

## 9- Optimisation du remplacement dans le 2<sup>nd</sup> degré

### I) Définition de la mesure

Optimiser le remplacement des enseignants dans le 2<sup>nd</sup> degré.

### II) Exposé des motifs

Les remplacements des enseignants absents sont assurés soit en ayant recours aux titulaires de zone de remplacement ou à des agents non titulaires (contractuels ou vacataires), soit en faisant appel, notamment pour les courtes absences, aux enseignants de l'établissement rémunérés en heures supplémentaires.

### III) Références juridiques

#### *3.1 – Remplacement de courte durée (inférieure à 15 jours)*

Un dispositif spécifique, régi par le décret n°2005-1035 du 26 août 2005, a été créé concernant le remplacement des enseignants absents pour une courte durée (inférieure à 15 jours). Il peut être demandé aux enseignants de remplacer ponctuellement leurs collègues absents pour une durée inférieure ou égale à deux semaines, dans la ou les disciplines qu'ils enseignent habituellement, en privilégiant le volontariat et en les rémunérant en heures supplémentaires. Ce dispositif donne lieu à la mise en place de protocoles à l'initiative des chefs d'établissement.

#### *3.1 – Remplacement d'une durée de plus de 15 jours*

Les remplacements des enseignants absents pour une durée supérieure à deux semaines sont assurés par des titulaires de zone de remplacement ou par des agents non titulaires (contractuels ou vacataires), ces remplacements sont régis par le décret n°99-823 du 17 septembre 1999.

### IV) Eléments de contexte

Au cours de l'année scolaire 2009-2010<sup>1</sup>, le besoin de remplacement et de suppléance [des congés de plus de 15 jours] des enseignants affectés en établissement est relativement stable par rapport à l'année scolaire précédente ; il s'établit, en janvier 2010, à 13 720 ETP, soit 3,98% de la population enseignante affectée en établissement (4,01% en janvier 2009).

---

<sup>1</sup> Les données relatives au besoin et au potentiel présentes dans cette note sont exprimées en ETP à la date d'observation du 29/01/2010 (30/01/2009 pour l'année scolaire précédente).

Pour couvrir ces absences, les académies disposent d'un potentiel total brut de 13 190 ETP, en baisse de près de 17% par rapport à l'année scolaire précédente. Les moyens enseignants affectés de façon permanente au remplacement et à la suppléance se distinguent par deux notions : le potentiel brut et le potentiel net ; ce dernier ne comprenant que les personnels

réellement disponibles pour effectuer, dès que nécessaire, un remplacement ou une suppléance. En 2009-2010, le potentiel net représente 9 068 ETP. **L'écart entre le potentiel brut et le potentiel net, communément appelé « pertes de potentiel » représente 4 122 ETP.**

Le taux d'efficacité du remplacement et de la suppléance est stable et s'établit à 96,23% cette année<sup>1</sup>. Quant au taux de rendement, il est de 83,44%, en hausse de plus de 3 points cette année par rapport à l'année précédente sur la même période. Cette hausse du taux de rendement, annonçant une mobilisation plus importante du potentiel de remplacement et de suppléance, résulte d'une baisse sensible du potentiel pour un besoin stable.

Pour optimiser le remplacement dans le 2<sup>nd</sup> degré, deux principaux leviers peuvent être actionnés :

- **la réduction des pertes de potentiel, écart entre le potentiel brut et le potentiel net,**
- **l'amélioration du taux de rendement du potentiel net (fortes disparités académiques).**

#### V) Valeurs significatives des indicateurs

➤ Les pertes de potentiel représentent 4 122 ETP en 2009-2010, soit 31,25% du potentiel brut. Cette proportion varie sensiblement d'une académie à l'autre variant de 22,90% à 61,11%. Ces pertes de potentiel sont de plusieurs natures :

