

1 Augmentation de la taille des classes dans le 1^{er} degré

I) Définition de la mesure

L'augmentation de la taille moyenne des classes a un impact direct et très important sur les besoins en E.T.P. dans le premier degré. La définition et l'utilisation des seuils d'ouverture et de fermeture de classes peuvent contribuer efficacement à une augmentation du nombre moyen d'élèves par classe.

L'augmentation de la taille des classes peut aussi provenir de l'augmentation de la taille des écoles, selon divers effets de structures (fermeture d'écoles, gestion des élèves à l'échelle d'une commune, regroupements de différentes natures...).

Les effets de structures introduisent, en effet, des rigidités qui ne sont pas sans conséquence sur l'optimisation de la taille des classes et, donc, sur les dotations en emplois. Outre les leviers d'action liés aux modalités d'affectation des élèves et à l'augmentation des seuils de création de classes, les fusions d'écoles ainsi que la mise en place des regroupements pédagogiques intercommunaux sont de nature à permettre une répartition plus homogène et plus cohérente des effectifs tout en réduisant le nombre de classes nécessaires.

II) Exposé des motifs

La diversité des pratiques dans les départements montre que toutes les marges en termes de taille des classes n'ont pas encore été utilisées. D'une manière générale, les méthodes les plus répandues ont pour objectif l'amélioration ou la préservation des taux d'encadrement dans un contexte d'augmentation relative des moyens dans les classes.

Hors cas ou situations spécifiques, les études et expériences les plus récentes indiquent que la diminution des effectifs dans les classes n'a pas d'effet avéré sur les résultats des élèves et que les très petites écoles ne s'avèrent plus toujours performantes.

La réduction ou le maintien de la taille des classes doit ainsi être réservée aux secteurs relevant de l'éducation prioritaire et être strictement accompagnée (pédagogie) et encadrée (évaluation).

L'augmentation de la taille des classes peut donc être globalement envisagée sans dégradation des résultats des élèves.

L'évolution du réseau des écoles, qu'elles soient situées en milieu rural ou en milieu urbain, repose sur des finalités essentiellement pédagogiques. Jusqu'à présent, les opérations de regroupement n'ont conduit à aucune économie significative de moyens.

Le resserrement du réseau scolaire doit pouvoir s'accompagner désormais d'une réduction significative du nombre de classes, notamment, lorsqu'il concerne des écoles à faibles effectifs. Par ailleurs, il y a lieu de s'interroger sur la pertinence des opérations qui consistent à implanter systématiquement des postes de soutien ou de coordination dans les regroupements dans la mesure où la nouvelle organisation de la semaine scolaire apporte des solutions nouvelles, en particulier, en matière d'aide personnalisée.

III) Références réglementaires - procédures

Il n'existe plus de normes nationales en matière d'affectation ou de retrait d'emploi, les critères pertinents relevant de l'appréciation des autorités académiques. L'analyse des caractéristiques sociales et territoriales retenues au niveau national est affinée au niveau de chaque commune ou de chaque zone territoriale. D'autres critères peuvent être localement pris en compte, par exemple le nombre d'écoles de petite taille, le nombre d'écoles de taille importante, le nombre d'écoles en éducation prioritaire...

La définition des critères s'effectue avec une perspective pluriannuelle intégrant l'analyse rétrospective des rentrées scolaires précédentes et une analyse prospective des années scolaires suivantes, et fait l'objet d'une information complète des interlocuteurs dans le cadre des consultations. C'est un sujet sensible qui relève d'un pilotage de proximité.

La fermeture d'une classe ou d'une école résulte de fait du retrait du ou des postes d'enseignant par l'inspecteur d'académie. Le Conseil d'État a en effet considéré qu'un poste peut être retiré, même sans l'accord de la commune, en indiquant qu'"aucune disposition législative ou réglementaire ne subordonne le retrait d'emplois d'instituteur à l'intervention préalable d'une délibération du conseil municipal décidant de la fermeture de la classe" (CE 5/5/1995, ministère de l'éducation nationale/association Sauvons nos écoles)...

