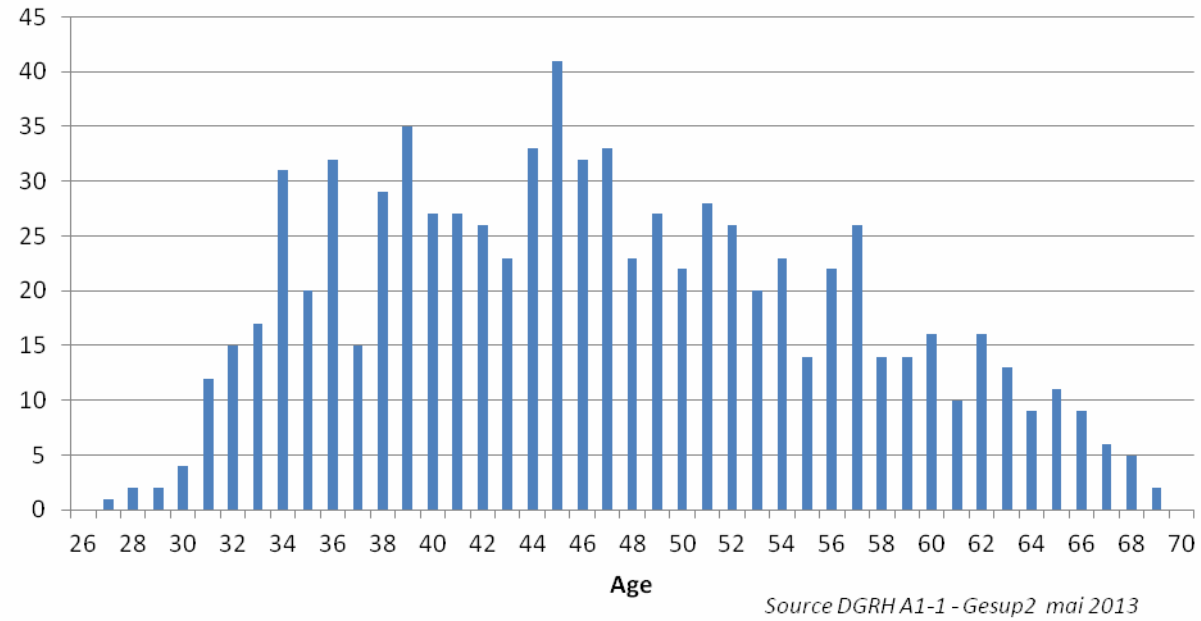
Pour les personnels BIATSS (hors personnels sur emplois fonctionnels ou d'encadrement administratif supérieur), les pyramides des âges pour l'ensemble des personnels BIATSS en activité au sein du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et pour les personnels BIATSS au sein des 11 universités sélectionnées, sont présentées dans les graphiques 13 et 14.

La moyenne d'âge des personnels BIATSS de cet échantillon est de 46 ans et 2 mois contre 45 ans et 10 mois pour la moyenne nationale des personnels BIATSS en activité dans l'enseignement supérieur.


Graphique 1 : Total France entière : pyramide des âges des enseignants-chercheurs
Effectif
2500
2000
1500
1000
500
0
26 28 30 32 34 36 38 40 42 44 46 48 50 52 54 56 58 60 62 64 66 68 70
Age
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

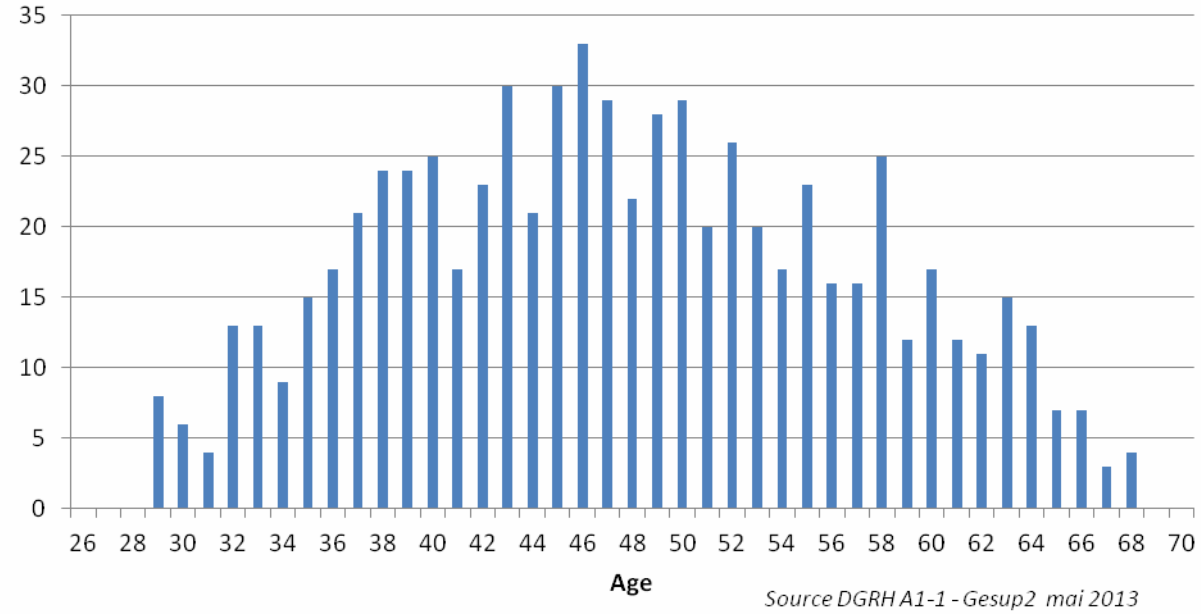

Graphique 2 : AMIENS : pyramide des âges des enseignants-chercheurs
Effectif
40
35
30
25
20
15
10
5
0
26 28 30 32 34 36 38 40 42 44 46 48 50 52 54 56 58 60 62 64 66 68 70
Age
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 3 : BESANCON : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



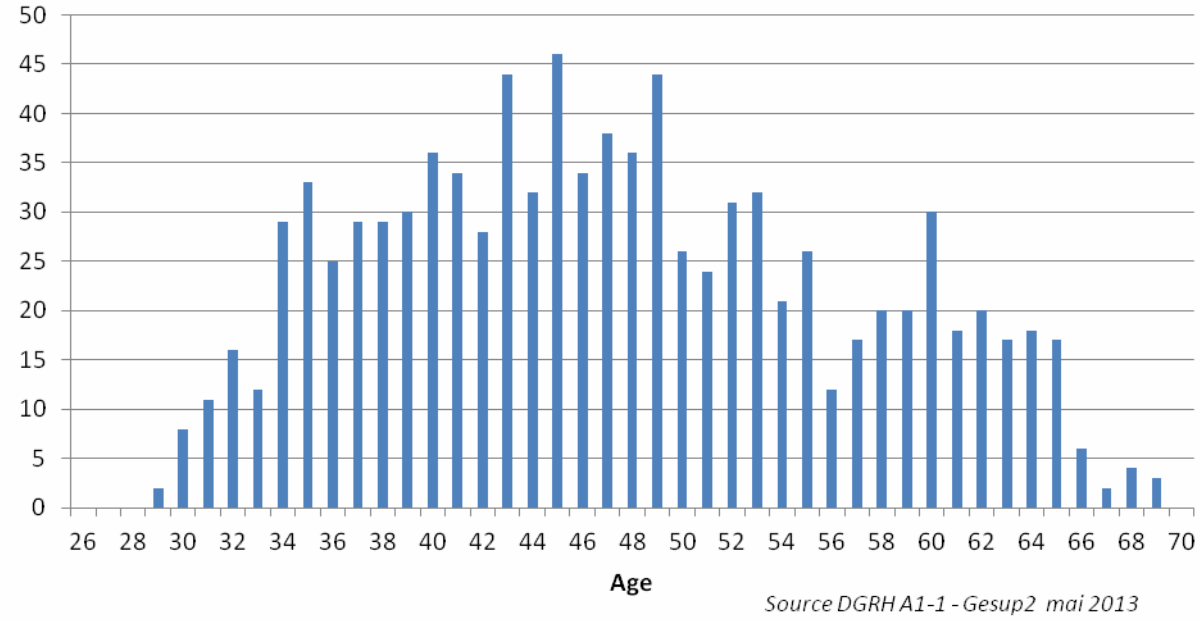
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 4 : BREST : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