- Les quotités faibles, inférieures à 33% de l'ORS difficilement mobilisables, représentent 1 048 ETP, soit 7,9% du potentiel brut. La part de ces petites quotités varie de 2,8% à 14,6% selon l'académie.
- Les enseignants indisponibles représentent 576 ETP, soit 4,4% du potentiel brut. Près de la moitié des enseignants indisponibles le sont pour assurer des missions académiques (49%), d'autres sont dans l'incapacité provisoire d'enseigner (41%), 3% sont prêtés à des organismes extérieurs...
- Les congés des remplaçants représentent 919 ETP, en baisse de -13,6%. Ils représentent 7% du potentiel brut.
- Les surnombres disciplinaires représentent 1 579 ETP, soit 12% du potentiel brut. Ils sont en forte baisse cette année : -24,9%.

➤ Le taux de rendement national s'établit à 83,44% en janvier 2010, cependant de très fortes disparités académiques sont constatés (entre 59,87% et 93,61%).

#### **Annexes :**

- Les principaux indicateurs du remplacement et la suppléance – AS 2009-2010,
- Les pertes de potentiel du remplacement et de la suppléance – AS 2009-2010,
- L'évolution du remplacement et de la suppléance – Données de l'académie

---

<sup>1</sup> Les taux d'efficacité et de rendement sont calculés de manière cumulée depuis la rentrée.

## Annexe 1

### Les principaux indicateurs du remplacement et de la suppléance dans le 2nd degré AS 2009-2010 - Synthèse académique

	Besoin de remplacement et de suppléance		Potentiel net du remplacement et de la suppléance		Efficacité	Rendement net
	en ETP	Part <sup>1</sup>	en ETP	Part <sup>2</sup>		
AIX-MARSEILLE	721	4,71%	361	2,28%	97,00%	89,11%
AMIENS	375	3,33%	262	2,24%	97,97%	79,63%
BESANCON	264	3,97%	212	3,06%	96,33%	75,39%
BORDEAUX	546	3,47%	556	3,37%	94,49%	68,02%
CAEN	288	3,70%	152	1,91%	96,52%	80,19%
CLERMONT-FERRAND	265	4,07%	189	2,78%	97,90%	72,66%
CORSE	82	4,92%	57	3,13%	96,03%	64,91%
CRETEIL	1 054	4,04%	394	1,48%	96,22%	91,67%
DIJON	320	3,78%	196	2,25%	96,70%	76,54%
GRENOBLE	687	4,28%	556	3,32%	91,31%	77,61%
GUADELOUPE	168	4,69%	109	2,88%	96,30%	78,24%
GUYANE	92	4,44%	25	1,18%	98,64%	59,87%
LILLE	952	4,14%	690	2,87%	96,48%	90,31%
LIMOGES	157	4,03%	132	3,22%	98,68%	74,05%
LYON	676	4,49%	417	2,68%	97,14%	85,69%
MARTINIQUE	166	5,04%	78	2,26%	98,20%	66,43%
MONTPELLIER	534	3,92%	365	2,58%	96,64%	77,58%
NANCY-METZ	496	3,55%	388	2,67%	96,93%	83,95%
NANTES	604	4,27%	231	1,60%	95,73%	84,86%
NICE	513	4,76%	360	3,18%	96,26%	85,29%
ORLEANS-TOURS	507	3,80%	307	2,24%	95,82%	89,52%
PARIS	441	4,30%	319	2,94%	97,50%	89,01%
POITIERS	317	3,59%	192	2,10%	94,16%	69,67%
REIMS	265	3,41%	206	2,55%	96,70%	82,44%
RENNES	470	3,89%	315	2,51%	98,09%	87,63%
REUNION	180	2,43%	267	3,42%	97,65%	70,93%
ROUEN	423	3,90%	245	2,19%	96,30%	79,82%
STRASBOURG	316	3,03%	204	1,90%	96,27%	78,83%
TOULOUSE	623	4,38%	529	3,54%	98,05%	79,13%
VERSAILLES	1 220	3,97%	755	2,38%	95,77%	93,61%
<b>Total France</b>	<b>13 720</b>	<b>3,98%</b>	<b>9 068</b>	<b>2,53%</b>	<b>96,23%</b>	<b>83,44%</b>