Légalement, les communes ont la possibilité de se réunir pour l'établissement et l'entretien d'une école, mais le regroupement d'élèves de plusieurs communes dans une seule école ne s'impose aux communes concernées que dans le cas de communes distantes de moins de trois km, dès lors que l'une des communes compte moins de quinze élèves (article L. 212-2 du code de l'éducation). Dans les autres cas, l'accord de la commune est requis.

IV) Eléments de contexte

La taille moyenne des classes connaît une certaine stabilité depuis plusieurs années. En France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, le nombre d'élèves par classe (Préélémentaire+Elémentaire+ASH) est passé de 23,28 en 1999 à 23,46 en 2009. En préélémentaire ce taux est égal à 25,54 et à 22,65 en élémentaire.

En théorie, une augmentation de 1 élève par classe en moyenne devrait se traduire, au niveau national, par une économie de près de 10 000 classes, soit un peu plus de 4% du contingent total. Dans les faits, la hausse du seuil d'une unité ne pourra se traduire que par une remontée beaucoup plus limitée du nombre moyen d'élèves par classe (0,6 ou 0,7).

Alors qu'une minorité de structures seraient, en réalité, concernées, une telle mesure portant sur un sujet très sensible risquerait de porter préjudice à l'ensemble des opérations de carte scolaire.

Dans ces conditions, plutôt que d'envisager une mesure générale, il peut être préférable de mettre en œuvre des solutions différenciées choisies en fonction de leur pertinence (par exemple, relèvement effectif d'un seuil de création de classes, regroupements de structures, prise en compte d'entités plus larges que les écoles pour la détermination du seuil). On peut aussi écarter des classes spécifiques (CLAD, CLIS) ou les écoles relevant de l'éducation prioritaire.

La réduction du nombre d'écoles s'explique par des fermetures d'écoles à classe unique, par des fusions d'écoles ainsi que par des regroupements d'écoles de plusieurs communes qui se traduisent par des regroupements pédagogiques intercommunaux (RPI).

La fermeture de petites écoles est progressive sur le moyen terme et peut encore progresser, en accord avec les communes concernées. En effet, à la rentrée 2009, on recensait 4 971 écoles à classe unique et 11 538 écoles avaient une ou deux classes, soit 23,56 % des écoles. Le nombre de RPI a augmenté ces dix dernières années : il est passé de 4 636 à 4 879 mais dans certaines académies, des regroupements de ce type devraient être développés.

Il est vrai que le resserrement du réseau scolaire ne peut se réaliser qu'avec la participation des autorités locales mais il convient de souligner aussi que l'émulation des élèves et donc leur réussite scolaire, sera favorisée dans des écoles qui offrent un environnement éducatif plus étendu.

V) Valeurs significatives des indicateurs

Le nombre d'élèves par classes, toutes zones confondues varie au niveau académique entre 21,47 (Martinique) et 25,08(Paris). Par département, la dispersion est plus forte : 15,13 en Lozère et 24,95 (Essonne). Ces écarts s'expliquent par la ruralité.

Il faut souligner aussi qu'en RAR il y a environ 2 élèves de moins par classe qu'en zone hors éducation prioritaire (21,75 au lieu de 23,80).

Le pourcentage d'écoles à classe unique est très contrasté selon les académies métropolitaines (hors Paris) : il varie de 1,96 % (Nice) à 22,84 % (Dijon). Pour les écoles de 1 à 2 classes, la dispersion est encore plus large : 5,35% (Versailles) et 46,35% (Dijon).

En moyenne nationale, 42,44 % des communes participent à un RPI, mais dans l'académie de Rennes ce pourcentage est de 11,83 % alors qu'il est de 78,92 % dans celle de Reims. Des possibilités existent donc dans certaines académies pour réduire le nombre d'écoles par création de RPI.