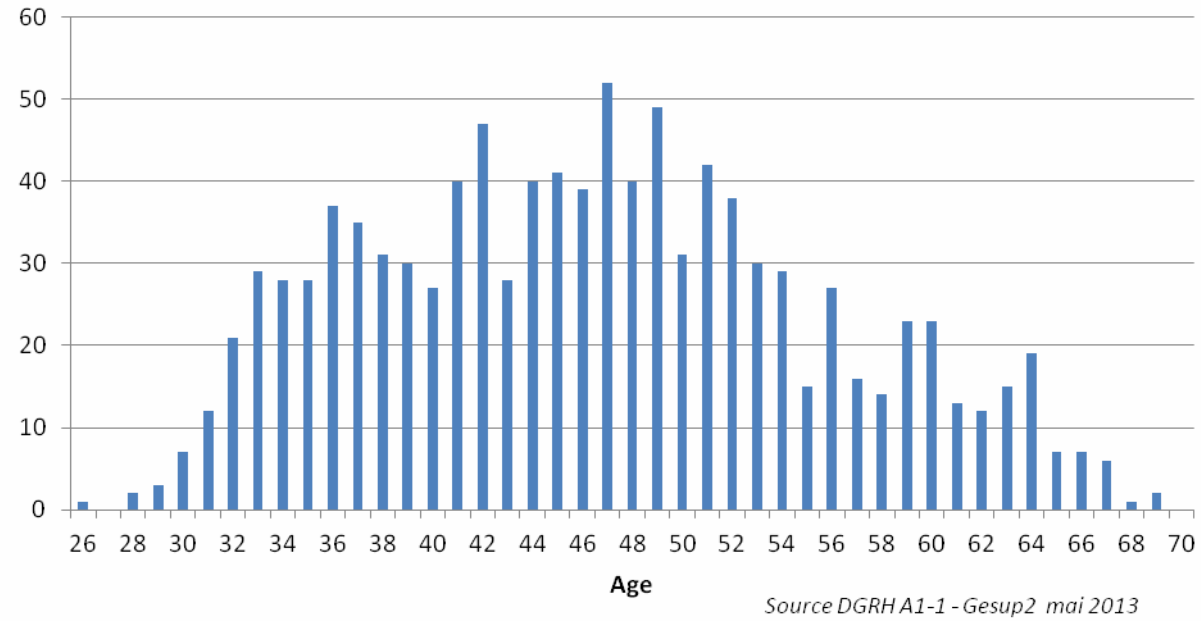
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 5 : CAEN : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



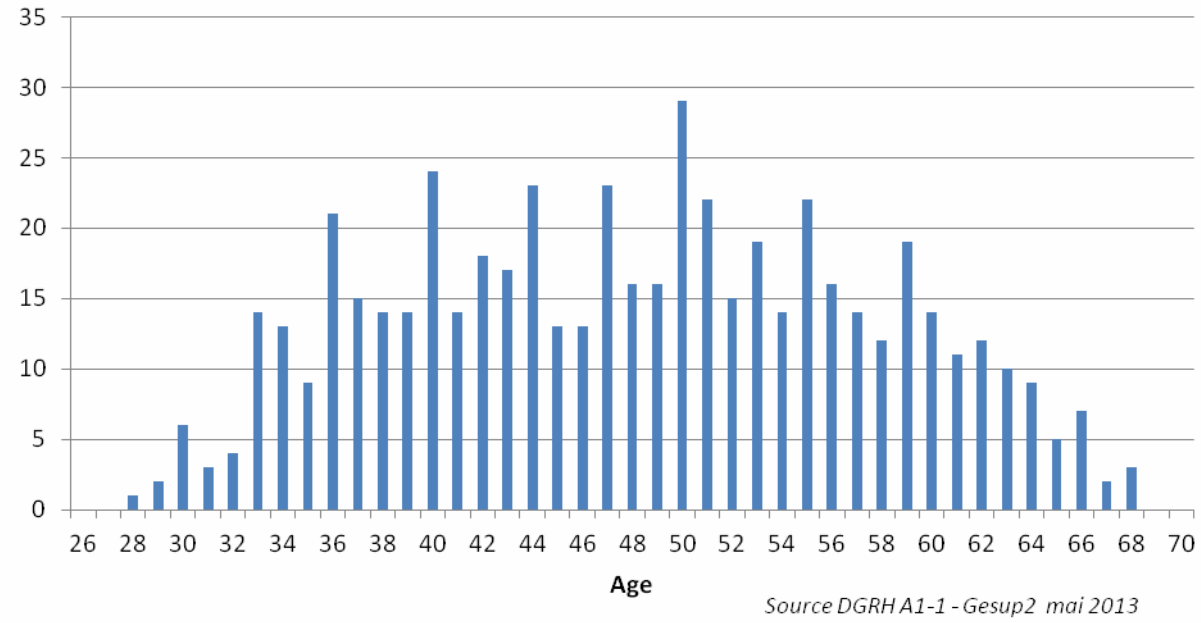
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 6 : GRENOBLE 1 : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



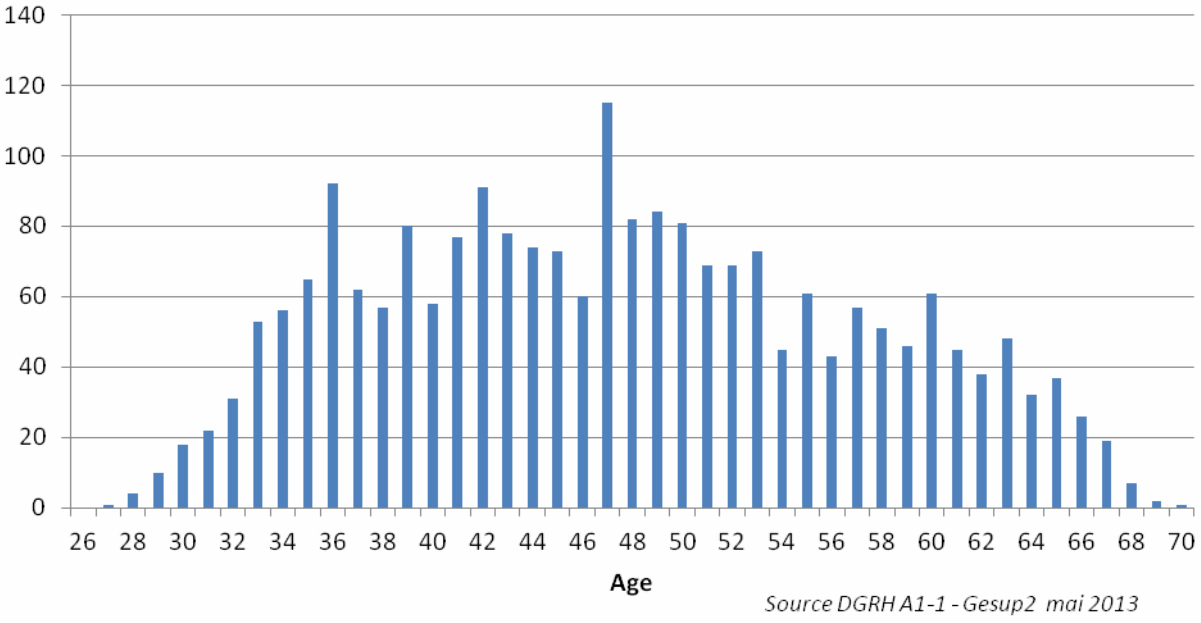
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 7 : LILLE 3 : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



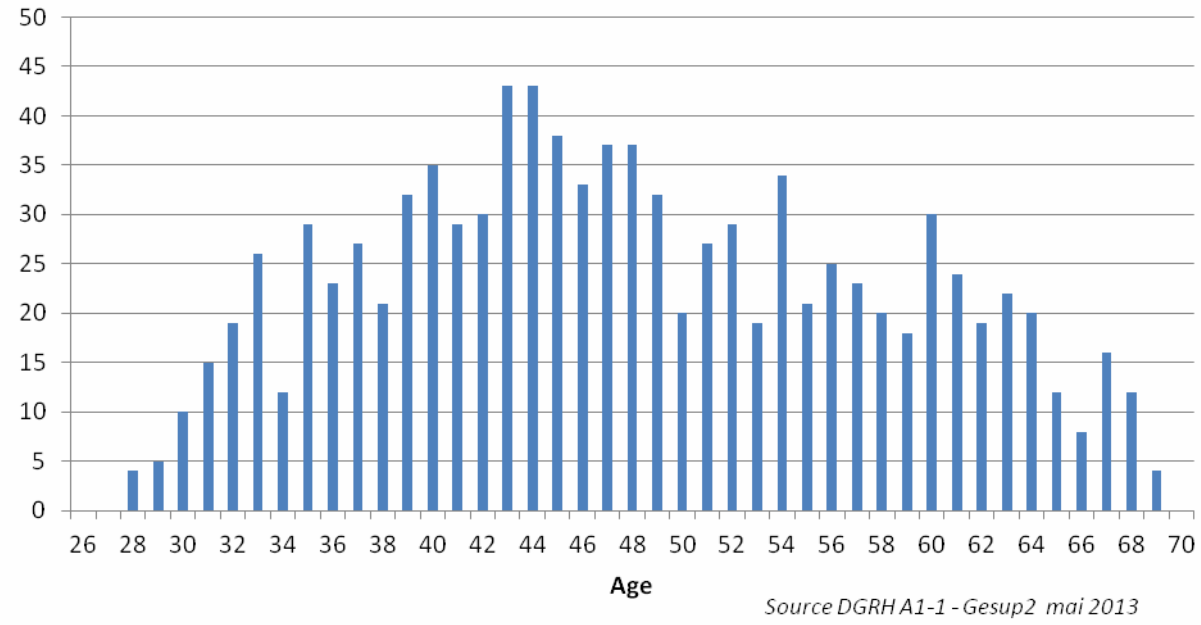
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 8 : LORRAINE : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