Source : EPP-PIAD au 29/01/2010 - Personnels en fonction enseignement et documentation

Données exprimées en ETP instantané (sauf pour le rendement et l'efficacité, en %, cumulés depuis la rentrée)

<sup>1</sup> part du besoin de remplacement et de suppléance de plus de 15 jours des personnels enseignants affectés en établissement rapportée aux effectifs totaux d'enseignants affectés en établissement

<sup>2</sup> part du potentiel de remplacement et de suppléance rapportée aux effectifs totaux d'enseignants affectés en établissement et en ZR  
Besoin : Nombre d'enseignants affectés en établissement scolaire (y compris les CDD) en congés de 15 jours et plus

Potentiel net : Nombre de titulaires (TZR), de MA et de contractuels en CDI affectés pour le remplacement et la suppléance réellement disponibles pour assurer des remplacements.

	besoin & potentiel élevés / efficacité & rendement faibles
	besoin & potentiel faibles / efficacité & rendement élevés

## Annexe 2

### Les pertes de potentiel du remplacement et de la suppléance dans le 2nd degré AS 2009-2010 - Synthèse académique

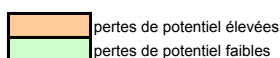
	Potentiel brut du remplacement et de suppléance en ETP	Pertes de potentiel										Potentiel net du remplacement et de la suppléance en ETP
		Quotités trop faibles (33%)		Indisponibles		Congés >= 15 jours des remplaçants		Surnombres disciplinaires théoriques		TOTAL		
		en ETP	% <sup>1</sup>	en ETP	% <sup>1</sup>	en ETP	% <sup>1</sup>	en ETP	% <sup>1</sup>	en ETP	% <sup>1</sup>	
AIX-MARSEILLE	528	50	9,5%	49	9,3%	50	9,5%	17	3,3%	167	31,6%	361
AMIENS	420	37	8,8%	78	18,5%	14	3,3%	30	7,1%	159	37,8%	262
BESANCON	286	22	7,7%	5	1,7%	16	5,8%	30	10,6%	74	25,7%	212
BORDEAUX	755	31	4,1%	19	2,5%	35	4,7%	114	15,1%	199	26,3%	556
CAEN	203	25	12,3%	8	3,7%	15	7,2%	3	1,6%	50	24,8%	152
CLERMONT-FD	289	20	6,8%	9	3,1%	26	8,9%	46	16,0%	100	34,7%	189
CORSE	146	18	12,0%			14	9,9%	57	39,2%	90	61,1%	57
CRETEIL	609	89	14,6%	48	7,9%	47	7,8%	31	5,0%	215	35,3%	394
DIJON	274	30	11,0%	8	3,0%	14	5,2%	25	9,1%	78	28,4%	196
GRENOBLE	721	29	4,1%	9	1,2%	59	8,2%	68	9,4%	165	22,9%	556
GUADELOUPE	202	7	3,3%	0	0,1%	12	6,0%	74	36,7%	93	46,1%	109
GUYANE	33	1	2,8%					7	21,6%	8	24,4%	25
LILLE	1 037	38	3,7%	42	4,1%	67	6,4%	200	19,2%	347	33,5%	267
LIMOGES	212	27	12,6%	11	5,4%	16	7,7%	26	12,0%	80	37,7%	690
LYON	543	53	9,8%			45	8,2%	28	5,2%	126	23,2%	132
MARTINIQUE	139	11	8,0%	22	15,8%	10	7,2%	18	13,2%	62	44,2%	417
MONTPELLIER	505	37	7,3%	21	4,2%	32	6,3%	51	10,1%	141	27,9%	78
NANCY-METZ	574	45	7,9%	19	3,4%	39	6,7%	82	14,4%	186	32,4%	365
NANTES	329	28	8,6%	20	6,1%	25	7,5%	25	7,5%	97	29,6%	388
NICE	540	37	6,9%	23	4,2%	39	7,2%	81	15,1%	180	33,3%	231
ORLEANS-TOURS	416	23	5,5%			25	5,9%	62	14,8%	109	26,2%	360
PARIS	573	44	7,7%	31	5,5%	55	9,5%	124	21,6%	254	44,3%	307
POITIERS	310	35	11,3%	32	10,3%	18	5,8%	33	10,7%	118	38,1%	319
REIMS	288	22	7,7%	8	2,7%	21	7,2%	31	10,9%	82	28,5%	192
RENNES	494	70	14,2%	20	4,1%	48	9,7%	41	8,3%	179	36,3%	206
REUNION	377	13	3,4%	2	0,5%	11	2,9%	85	22,4%	110	29,2%	315
ROUEN	349	27	7,7%	32	9,1%	27	7,6%	19	5,4%	104	29,8%	245
STRASBOURG	315	35	11,1%	26	8,2%	27	8,7%	23	7,3%	111	35,3%	204
TOULOUSE	740	60	8,2%	22	3,0%	52	7,1%	76	10,3%	211	28,5%	529
VERSAILLES	983	85	8,6%	11	1,1%	60	6,1%	72	7,3%	228	23,2%	755
<b>Total France</b>	<b>13 190</b>	<b>1 048</b>	<b>7,9%</b>	<b>576</b>	<b>4,4%</b>	<b>919</b>	<b>7,0%</b>	<b>1 579</b>	<b>12,0%</b>	<b>4 122</b>	<b>31,3%</b>	<b>9 068</b>