- Annexes :
- Par académie et par département : nombre d'élèves, nombre de classes, nombre d'élèves par classe par niveau d'enseignement
 - Par académie et par département : E/C en RAR, RRS, Hors RAR-RRS et total premier degré
 - Tableau par académie et par département 'Répartition du nombre d'écoles selon le nombre de classes- R2009'
 - Tableau par académie et par département 'Regroupements Pédagogiques Intercommunaux en 2009-2010 – Nombre de RPI-Nombre d'élèves, de classes et de communes dans les RPI'

FICHE ACADEMIQUE

Relèvement des seuils d'ouverture et de fermeture de classe

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

CONSTAT RS 2009

	R2009
Préélémentaire : Nombre d'élèves (1)	
Préélémentaire : Nombre de classes (2)	
Préélémentaire : E/C (3)= (1)/(2)	
Préélémentaire : Nouveau seuil E/C (4)= (3) + 1 point par exemple	
Préélémentaire : Nombre théorique de classes (5) = (1) /(4)	
Préélémentaire : Ecart Constat - Nombre théorique de classes (6) = (2) - (5)	
Elémentaire : Nombre d'élèves (7)	
Elémentaire : Nombre de classes (8)	
Elémentaire : E/C (9)=(7)/(8)	
Nouveau seuil E/C (10)= (9) + 1 point par exemple	
Elémentaire : Nombre théorique de classes (11) = (7) /(10)	
Elémentaire : Ecart Constat - Nombre théorique de classes (12) = (8) - (11)	
Préélémentaire+Elémentaire : Ecart Total(13) = (6)+(12)	

PREVISIONS R 2010 A R 2013

Par convention, les prévisions 2011 à 2013 d'effectifs d'élèves sont identiques à 2010

	R 2010	R 2011	R 2012	R 2013
Préélémentaire : Nombre d'élèves (1)				
Préélémentaire : (2) = E/ C Constat année n-1				
Préélémentaire : Nombre de classes (3)=(1)/(2)				
Nouveau seuil E/C (4)= (2) + 1 point par exemple				
Préélémentaire : Nombre théorique de classes (5) = (1) /(4)				
Préélémentaire : Ecart Constat - Nombre théorique de classes (6) = (3) - (5)				
Elémentaire : Nombre d'élèves (7)				
Elémentaire : (8) = E/ C Constat année n-1				
Elémentaire : Nombre de classes (9)=(7)/(8)				
Nouveau seuil E/C (10)= (8) + 1 point par exemple				
Elémentaire : Nombre théorique de classes (11) = (7) /(10)				
Elémentaire : Ecart Constat - Nombre théorique de classes (12) = (9) - (11)				
Préélémentaire+Elémentaire : Ecart Total(13) = (6)+(12)				

Dans le calcul du gain en emplois des regroupements d'école, il faut prendre en compte le coût éventuel de l'amélioration du régime de décharges des directeurs d'école.

	R 2010	R2011	R2012	R2013
Suppressions et fusions d'écoles dans une commune				
Nombre d'écoles à classe unique supprimées (1)				
Nombre d'écoles fusionnées (2)				
Nombre de postes supprimés (3)				
Nombre d'emplois supplémentaires de décharges de direction d'école (4)				
Nombre d'emplois récupérés (5) = (3) - (4)				
Regroupements pédagogiques intercommunaux				
Nombre d'écoles regroupées (6)				
Nombre de postes supprimés (7)				
Nombre d'emplois supplémentaires de décharges de direction d'école (8)				
Nombre d'emplois récupérés (9) = (7) - (8)				

III) Gain proposé en emplois :

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

I) Définition de la mesure

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

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

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

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

II) Exposé des motifs

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

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

Les cas de figure suivants doivent être examinés :

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

III) Références juridiques

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

IV) Eléments de contexte

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

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

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

V) Valeurs significatives de l'indicateur

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

VI) Méthodologie

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

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

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

Annexe : par académie et par département, répartition des emplois des enseignants du premier degré affectés au remplacement (source enquête DGESCO sur le contrôle de l'utilisation des emplois)

Par académie et département, nombre de jours d'absence en 2008-2009 au titre des congés de maladie et maternité (source enquête DGESCO sur l'analyse de l'utilisation des moyens)

FICHE ACADEMIQUE

Réduction des moyens de remplacement

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 de données de base

	<u>R 2009</u>	<u>R2010</u>	<u>R2011</u>	<u>R2012</u>	<u>R2013</u>
Nombre d'emplois affectés aux stages longs %					
Nombre d'emplois affectés à la formation continue %					
Nombre d'emplois affectés au remplacement pour les congés de maladie-maternité %					

III) Détail du calcul du gain par le recours à des vacataires (exemple)