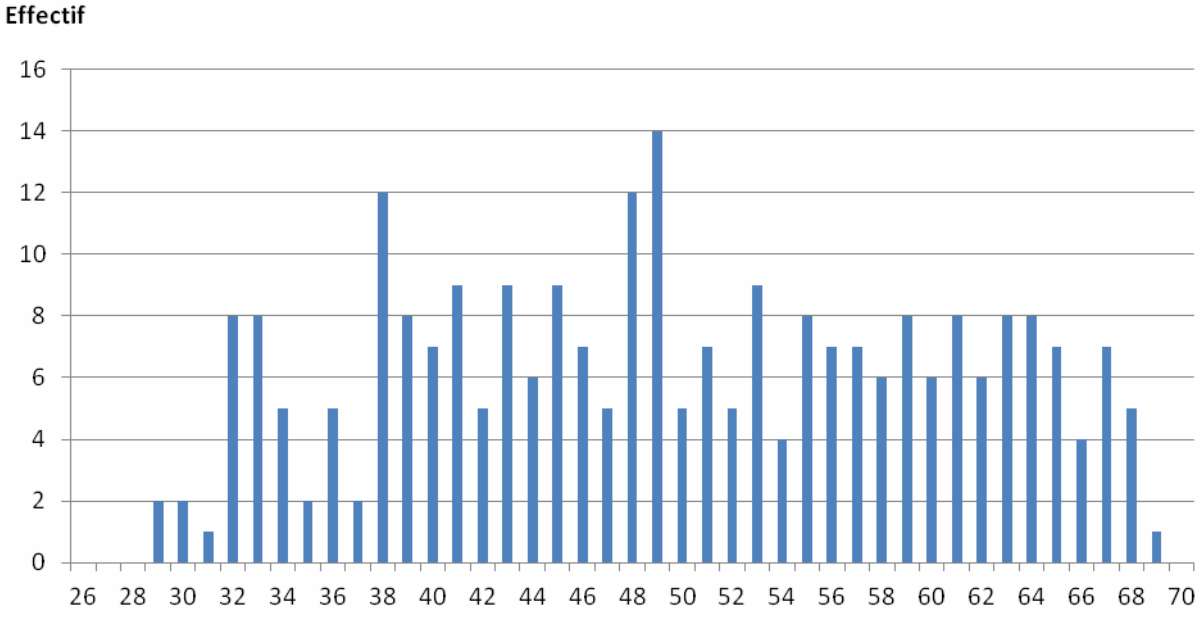
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 9 : NICE : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



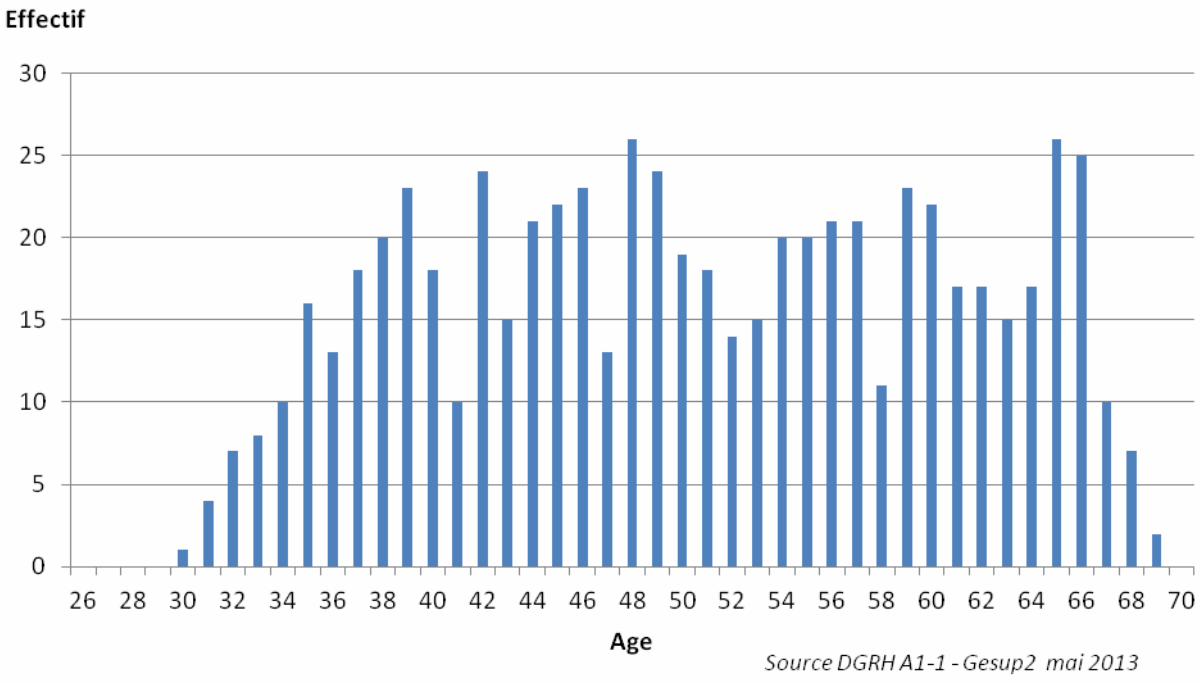
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 10 : PARIS 2 : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



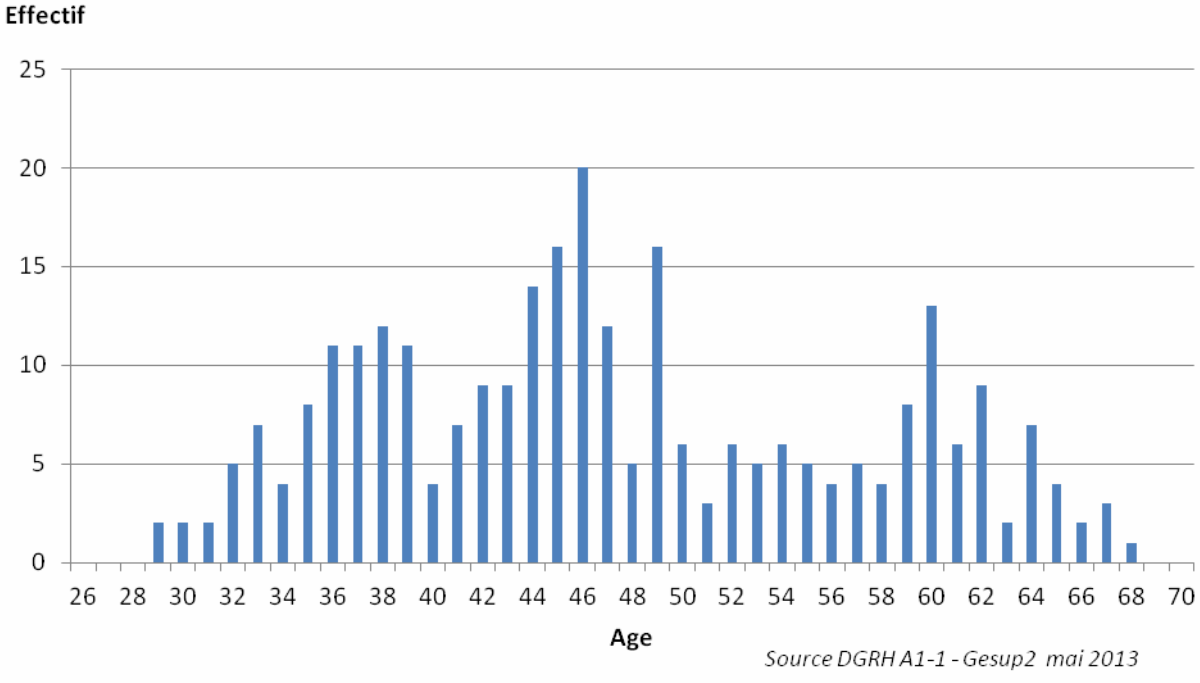
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 11 : PARIS 8 : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