Source : EPP-PIAD au 29/01/2010 - Personnels en fonction enseignement et documentation - Données exprimées en ETP instantané

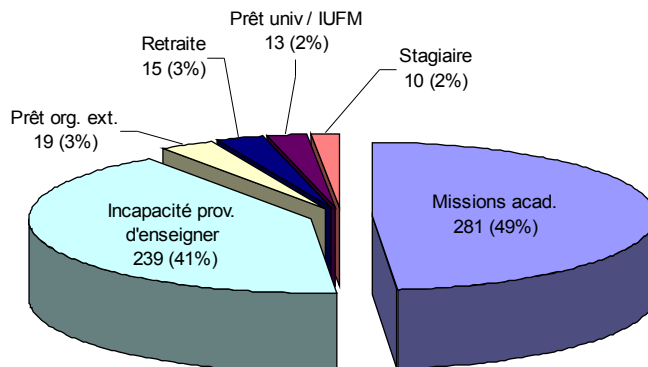
<sup>1</sup> Part des pertes de potentiel au regard du potentiel brut

Besoin : Nombre d'enseignants affectés en établissement scolaire (y compris les CDD) en congés de 15 jours et plus

Potentiel : Nombre de titulaires (TZR), de MA et de contractuels en CDI affectés pour le remplacement et la suppléance



#### Répartition des enseignants indisponibles par motif (niveau national)



## FICHE ACADEMIQUE

### Remplacement dans le 2<sup>nd</sup> degré

ACADEMIE DE :

Nom du correspondant :

N° téléphone :

Adresse courriel :

I) Eléments de mise en œuvre

A) Les contraintes

B) Les éléments facilitateurs

C) La méthodologie pour estimer le gain

II) Détail des éléments du calcul

	R 2009	R2010	R2011	R2012	R2013
Pertes de potentiel					
- Quotités trop faibles					
- Indisponibles					
- Congés des remplaçants					
- Surnombres disciplinaires					
Potentiel brut de remplacement					
Poids des pertes de potentiel					
Potentiel net de remplacement					
Rendement net du remplacement					

Gain proposé en emplois :