Durée de l'absence	% de la répartition des congés selon la durée (exemple) (1)	Nombre de jours d'absence (2)	Proportion de non titulaires (3)	Nombre de jours de remplacement assurés par des vacataires (4)= (2)*(3)	Nombre de jours assurés par des titulaires (5)=(2)-(4)	Nombre d'emplois de titulaires (a) (6)= (5)/5j/36s puis par 7 et 36 pour les durées > 5 jours
48h et moins	6 %		80 %			
De 48h à 5 jours	8 %		50 %			
De 5 jours à 10 jours	8%		25 %			
De 10jours à 40 jours	19 %		50 %			
Plus de 40 jours	59 %		0 %			
Total	100%					

Nombre d'emplois actuel de titulaires chargés du remplacement pour les congés de maladie et maternité (b):

Nouveau nombre d'emplois de titulaires (a) :

Gain (b) – (a) :

IV) Détail du calcul du gain par la limitation des moyens de remplacement à la durée moyenne des congés pour maladie et maternité (exemple)

- Nombre de jours d'absence pour congés de maladie maternité en 2008-2009 (1) (source enquête DGESCO 'analyse de l'utilisation des moyens') :
- Nombre de jours moyen d'absence pour congés de maladie maternité en 2008-2009 (2) = (1) / 290j :
- Nombre d'emplois affectés au remplacement pour congés de maladie et maternité (3):
- Gain en emplois (4) = (3) – (2) :

V) Gain TOTAL proposé en emplois :

3 - Baisse de la scolarisation des enfants âgés de deux ans

I) Définition de la mesure

Il s'agit pour les académies de mesurer les gains en emplois qui peuvent être générés par une baisse de la scolarisation à deux ans lorsque celle-ci peut être considérée comme le « fruit de l'histoire » et ne correspond pas aux objectifs d'égalité des chances assignés à cette politique. Cette mesure s'adresse essentiellement aux académies dont le taux de scolarisation à deux ans excède significativement le taux moyen national.

II) Exposé des motifs

Les études disponibles ne démontrent pas que la scolarisation à deux ans constitue un avantage évident dans toutes les situations par rapport à d'autres modes de garde alternatifs.

III) Références juridiques

La scolarisation des enfants de deux ans est régie par l'article L. 113-1 du code de l'éducation.

Les enfants qui ont atteint l'âge de deux ans au jour de la rentrée scolaire peuvent être admis dans les écoles et les classes maternelles dans la limite des places disponibles. L'accueil des enfants de moins de trois ans est assuré en priorité dans les écoles et classes maternelles situées dans un environnement social défavorisé : en zones urbaines, rurales ou de montagne, et, particulièrement, en éducation prioritaire, ainsi que dans les régions d'outre-mer.

IV) Éléments de contexte

En France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, en dix ans, le taux de scolarisation des enfants de deux ans dans les écoles publiques et privées sous contrat est passé de 34,8 % à 15,2%. Aux rentrées 2008 et 2009, la baisse a été proche de trois points.

Les disparités importantes d'une académie à l'autre ne relèvent pas uniquement de la prise en considération des éléments figurant à l'article L. 113-1 du code de l'éducation. Au contraire, certains départements particulièrement défavorisés ont des taux de scolarisation parmi les plus faibles.

L'économie à réaliser devra donc se traduire par une diminution du taux de scolarisation des enfants de deux ans, dont le niveau pourra être différent selon les académies et qui devra tenir compte du niveau actuel de cette scolarisation.

La baisse globale du taux de scolarisation ne permet pas d'identifier directement une économie de postes :

- les prévisions d'effectifs d'élèves intègrent d'ores et déjà une baisse de ce taux ; seule une baisse additionnelle est susceptible de générer une économie ;
- souvent, l'accueil des enfants de deux ans présentent un coût marginal nul : il existait des places disponibles dans une classe dont le maintien ou l'ouverture avait d'ores et déjà été décidée ;
- seules les situations où des classes sont dédiées à l'accueil des enfants de deux ans ou lorsque cet accueil a permis d'atteindre le seuil de maintien ou d'ouverture sont susceptibles de générer une économie

V) Valeurs significatives de l'indicateur

- En métropole +DOM le taux de scolarisation à deux ans dans l'enseignement public est égal à 11,6 % et à 3,6 % dans l'enseignement privé.
- Les taux académiques métropolitains (public+privé) sont très contrastés : le taux maximum est enregistré dans l'académie de Lille (42,2 %) et le taux minimum dans celle de Paris (4,3 %).