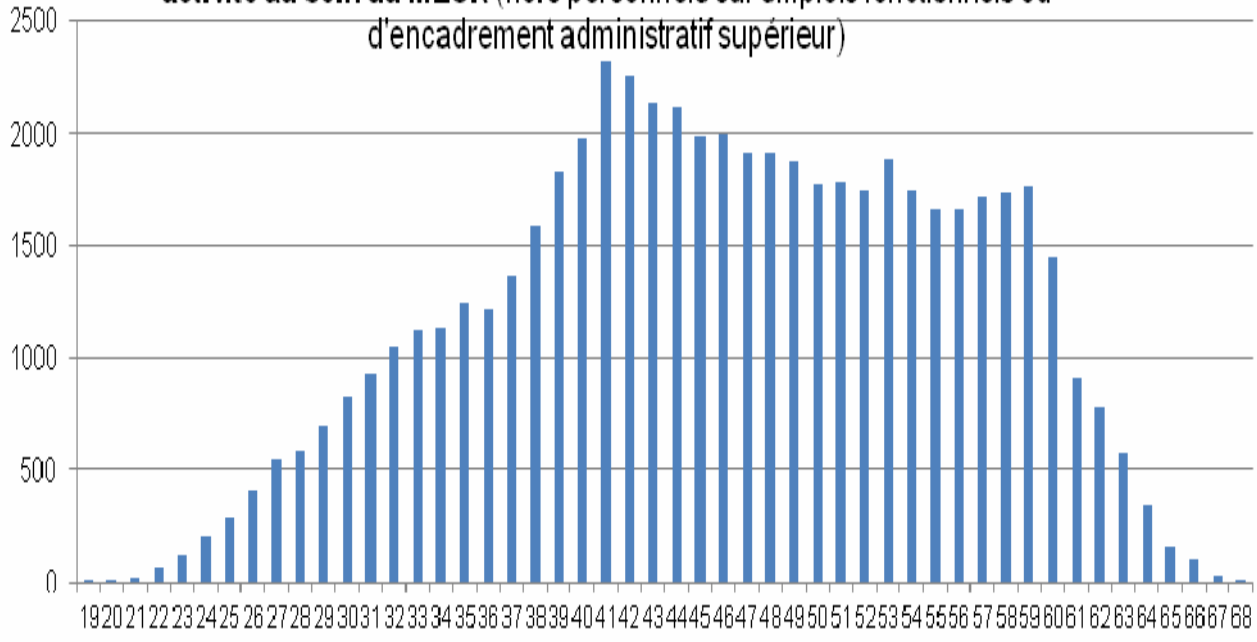
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 12 : PERPIGNAN : pyramide des âges des enseignants-chercheurs



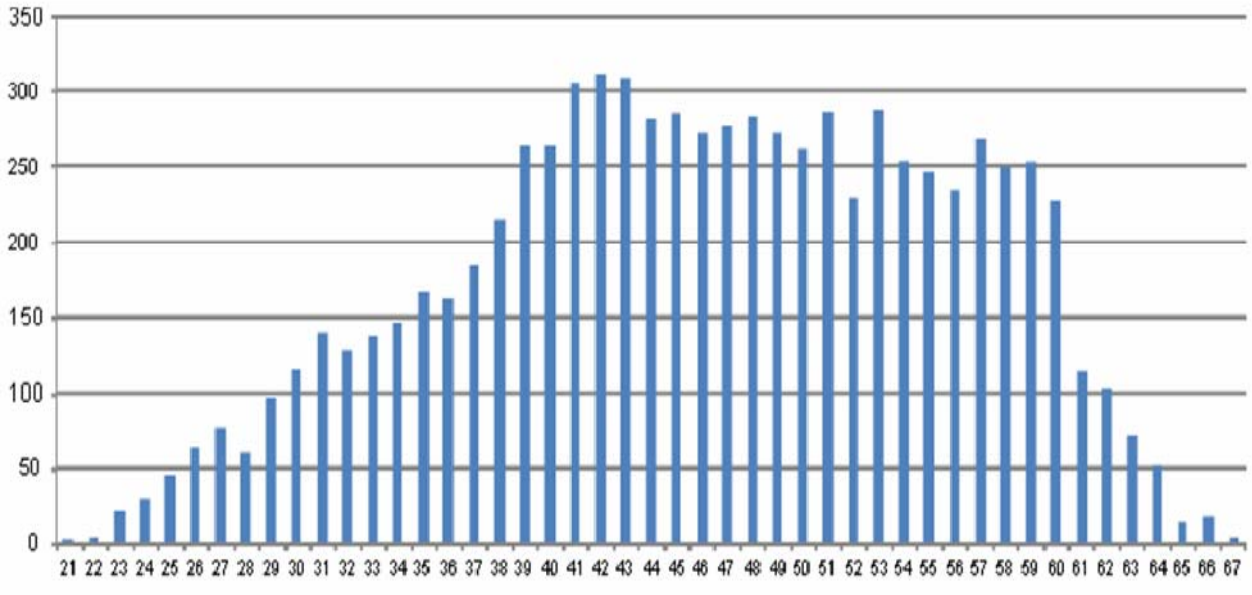
Source DGRH A1-1 - Gesup2 mai 2013

Graphique 13 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS en activité au sein du MESR (hors personnels sur emplois fonctionnels ou d'encadrement administratif supérieur)



Source : DGRH C1-1 - Effectifs en activité

Graphique 14 : Pyramide des âges des personnels BIATSS en activité au sein de l'échantillon retenu des universités



Source : DGRH C1 -1 - Effectifs en activité

ASSEMBLEE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE

Enseignement supérieur et vie étudiante

QUESTION **n° 57**

III.– PROGRAMME 150 : *FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE*
B.– LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

4) La gestion des ressources humaines
a) Personnels enseignants et chercheurs

57.- Actualiser le précédent tableau indiquant, pour les cinq dernières années et pour la prochaine rentrée universitaire, le nombre total et la **répartition des enseignants** par grande catégorie et par discipline.

REPONSE

Le tableau suivant indique la répartition des enseignants-chercheurs par discipline de 2009 à 2013 :

Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires ou stagiaires entre 2009 et 2013
Répartition par groupes de disciplines, catégorie et année.
(source: fichiers Gesup 2009 à 2013 - hors médecine et odontologie)

	Professeurs des universités					Maîtres de conférences				
Groupes de disciplines CNU	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Groupe 1 : Droit et Science politique	1 346	1 358	1 358	1 372	1 380	2 421	2 441	2 450	2 454	2 481
Groupe 2 : Sciences économique et de gestion	1 001	1 003	1 000	1 020	1 020	2 834	2 883	2 931	2 946	2 971
SOUS-TOTAL DROIT	2 347	2 361	2 358	2 392	2 400	5 255	5 324	5 381	5 400	5 452
Groupe 3 : Langues et Littératures	1 817	1 805	1 799	1 776	1 789	4 545	4 581	4 554	4 554	4 475
Groupe 4 : Sciences humaines	2 047	2 082	2 104	2 105	2 136	4 355	4 402	4 462	4 493	4 497
Groupe Interdisciplinaire	510	532	549	567	581	1 727	1 761	1 807	1 834	1 844
Théologie	36	34	34	34	34	24	25	24	24	22
SOUS-TOTAL LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	4 410	4 453	4 486	4 482	4 540	10 651	10 769	10 847	10 905	10 838
Groupe 5 : Mathématiques et Informatique	2 111	2 142	2 154	2 183	2 209	4 598	4 626	4 650	4 653	4 643
Groupe 6 : Physique	946	941	947	937	941	1 607	1 602	1 586	1 565	1 555
Groupe 7 : Chimie	1 068	1 071	1 070	1 065	1 068	2 190	2 208	2 208	2 222	2 203
Groupe 8 : Sciences de la terre	440	443	446	460	456	894	894	905	903	901
Groupe 9 : Mécanique, Génie mécanique, Génie informatique, Energétique	2 152	2 181	2 217	2 229	2 272	4 682	4 708	4 737	4 785	4 783
Groupe 10 : Biologie et Biochimie	1 192	1 215	1 221	1 241	1 243	3 195	3 216	3 263	3 270	3 293
SOUS-TOTAL SCIENCES ET TECHNIQUES	7 909	7 993	8 055	8 115	8 189	17 166	17 254	17 349	17 398	17 378
SOUS-TOTAL PHARMACIE	600	604	589	588	588	1 261	1 259	1 267	1 245	1 259
Total	15 266	15 411	15 488	15 577	15 717	34 333	34 606	34 844	34 948	34 927

Source: DGRH A1-1, mai 2013

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

PROJET DE LOI DE FINANCES 2014

ASSEMBLEE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE

Enseignement supérieur et vie étudiante

QUESTION **n° 62**

III.– PROGRAMME 150 : *FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE*
B.– LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

4) La gestion des ressources humaines
b) Personnels non enseignants

62.- Commenter **l'évolution des effectifs** non enseignants par catégorie en 2012, 2013 et 2014 au regard des besoins constatés.
Fournir une note sur l'utilisation des créations d'emplois non enseignants au cours des trois dernières années en joignant un tableau récapitulatif détaillé.

REPONSE

I - Personnels titulaires

L'étude de l'évolution des effectifs des personnels titulaires des bibliothèques et des musées, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) en activité dans les établissements d'enseignement supérieur (relevant du programme 150) sur les trois dernières années permet de constater une quasi stabilité des personnels, soit 55 157 agents au début de l'année 2013 contre 55 365 en 2011

L'observation par filière laisse apparaître une diminution des effectifs de la filière administrative au profit de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF), les établissements profitant notamment des départs à la retraite pour transformer la nature de leurs postes. Ainsi, sur la période 2011 – 2013, la filière ITRF a vu ses effectifs augmenter de 1 328 agents et représente 66,2% des effectifs en 2013 ; alors que la filière administrative a perdu 1 439 agents sur la même période et représente 24,5% des effectifs en 2013.