VI) Méthodologie

La principale difficulté pour estimer le gain potentiel généré par cette mesure à la rentrée 2011 et *a fortiori* au-delà réside dans la capacité à prévoir non seulement l'évolution du taux de scolarisation à deux ans, mais encore plus précisément l'incidence de la baisse de celui-ci classe par classe.

Sur la base du constat de la rentrée 2009, l'approche générale consiste à calculer les effectifs des écoles sans tenir compte des enfants de moins de deux ans scolarisés, puis d'appliquer à ces écoles les seuils d'ouverture de classes de l'inspection d'académie concernée.

Lorsque la pratique des seuils d'ouverture a été abandonnée, vous retiendrez les seuils suivants : 27 élèves pour les maternelles relevant de l'éducation prioritaire, 32 élèves pour les autres.

Le gain en emplois se calculera en prenant en compte les éléments suivants :

- nombre de fermetures liées à la « déscolarisation » des deux ans (toutes écoles, hors éducation prioritaire et en éducation prioritaire) ;
- incidence sur le nombre moyen d'élèves par classe, toutes écoles confondues, hors éducation prioritaire et éducation prioritaire ;
- nombre total de fermetures proposées en tenant compte du nombre d'élèves par classe (toutes écoles, hors éducation prioritaire et en éducation prioritaire).

Annexe : Par académie et par département, à la rentrée scolaire 2009, nombre d'enfant de deux ans scolarisés et taux de scolarisation des enfants de deux ans.

FICHE ACADEMIQUE

Scolarisation des enfants âgés de deux ans

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

	<u>R 2009</u>	<u>R2010</u>	<u>R2011</u>	<u>R2012</u>	<u>R2013</u>
Nombre total d'élèves scolarisés en école maternelle et classes enfantines					
Nombre d'enfants de deux ans scolarisés					
Taux de scolarisation à 2 ans					

III) Détail du calcul du gain en emplois

TOUTES ZONES	Nombre	HORS EDUCATION PRIORITAIRE	Nombre	DANS EDUCATION PRIORITAIRE	Nombre
Nombre d'élèves dans des classes avec des enfants de 2 à 5 ans (1)		Nombre d'élèves dans des classes avec des enfants de 2 à 5 ans (1)		Nombre d'élèves dans des classes avec des enfants de 2 à 5 ans (1)	
Nb de classes avec des enfants de 2 à 5 ans(2)		Nb de classes avec des enfants de 2 à 5 ans(2)		Nb de classes avec des enfants de 2 à 5 ans(2)	
Nb élèves par classe(3)=(1)/(2)		Nb élèves par classe(3)		Nb élèves par classe(3)	
Nb d'élèves de 3 à 5 ans(4)		Nb d'élèves de 3 à 5 ans(4)		Nb d'élèves de 3 à 5 ans(4)	
Nb de classes théoriques (5) =(4) /30)		Nb de classes théoriques (5) =(4) /32)		Nb de classes théoriques (5) =(4) /27)	
Gain absolu (6)= (2) - (5)		Gain absolu (6)= (2) - (5)		Gain absolu (6)= (2) - (5)	
Nouveau nb élèves par classe (7) = (1) / (5)		Nouveau nb élèves par classe (7) = (1) / (5)		Nouveau nb élèves par classe (7) = (1) / (5)	
Gain proposé (8)		Gain proposé (8)		Gain proposé (8)	

4) Gain proposé en emplois :

4- Sédentarisation des enseignants « hors la classe »

I) Définition de la mesure

Un indicateur LOLF recense la part du potentiel enseignant en responsabilité d'une classe. Il représente 83,07 % des emplois. Cet indicateur correspond à plus de 52 000 emplois.

Cela étant, le nombre des enseignants « hors la classe » peut être limité à certaines catégories de personnels :

- les enseignants chargés de la prévention et du traitement des difficultés scolaires (dont RASED) : 12 918,5 emplois ;
- les enseignants qui accueillent les primo-arrivants : 920,75 emplois ;
- les enseignants affectés à la scolarisation des enfants malades ou handicapés, hors classe d'inclusion scolaire et classe d'adaptation : 4 102 emplois ;
- les enseignants affectés à l'enseignement à l'extérieur des écoles : 1 987,5 emplois ;
- les conseillers pédagogiques : 3 618,25 emplois ;
- les personnels en situations diverses (MAD, fonctions exceptionnelles, PACD/PALD, décharges syndicales) : 1 783,5 emplois.