Cette évolution traduit une augmentation des besoins des établissements d'enseignement supérieur en personnels présentant une spécialisation par emploi-type, propre à la filière ITRF, au détriment de la filière administrative dans laquelle les recrutements et qualifications détenues par les agents relèvent plus d'une approche généraliste.

Evolution des effectifs par filière

Filières (personnes physiques)	2011	2012	2013	% d'évolution 2011/2013
Administrative	14 950	14 140	13 511	-9,62%
Médico-sociale	411	378	380	-7,54%
Ouvrière	309	271	212	-31,39%
ITRF	35 202	35 628	36 530	3,77%
Bibliothèque	4 493	4 514	4 524	0,68%
TOTAL	**55 365**	**54 931**	**55 157**	**-0,37%**

Source : annuaires des personnels – imputation P150
Les effectifs de la filière administrative n'incluent pas les effectifs relevant de l'encadrement administratif supérieur.

L'observation de l'évolution des effectifs de personnels titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur par catégorie statutaire entre les années 2011 et 2013 montre une augmentation des effectifs de la catégorie A (+1 029 agents) corrélative à la diminution des effectifs de la catégorie C (-1 308 agents). En 2013, 28,1% des effectifs relèvent de la catégorie A (contre 26,1% en 2011), 25,6% de la catégorie B (contre 25,3% en 2011) et 46,3% de la catégorie C (contre 48,5% en 2011).

Cette évolution traduit des besoins croissant des établissements en personnels d'encadrement, ou disposant des compétences d'expertise avérées, notamment pour la mise en œuvre des nouvelles attributions issues de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) d'août 2007.

Evolution des effectifs par catégorie statutaire

Catégories statutaires (personnes physiques)	2011	2012	2013	% d'évolution 2011/2013
A	14 473	14 338	15 502	7,10%
B	14 033	14 319	14 104	0,50%
C	26 859	26 274	25 551	-4,86%
TOTAL	**55 365**	**54 931**	**55 157**	**-0,37%**

Source : annuaires des personnels – imputation P150
Les effectifs de la filière administrative n'incluent pas les effectifs relevant de l'encadrement administratif supérieur.

Le croisement des effectifs par filière, catégorie statutaire et corps démontre que le renforcement de la filière ITRF au détriment de la filière administrative se fait principalement par la création de postes de catégorie A dans les corps d'ingénieur de recherche, d'ingénieur d'étude et d'assistant ingénieur (+856 agents entre 2011 et 2013) et la suppression de postes de catégorie C de la filière administrative (-1 018 agents entre 2011 et 2013).

Concernant les prévisions d'évolution de ces effectifs, 4 114 postes sont offerts aux concours en 2013, dont 3 436 (83,5%) dans la filière ITRF. Les 3 corps de catégorie A de cette filière représentent 1 162 des postes offerts aux recrutements, dont 123 postes d'ingénieur de recherche, 619 postes d'ingénieur d'étude et 420 postes d'assistants ingénieurs.

1 772 recrutements de personnels non enseignants devraient être réalisés dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique. 1 530 (86%) de ceux-ci sont offerts dans la filière ITRF, dont 148 postes d'ingénieur d'étude et 107 postes d'assistants ingénieurs.

De plus, les prévisions de départs à la retraite, établies à 1 337 en 2013, devraient augmenter jusqu'à 1 479 en 2014.

Enfin, les effectifs des agents BIATSS titulaires devraient augmenter entre 2013 et 2017, d'une part, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche qui prévoit la création de près de 1 000 emplois par an (dont environ 330 BIATSS), et d'autre part, consécutivement à la titularisation des agents contractuels éligibles aux recrutements réservés entre 2013 et 2016 (autorisation budgétaire de 2 100 recrutements réservés par an).

II - Personnels contractuels

En 2012, les agents contractuels exerçant des fonctions de BIATSS dans les établissements d'enseignement supérieur (sur emplois vacants et sur ressources propres d'établissement) représentent 38 355 personnes physiques, soit 23 809 ETPT, contre 29 262 personnes physiques en 2010.

19 818 agents contractuels exercent des missions permanentes, dont 6 464 en CDI. Parmi les CDI, 26% (1 678 agents contractuels) ont été CDIsés dans le cadre exceptionnel de la loi du 12 mars 2012 précitée.

55% des agents contractuels occupent des fonctions correspondant à la catégorie C, 15% à la catégorie B et 35% à la catégorie A. Par ailleurs, 85% exercent des fonctions correspondant à la filière ITRF.

Par ailleurs, concernant les agents contractuels éligibles aux recrutements réservés prévus par la loi du 12 mars 2012, il est prévu d'offrir à chaque agent concerné une possibilité de pouvoir être titularisé. A cet effet, il est estimé que 8 400 recrutements réservés pourraient être réalisés entre 2013 et 2016. Ces agents exercent essentiellement leurs fonctions dans la filière ITRF (81%) et dans la filière administrative (12%), et à

l'occasion de la mise en œuvre en 2013 de la première session de recrutements réservés, 1 530 postes sur les 1 772 ouverts relèvent de la filière ITRF, soit 86,3% des postes.

Du fait de la mise en œuvre de ces recrutements réservés, toutes choses égales par ailleurs, les effectifs d'agents contractuels BIATSS dans l'enseignement supérieur devraient diminuer à concurrence des titularisations prononcées entre 2013 et 2016.

SENAT

COMMISSION DES FINANCES

Recherche et enseignement supérieur

QUESTION **n° 040**

IV. Les personnels des établissements de la mission

40. Donner la répartition exacte des créations de postes de chercheurs et d'enseignants chercheurs en 2013, par université et par organisme de recherche. Préciser les critères qui ont présidé à cette répartition. **Faire un point sur la réforme du décret de 1984 et ses éventuelles conséquences.**

REPONSE

Conformément aux engagements du Président de la République, la mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (MIRES) a bénéficié dès 2013 de 1 000 emplois nouveaux.
Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour sa part, a élaboré différents scenarios pour répartir les 980 emplois qui ont été attribués aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche du P 150, les vingt autres devant bénéficier à l'enseignement supérieur agricole (P 142). La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a rappelé que l'attribution de ces postes doit être prioritairement mobilisée en faveur de la réussite en 1er cycle et de la rénovation pédagogique. Ces moyens supplémentaires ont été attribués aux établissements au regard d'objectifs et d'engagements précis qui touchent l'accueil et l'accompagnement personnalisé des étudiants.

Point sur la réforme du décret de 1984 et ses éventuelles conséquences.

Depuis 2007, le statut des enseignants-chercheurs a connu de profondes modifications.

- En matière de définition et de conditions d'exercice des obligations de service des enseignants-chercheurs

Les différentes tâches des enseignants-chercheurs ont été clarifiées et les conditions de leur exercice précisées. En effet, a été introduite la possibilité de moduler le service d'enseignement des enseignants-chercheurs à la hausse ou à la baisse dans des conditions définies par le conseil d'administration de l'établissement. De plus, la mise en place d'un référentiel national d'activités permet de recenser toutes les activités susceptibles d'être exercées par enseignants-chercheurs et ainsi, de prendre en compte dans leur service d'enseignement le temps qu'ils consacrent à ces activités.

- En matière de déconcentration des actes de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs

Un décret du 7 février 2012 modifiant le décret n° 93-1335 du 20 décembre 1993 a autorisé le ministre chargé de l'enseignement supérieur à déléguer par arrêté aux présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur l'intégralité de ses pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires de l'Etat qui relèvent de son autorité, à l'exclusion des actes relatifs à l'entrée et à la sortie dans le corps.

Un dispositif similaire a été adopté pour les enseignants-chercheurs des grands établissements (Collège de France, Conservatoire national des arts et métiers, Ecole pratique des hautes études, Ecole des hautes études en sciences sociales, Muséum national d'histoire naturelle...).

Le mouvement de déconcentration s'est également manifesté pour les enseignants-chercheurs du Muséum national d'histoire naturelle, pour les astronomes et physiciens, astronomes adjoints et physiciens adjoints, pour les directeurs d'études et maîtres de conférences de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes, de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, de l'Ecole Nationale des Chartes et de l'Ecole Française d'Extrême Orient et du décret n° 2012-96 du 26 janvier 2012 pour les enseignants-associés.

Le décret n° 2012-195 du 7 février 2012 a étendu les conditions d'application de la délégation de pouvoirs prévue à l'article L.951-3 du code de l'éducation, aux enseignants-chercheurs assimilés, aux personnels enseignants et hospitaliers ainsi qu'aux enseignants de médecine générale, en matière de recrutement et de gestion.

Ainsi, seules restent de compétence ministérielle, la nomination dans le corps et la cessation de fonctions.

- En matière d'évaluation des activités des enseignants-chercheurs par le Conseil national des universités

Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 a complété le décret du 6 juin 1984 en y insérant des dispositions relatives à l'évaluation des enseignants-chercheurs.

Ainsi, chaque enseignant-chercheur doit établir, au moins tous les quatre ans, un rapport sur l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles, ce rapport devant servir de base à l'évaluation de l'enseignant-chercheur par la section du Conseil national des universités dont il relève. Cette évaluation a lieu tous les quatre ans et prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. Les établissements prennent en considération les activités ainsi évaluées en matière indemnitaire et de promotion.

Toutefois, face aux réticences de l'ensemble de la communauté universitaire, cette évaluation n'étant toujours pas mise en place en 2012, en 2013, une expérimentation de cette évaluation est conduite dans deux sections.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a notamment instauré un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire. Cette loi dotant le conseil académique d'attributions en matière de ressources humaines, celui-ci doit émettre un avis en lieu et place du conseil d'administration sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général qui figurent dans le rapport d'activité.

En application de l'article 116 de cette loi, le conseil d'administration de l'université en exercice à la date de publication de la présente loi adopte dans un délai d'un an, par délibération statutaire, des statuts en conformité avec les dispositions de cette même loi, et notamment la composition du nouveau conseil d'administration et du conseil académique.

Les nouvelles procédures de recrutement et de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs seront applicables à compter de la publication des décrets statutaires et au plus tard, au 1er septembre 2014 pour les enseignants-chercheurs de statut universitaire.

- En matière d'amélioration de la carrière des enseignants-chercheurs

Depuis la parution du décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignant-chercheur des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés bénéficient d'une prise en compte de leurs services antérieurs très favorable, qui augmente et de façon parfois très significative le montant de leur rémunération. En effet, sont désormais prises en compte les activités de recherche liées à la préparation d'un doctorat ainsi que les activités effectuées dans le cadre d'un contrat de travail.

Pour les professeurs des universités, la durée nécessaire de franchissement du 5ème échelon de la deuxième classe a été réduite de 18 mois et les durées des 1er et 2ème échelons de la première classe de 16 mois.

De plus, les possibilités de promotions ont augmenté de façon significative suite à la forte augmentation des taux de promotion qui ont pratiquement doublé entre 2009 et 2011. Ces taux ont été ensuite maintenus pour les enseignants-chercheurs aux niveaux atteints en 2011 et également appliqués pour les corps spécifiques des grands établissements, dont les taux étaient jusqu'alors toujours inférieurs :

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des maîtres de conférences à la hors classe est passé de 959 en 2009 à 1 103 en 2010, 1 297 en 2011, 1 169 en 2012 et 1 125 en 2013 ;

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des professeurs à la 1ère classe est passé de 818 en 2009 à 919 en 2010, 979 en 2011, 943 en 2012 et 906 en 2013 ;

- Le nombre annuel des possibilités de promotion des professeurs à la classe exceptionnelle premier échelon est passé de 455 en 2009 à 557 en 2010, 634 en 2011, 609 en 2012 et 606 en 2013.

Ce contingent des promotions est désormais réparti pour moitié entre les universités et pour moitié entre les différentes sections du Conseil national des universités, les deux voies ont ainsi connu un accroissement parallèle de leurs possibilités d'attribution.

En matière indemnitaire, la prime d'excellence scientifique, mise en place par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 a remplacé la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Sont éligibles à cette prime, les personnels exerçant en sus de leurs obligations statutaires une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ainsi que les lauréats d'une distinction scientifique nationale ou internationale. Le montant de cette prime s'échelonne de 3 500 euros (taux plancher) à 25 000 euros annuels (taux plafond) ; ces taux sont fixés par l'arrêté du 30 novembre 2009.

Afin de prendre en compte l'échéance de la fin du rôle de l'instance nationale et les nouvelles modalités introduites par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, un projet de décret est en cours d'élaboration. Il prévoit de rétablir le nom de la prime d'encadrement doctoral et de recherche tel que prévu par la loi. Il précisera également les nouvelles modalités d'attribution de cette prime ainsi que les conséquences de son attribution en cas de mutation du bénéficiaire. L'établissement d'origine cesse le versement et le nouvel établissement d'affectation prend en charge le paiement de la prime sur la base de la décision prise antérieurement pour la durée restant à courir.

Ce projet prévoit enfin le maintien de cette prime en cas d'exercice des fonctions de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une université.

La prime d'administration allouée aux présidents d'université et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur a été augmentée et modulée pour prendre en compte les responsabilités qui leur incombent lors du passage de leur établissement aux compétences élargies.

Le décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services a pour objectif de mettre en œuvre un dispositif indemnitaire sur les opérations contractuelles liées à la recherche. Pour pouvoir bénéficier de cet intéressement, les personnels doivent participer de manière individuelle ou collective à la préparation, à la réalisation et à la gestion d'opérations de recherches, d'études, d'analyses, d'essais ou d'expertise effectuées pour le compte de tiers dans des conditions prévues par des contrats ou conventions. Cet intéressement est financé sur les ressources propres de l'établissement issues des contrats et conventions de recherche.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a sensiblement modifié la gouvernance des universités, en instaurant un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire.

La loi a également transféré certaines compétences du conseil d'administration à cette nouvelle instance, qui se voit dotée d'attributions en matière de ressources humaines. Le statut des enseignants-chercheurs doit donc être actualisé et mis en conformité avec ces nouvelles dispositions.

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

PROJET DE LOI DE FINANCES 2014

ASSEMBLEE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE -------

Enseignement supérieur et vie étudiante

QUESTION **n° 58**

III.– PROGRAMME 150 : *FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE*
B.– LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

4) La gestion des ressources humaines
a) Personnels enseignants et chercheurs

58.- Actualiser la note sur les **enseignants-chercheurs surnuméraires**. Préciser leur nombre, leur répartition par grade et discipline et donner une estimation du surcoût de ce statut pour les cinq dernières années. Actualiser les tableaux indiquant la répartition par discipline de ces enseignants.

REPONSE

L'article L. 952-10 du code de l'éducation prévoit que les professeurs de l'enseignement supérieur ainsi que les personnels qui leur sont assimilés, peuvent, lorsqu'ils atteignent actuellement la limite d'âge de 65 ans, être maintenus, sur leur demande, en surnombre jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de 68 ans.
Sont concernés par ce dispositif les professeurs des universités, les astronomes, les physiciens, les directeurs d'études et les professeurs des grands établissements (Muséum national d'histoire naturelle, Ecole pratique des hautes études, Ecole des hautes études en sciences sociales,…).

Les professeurs des universités et les personnels qui leur sont assimilés, en surnombre, sont soumis aux mêmes obligations de service que les autres enseignants-chercheurs. Ils bénéficient de tous les avantages liés à la position d'activité. Ils participent normalement à l'ensemble des activités pédagogiques de l'établissement. Ils conservent, pendant la période au cours de laquelle ils sont maintenus en activité en surnombre, la rémunération afférente aux grade, classe et échelon qu'ils détenaient lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans.

II- Effectifs et estimation du coût budgétaire brut du maintien en surnombre

Les effectifs et le coût budgétaire du maintien en surnombre depuis 2004 sont indiqués ci-après.
Ce coût est calculé sur la base des effectifs de professeurs d'universités de classe exceptionnelle (1er et 2ème échelons), de 2ème classe et de 1ère classe.
Toutefois, on doit considérer que cette situation ne crée pas par son existence même de surcoût par rapport aux plafonds autorisés. En effet, depuis la mise en œuvre de la LOLF, les moyens servant de base à rémunération des « surnuméraires » sont intégrés dans le plafond d'emploi ministériel.

Année	Effectif	Coût budgétaire
2013	**1 158**	**77 293 588 €**
2012	887	59 205 020 €
2011	899	59 852 669 €
2010	841	55 486 631 €
2009	770	50 058 984 €
2008	745	52 630 044 €
2007	764	54 911 165 €

2006	795	53 495 353 €
2005	755	50 492 021 €
2004	771	50 201 568 €

III- Répartition disciplinaire des enseignants en surnombre

Les 1 158 enseignants maintenus en surnombre au 1er janvier 2013 (y compris les 58 enseignants relevant de corps spécifiques des grands établissements, sans discipline CNU) se répartissaient comme suit :

GRADES	DROIT	LETTRES	SCIENCES	PHARMACIE	MEDECINE	Gds Etabs	TOTAL
PR.EX2	65	54	88	16	161	13	**397**
PR.EX1	54	72	58	8	74	13	**279**
PR.1C	63	110	67	12	100	25	**377**
PR.2C	8	45	20	4	21	7	**105**
Total	**190**	**281**	**233**	**40**	**356**	**58**	**1 158**

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

PROJET DE LOI DE FINANCES 2014

SENAT

COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'EDUCATION ET DE LA COMMUNICATION

Recherche et enseignement supérieur

QUESTION **n° ES 1**

MISE EN PLACE DES REFORMES

ES 1) Note détaillée sur l'évolution du **statut des enseignants-chercheurs** et son application concrète. Dans quelle mesure l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs (au sein du Conseil national des universités et des organes compétents des universités pour le recrutement, l'affectation et la carrière des personnels) prend-elle effectivement en compte l'ensemble de leurs missions (formation, recherche, tutorat, orientation, diffusion de la CSTI, participation aux responsabilités et actions collectives au sein de l'établissement…) ? Communiquer les projets de textes réglementaires relatifs à la mise en place des conseils académiques au sein des universités, précisant leurs compétences en matière d'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs.