Ces personnels représentent 25 353,5 emplois à la rentrée 2009.

II) Exposé des motifs

La réforme de l'enseignement primaire visait à la fois à recentrer les actions de l'école sur les apprentissages fondamentaux et à renforcer la capacité des enseignants à mieux prendre en charge la difficulté scolaire au sein de leur classe.

La durée de l'enseignement scolaire dans le premier degré est désormais fixée à vingt-quatre heures hebdomadaires dispensées à tous les élèves auxquelles s'ajoutent deux heures d'aide personnalisée en très petits groupes pour les élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages. Cet effort représente l'équivalent de 16 000 postes d'enseignants entièrement dédiés à aider les élèves qui en ont le plus besoin.

Dans ce nouveau contexte, la contribution des enseignants spécialisés des RASED, qui s'ajoute à cet effort, doit évoluer.

Plusieurs scénarios doivent être examinés :

- suppression des seuls maîtres G (non-remplacement des départs en retraite et affectation en classe) et poursuite de la politique de sédentarisation des maîtres E dans les écoles où la difficulté scolaire se manifeste le plus (sans économie) ;
- suppression des maîtres G et des maîtres E ; pour ces derniers, il convient d'estimer quel est le besoin de maîtres E maintenus en « surnuméraires » dans les écoles, voire dans des structures *ad hoc* (milieu rural par exemple) ;
- un troisième scénario intègre, en plus du scénario précédent, la mise en extinction des psychologues scolaires.

S'agissant des autres enseignants n'assurant pas la responsabilité d'une classe, conseillers pédagogiques ou « faisant fonction », personnels assurant des fonctions d'animation, de soutien et de coordination pédagogiques ou des fonctions administratives, postes dits « exceptionnels », les « taux d'encadrement » sont très variables et ne correspondent pas nécessairement aux caractéristiques territoriales et structurelles. Des marges d'optimisation existent et doivent être mises en œuvre. Il s'agit également de recentrer ces personnels sur la politique éducative, d'éviter la dispersion de leur activité au profit d'activités périphériques et de réexaminer le bien-fondé de certaines situations, qui correspondaient à des besoins ponctuels.

III) Références juridiques

Les obligations de service des personnels enseignants du premier degré sont régies par le décret n° 2008-775 du 30-7-2008.

La circulaire n° 2009-088 du 17 juillet 2009 a actualisé le fonctionnement des RASED et précisé les missions des enseignants spécialisés qui travaillent dans ce dispositif.

IV) Eléments de contexte

A la rentrée 2009, environ 2 000 emplois de RASED ont été supprimés, ces emplois étant principalement occupés par des professeurs des écoles qui n'étaient pas titulaires d'un diplôme d'enseignement spécialisé. 248 emplois affectés aux besoins éducatifs particuliers ont été supprimés. Au total, 2 200 emplois ont été supprimés, alors qu'une mesure de suppression de 3 000 emplois était inscrite au PLF 2009. Par ailleurs 1 248 emplois de RASED ont été affectés en surnuméraire auprès d'une ou deux écoles concentrant des difficultés sociales importantes.

Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cette mesure montrent qu'elle nécessite une affirmation et un accompagnement politiques importants. Il vous est demandé ici un exercice d'évaluation du besoin minimal en maîtres E et des conséquences en termes de libération d'emplois de l'absence de recrutement nouveau de psychologues scolaires et de maîtres G.

S'agissant des conseillers pédagogiques ou « faisant fonction » (3 618,25 emplois) au nombre d'environ 3 620), le ratio d'encadrement moyen est de 89 enseignants par conseiller et le ratio le plus élevé de 116 enseignants par conseiller. Il est probable que la « bonne cible » nationale est comprise entre les deux. Aussi, vous est-il demandé de procéder à un examen de l'activité des conseillers pédagogiques et de leur productivité.