REPONSE

L'évaluation des activités des enseignants-chercheurs

Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 a complété le décret du 6 juin 1984 en y insérant des dispositions relatives à l'évaluation des enseignants-chercheurs. Chaque enseignant-chercheur doit établir, au moins tous les quatre ans, un rapport sur l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles. Ce rapport sert de base à l'évaluation de l'enseignant-chercheur par la section du Conseil national des universités dont il relève. Cette évaluation a lieu tous les quatre ans et prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. Les établissements prennent en considération les activités ainsi évaluées en matière indemnitaire et de promotion. Le décret n° 2009-461 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités a, quant à lui, complété les missions, l'organisation et le fonctionnement du Conseil national des universités. Il a offert plus de garanties et de transparence dans la procédure de fonctionnement du Conseil national des universités et a facilité le travail des différentes formations de cette instance en lui donnant les moyens appropriés.

Toutefois, face aux réticences de l'ensemble de la communauté universitaire, cette évaluation n'est toujours pas mise en place et, à ce jour, seules deux sections du CNU ont accepté de tester cette évaluation à titre expérimental.

Le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences va être modifié pour prendre en compte la nouvelle gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et les nouvelles attributions du conseil académique relatives au recrutement et à l'évaluation.

En effet, la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche vise à rééquilibrer les pouvoirs entre le pilotage stratégique de l'établissement d'un côté et les décisions pédagogiques et scientifiques de l'autre. Elle a notamment instauré un conseil académique dans chaque université, organe à la fois délibérant et consultatif à la place du conseil scientifique et du conseil des études et de la vie universitaire. Cette loi a également transféré certaines compétences du conseil d'administration à cette nouvelle instance. Les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par le CNU sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil académique. Les membres de

ce comité sont proposés par le président et nommés par le conseil académique. Désormais, c'est le conseil académique qui transmet au ministre le nom du candidat dont il propose la nomination ou une liste de candidats classés par ordre de préférence, sous réserve de l'absence d'avis défavorable du président.

La loi de 2013 dotant le conseil académique d'attributions en matière de ressources humaines, celui-ci doit émettre un avis en lieu et place du conseil d'administration sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général qui figurent dans le rapport d'activité. En application de l'article 116 de cette loi, le conseil d'administration de l'université en exercice à la date de publication de la présente loi adopte dans un délai d'un an, par délibération statutaire, des statuts en conformité avec les dispositions de cette même loi, et notamment la composition du nouveau conseil d'administration et du conseil académique.

Les nouvelles procédures de recrutement et de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs seront applicables à compter de la publication des décrets statutaires et au plus tard, au 1er septembre 2014 pour les enseignants-chercheurs de statut universitaire.

Il convient également de mentionner les missions confiées au Haut Conseil de l'évaluation et de l'enseignement supérieur, qui se substitue à l'Agence de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Cette nouvelle autorité administrative indépendante est notamment chargée de s'assurer de la prise en compte, dans l'évaluation des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'ensemble des missions qui leur sont assignées par la loi et leurs statuts particuliers.

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

PROJET DE LOI DE FINANCES 2014

SENAT

COMMISSION DES FINANCES

Recherche et enseignement supérieur

QUESTION **n° 054**

VII. Questions relatives à certains programmes

A. PROGRAMME 150 « FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE »

54. Passage aux RCE, gestion des ressources humaines. Faire un bilan chiffré des nouvelles souplesses en matière de gestion des ressources humaines : recrutements de contractuels (CDD ou CDI), repyramidage, titularisation de contractuels.

REPONSE

L'article 19 de la loi du 10 août 2007 a modifié le code de l'éducation en ajoutant les articles L. 954-1, L. 954-2 et L. 954-3 du code de l'éducation, relatifs :

- à la définition des principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels,

- à l'attribution par le président des primes aux personnels qui sont affectés dans son établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration qui peut également créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la situation de ces personnels,

- et au recrutement de contractuels destinés à exercer des fonctions de recherche et/ou d'enseignement ou à occuper des fonctions techniques ou administratives.

S'agissant des nouvelles compétences en termes de **répartition des obligations de service** et, conformément à l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, un arrêté du 31 juillet 2009 a approuvé le référentiel visant à permettre aux établissements de disposer d'une base de travail pour définir les tâches à prendre en considération et les équivalences horaires entre ces différentes tâches.

S'agissant de la répartition des **primes**, les présidents des universités disposent de plein droit de cette nouvelle compétence pour l'ensemble des personnels affectés dans leurs établissements. En ce qui concerne la mise en place de dispositifs **d'intéressement,** la majorité des universités a entamé une réflexion sur ce sujet. Afin de guider leurs travaux, un premier texte a été publié : le décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services.

Courant 2009, dans le cadre de l'enquête relative aux **enseignants non permanents**, un formulaire relatif aux agents contractuels a été ajouté, permettant leur recensement au sein des établissements bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (RCE). A l'exploitation de cette enquête sur ces personnels, il apparaissait qu'aucun recrutement de ce type de personnel n'avait été opéré.

Depuis, cette enquête a été reconduite chaque année. En 2012, les réponses obtenues ont ainsi permis d'évaluer à 617 (437 assurant des fonctions d'enseignement et de recherche, 29 des fonctions techniques et 151 des fonctions administratives) le nombre de contractuels enseignants recrutés par 50 établissements « RCE ». Les établissements qui ont le plus recruté dans le cadre de cette procédure sont l'université d'Evry (113 personnes), l'université de Versailles-Saint-Quentin (51 personnes), l'université de technologie de Belfort-Montbéliard (41) et l'université de technologie de Troyes (21 personnes).

Concernant les agents contractuels exerçant des fonctions de personnels des bibliothèques et des musées, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS), un nouveau recensement de l'ensemble des agents contractuels en exercice dans l'enseignement supérieur durant l'année 2012 a été

opéré début 2013. En effet, l'année dernière, seule une enquête sur les agents contractuels entrant dans le cadre des dispositifs de CDIsation et d'accès à l'emploi titulaire prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relative à la Fonction publique, a été réalisée.

Les principaux résultats fournis par l'enquête précitée sur les effectifs de contractuels des filières des personnels de bibliothèques et des musées, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) en 2012, sont les suivants :

38 355 personnes physiques (contre 29 262 en 2010), soit 23 809 ETPT, ont exercé en qualité d'agent contractuel des fonctions de BIATSS sur des emplois vacants ou sur ressources propres dans les établissements d'enseignement supérieur. 31 891 sont des agents en CDD, leur part passant de 91% à 83% entre 2010 et 2012.

19 818 agents contractuels (contre 12 010 en 2010) répondent à des besoins permanents (contre 18 537 effectuant des missions temporaires de remplacement), dont 6 464 en CDI (contre 2 684 en 2010). Parmi les CDI, 26% (1 678 agents contractuels) ont été CDIsés dans le cadre du dispositif ponctuel prévu par la loi du 12 mars 2012 précitée, qui a assoupli les conditions d'accès au CDI pour les agents bénéficiant d'une certaine ancienneté à la date de publication de la loi.
Les agents contractuels sur missions permanentes en CDD ou CDI représentent près de 35% des effectifs des personnels BIATSS (28% en 2010) du ministère.

32 575 agents contractuels (85% contre 71% en 2010) exercent des fonctions correspondant à la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF), 4 113 agents contractuels (11% contre 23% en 2010) à la filière administrative et 1 020 agents contractuels (3% contre 4% en 2010) à la filière des personnels de bibliothèques et des musées. Enfin, 580 agents contractuels occupent des fonctions liées à la filière médico-sociale et 67 à la filière ouvrière.

50% (contre 55% en 2010) des agents contractuels ont été recrutés pour exercer des fonctions correspondant à des agents titulaires de catégorie C, 15% de catégorie B et 35% (contre 30% en 2010) de catégorie A alors que parmi les agents titulaires, 46% relèvent de la catégorie C, 26% de la catégorie B et 28% de la catégorie A.

Concernant les 6 464 agents en CDI, la part des agents contractuels de catégorie C tombe à 47%, alors que celle des catégories B et A est respectivement de 19% et 34%.

En 2012, les agents contractuels exerçant des fonctions de BIATSS dans les établissements d'enseignement supérieur sont majoritairement des femmes : 65% (contre 66% en 2010). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents titulaires (63%).

38% (contre 46% en 2010) des agents contractuels ont moins de un an d'ancienneté dans les établissements d'enseignement supérieur.

Concernant les agents contractuels éligibles aux recrutements réservés prévus par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, il est prévu d'offrir à chaque agent concerné une possibilité de pouvoir être titularisé. A cet effet, il est estimé que 8 400 recrutements réservés pourraient être réalisés entre 2013 et 2016.

Les agents éligibles à la loi précitée exercent essentiellement leurs fonctions dans la filière ITRF (81%) et dans la filière administrative (12%). 52% exercent des fonctions de catégorie C, 19% occupent des fonctions de catégorie B et 29% des fonctions de catégorie A.

Enfin, 58% sont financés directement par les établissements sur leurs ressources propres.

A l'occasion de la mise en œuvre de la première session de recrutements réservés dans l'enseignement supérieur, visant à titulariser les agents contractuels, 1 772 postes BIATSS ont été ouverts en 2013, soit 1 530 dans la filière ITRF (86% des postes), 195 dans la filière administrative (11% des postes), 46 dans la filière bibliothèque (2,6% des postes) et 1 poste dans la filière médico-sociale.

Repyramidage

Dans la structure des corps des enseignants-chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences), la part des professeurs a très légèrement augmenté de 2008 à 2012, en passant de 30,7% à 30,9%, on constate donc un phénomène de repyramidage mais qui demeure de portée limitée.

ASSEMBLEE NATIONALE

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU CONTRÔLE BUDGÉTAIRE

Enseignement supérieur et vie étudiante

QUESTION **n° 61**

III.– PROGRAMME 150 : *FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE*
B.– LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

4) La gestion des ressources humaines
b) Personnels non enseignants

61.- Le nouveau contexte créé par la loi « LRU » a-t-il conduit les présidents d'université à conduire des **politiques novatrices en matière de gestion des personnels non enseignants ?** Actualiser les éléments sur ces politiques.

REPONSE

De manière générale, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) du 10 août 2007 a élargi les responsabilités et les compétences des universités notamment dans les domaines de la gouvernance, de la gestion financière et des ressources humaines.

En matière de ressources humaines, la loi LRU a ainsi donné aux universités toute maîtrise dans leur gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC), et dans la gestion de leur masse salariale, sous réserve du respect de leur plafond d'emplois. Elles disposent depuis lors d'une liberté de détermination de leur schéma d'emplois. Sur le plan statutaire et du déroulement de carrière, toutefois, la loi LRU n'a ouvert aucun espace nouveau d'autonomie pour les présidents, et les tentatives d'élargir la déconcentration de la gestion des personnels BIATSS à la gestion collective (avancement, promotion) se heurtent à la contradiction entre l'éparpillement des effectifs par corps et par établissement et l'obligation de respect du principe d'égalité, auquel veille le Conseil d'Etat.

S'agissant particulièrement des affectations dans les universités, la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 a modifié la portée de l'avis défavorable motivé susceptible d'être émis par le président d'université. Désormais, pour les personnels BIATSS, cette prérogative ne pourra plus être exercée qu'après consultation de représentants des personnels dans des conditions définies par les statuts de l'établissement, et ne sera pas opposable à la première affectation des agents recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage.

En matière indemnitaire, seuls les personnels administratifs des établissement de l'enseignement supérieur appartenant aux catégories A et B bénéficient du régime indemnitaire de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui distingue une part attachée à la fonction et une part variable attachée à l'atteinte des objectifs et à la manière de servir. La filière technique est en revanche toujours attributaire de la prime de participation à la recherche scientifique régie par le décret n°86-1170 du 30 octobre 1986.

Afin de favoriser une harmonisation des dispositifs indemnitaires, le ministère de la fonction publique a engagé une réflexion au niveau interministériel visant à remplacer l'actuelle PFR par un nouvel outil indemnitaire présentant 2 parties : une part prédominante liée aux fonctions et un complément indemnitaire annuel dont la proportion reste à définir. Il est envisagé une publication d'un nouveau texte fin 2013 pour une application à la catégorie C (administrative et éventuellement technique pour les ministères le souhaitant).

L’extension aux catégories A et B administratives et techniques serait effectué ultérieurement, le temps que soit mis en place le statut commun (CIGeM) des attachés des administrations de l’Etat (suites du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011).

Avant même cette mise en place cependant, l’on constate localement la volonté de définir, de manière pragmatique lors de l’attribution de la prime de participation à la recherche scientifique des personnels de recherche et formation, une part fonctionnelle et une part variable liée aux résultats, à l’instar de ce qui est déjà appliqué dans le cadre de la prime de fonctions et de résultats des personnels administratifs.

Par ailleurs, pour améliorer la rémunération des personnels, notamment non titulaires, les présidents des établissements d’enseignement supérieur ont la possibilité de mettre en place des dispositifs d’intéressement prévus par l’article L954-2 de la loi LRU et le décret 2010-619 du 7 juin 2010 fixant des primes d’intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services. Ces dispositifs viennent compléter les régimes indemnitaires en vigueur et sont cumulables avec la prime de fonctions et de résultats.

INDEX

A

Affectations des personnels : 154, 251
APV : 154
Assistants d'éducation (AED) : 56, 92, 96
Assistants prévention et de sécurité (APS) : 92
Assistants de service social : 115, 129
Assistants pédagogiques : 96
Auxiliaires de vie scolaire (AVS) : 56, 92
AVS-co / AVS-i / ASV-m : 92

B

BIATOSS : 197, 204, 212, 217, 229, 239, 251
Bivalence : 136

C

CDisation : 82, 107, 249
Chefs d'établissement : 149, 154
Congés bonifiés (Mayotte) : 5
Conseillers mobilité carrière (CMC) : 188
Conseillers techniques : 129
Contractuels : 82, 107, 239, 249
Contrats aidés : 56
COPSY : 5, 10, 73, 152

D

Décharges : 98
Démissions : 190
Détachements : 188
Directeur académique des services (DASEN) : 47
Directeur d'école : 149

E – F – G

ECLAIR, éducation prioritaire : 137, 154
Effectifs
enseignants : 49, 56, 61, 212,
non enseignants : 49, 92, 96, 103, 115, 212, 239
Emplois (schéma) : 13, 49, 96, 217
Enseignants-chercheurs : 197, 204, 212, 217, 229, 238, 247
Enseignants en difficulté : 190
Enseignants disciplines scientifiques : 145, 147
Enseignants spécialisés : 49, 56
Enseignement professionnel : 68, 90
ESEN : 103
ESPE : 5, 13, 17, 56, 61
Evaluation : 103, 137, 186, 242
Formation : 5, 56, 103, 183
Gouvernance académique : 47

H

Haut conseil de l'évaluation et de l'ensgt supérieur : 247
Heures supplémentaires : 170, 172

I - J

IA-IPR, IEN : 103, 149, 154
IATOSS : 31, 107, 152, 152
IDV : 190
Indemnitaire : 5, 68, 103, 149, 152, 154, 197, 249, 251
Infirmiers(ères) : 115, 129
Inspection des enseignants : 186
Intervenants LP : 90
ISAE : 5, 149
ITRF : 217, 249
Jurys d'examens : 90

L

Loi libertés responsabilités des universités (LRU) : 251
Lycées professionnels : 68, 90

M

Maîtres auxiliaires : 82
Médecins et Médecine scolaire : 115, 129
Mobilité : 103, 154, 188
Mouvement : 154

O

Obligation de service : 98, 242, 249
Orientation : 10
Outre-mer : 5, 37, 152

P

Personnels de direction : 31, 149, 154
Postes adaptés : 190
Professeurs de chaire supérieure : 5
Professeurs associés : 90
Professeurs éducation physique sportive (PEPS) : 61
Professeurs de lycée professionnel (PLP) : 68
Psychologues scolaires : 49, 56, 129

R

RASED : 49, 56
RCD : 162, 170, 172
Reclassement, reconversion : 190
Reconnaissce acquis expérience prof (RAEP) : 90
Recrutements (généralités, calibrage, titulaires) : 5, 21, 28, 197, 247
- *Concours enseignants : 28, 31, 37, 82, 90, 183*
- *Concours non enseignants : 31, 73, 82, 92, 103, 107, 115*

Recrutements (contractuels) : 82
Recteurs : 47
Reformes statutaires et indemnitaires : 5, 197
Remplacement : 162, 164, 166, 170, 172
Responsabilités et compétences élargies (RCE) : 249
Revalorisation des carrières : 5, 61, 68, 103, 149, 197, 242
Revalorisation métier enseignant : 149

S

Santé scolaire : 115, 129
Seconde carrière : 188
Service public de l'orientation (SPO) : 10
Stagiaires : 17, 183
Surnombres budgétaires : 245

T – U – V

Tuteurs (des EAP, des contractuels-admissibles) : 5
Universités : 197, 204, 229, 242, 245
Contrat doctoral (doctorants) : 197
Instances : 197
Organismes de recherche : 197
Personnels des universités : 197, 204, 212, 217, 229, 238, 239, 251
Vacataires : 82
Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) : 34, 90