Pour les enseignants assurant d'autres fonctions (animation, coordination, activités au profit d'autres organismes), la pertinence de ces missions doit être réévaluée.

Ce vivier doit être recentré sur les missions prioritaires du système éducatif et constitue une véritable marge.

V) Valeurs

A la rentrée 2009, la part du potentiel enseignant en responsabilité d'une classe appréciée au niveau académique s'établissait entre 71,5 % et 87,5 % pour une moyenne nationale de 83,07 %. En métropole seule, l'écart atteint jusqu'à six points.

Au titre de l'action « besoins éducatifs particuliers » (RASED, scolarisation des enfants handicapés,...), pour une moyenne nationale de 7,75 %, les taux vont de 6,33 % à 9,50 % en métropole seule. Pour le pilotage et l'encadrement pédagogique, pour une moyenne nationale de 4,48 %, les taux vont de 3,7 % à 5,75 %.

Au niveau départemental, les écarts sont beaucoup plus importants.

VI) Méthodologie

Sur la base des projections de départs de maîtres G et de psychologues scolaires et en supposant un niveau de recrutement nul, une fois les départs en formation déjà actés pris en compte, il est demandé d'en déterminer l'incidence sur les emplois.

S'agissant des maîtres E, vous indiquerez le niveau cible correspondant au volume minimum, qu'il vous paraît souhaitable de maintenir soit en surnuméraire dans les écoles où les élèves rencontrent les difficultés scolaires les plus importantes, soit dans des structures ad hoc permettant de garantir un maillage territorial suffisant. Il vous appartient de déterminer le rythme d'atteinte de cette cible en utilisant les marges offertes par les départs en retraite et l'affectation de ces enseignants devant une classe.

Annexes :

Emplois affectés aux besoins éducatifs particuliers par académie et département :
Prévention et traitement des difficultés scolaires, intégration des primo-arrivants, enseignement à l'extérieur des écoles.

Nombre d'enseignants du premier degré, de conseillers pédagogiques et ration « enseignants par conseiller pédagogique » par académie et département

FICHE ACADEMIQUE

Sédentarisation des enseignants « hors la classe » : Enseignement spécialisé RASED

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

Evolution des maîtres G et psychologues scolaires

	R 2009	R2010	R2011	R2012	R2013
Maîtres G					
Nombre total de postes de maître G					
Nombre de « faisant fonction »					
Sorties de fonctions ¹					
Sortants de formation CAPA-SH			-	-	-
Psychologues scolaires					
Nombre total de postes de maître G					
Nombre de « faisant fonction »					
Sorties de fonctions ²					
Sortants de formation DEPS			-	-	-

Evolution des maîtres E

	R 2009	R2010	R2011	R2012	R2013
Nombre total de postes de maître E					
Nombre de « faisant fonction »					
Sorties de fonctions ³					
Sortants de formation CAPA-SH			-	-	-

Autres fonctions

	R 2009	R2010	R2011	R2012	R2013
Nombres d'enseignants					
Conseillers pédagogiques					
Nombre de conseillers pédagogiques (1)					
Nombre d'enseignants/conseiller					
Autres fonctions					
Nombre d'enseignants assurant d'« autres fonctions »			-	-	-
Nombre d'enseignants/enseignants assurant d'« autres fonctions »					

¹ Il s'agit des départs en retraite, des demandes de réaffectation sur un poste « ordinaire »,...

² Il s'agit des départs en retraite, des demandes de réaffectation sur un poste « ordinaire »,...

³ Il s'agit des départs en retraite, des demandes de réaffectation sur un poste « ordinaire »,...

E) Gain proposé en emplois :

5 - Intervenants extérieurs en langue vivante et assistants étrangers dans le premier degré

I) Définition de la mesure

Il s'agit pour l'académie d'examiner dans quelles conditions des emplois d'intervenants extérieurs en langue vivante et d'assistants étrangers peuvent être supprimés sans nuire à la qualité de la formation dispensée aux élèves.

II) Exposé des motifs

La politique de développement de l'enseignement des langues vivantes à l'école élémentaire a entraîné le recours à des personnels contractuels (assistants étrangers et intervenant extérieurs) ainsi que le recours à des enseignants du second degré. Des enseignants du premier degré ont également été formés pour enseigner les langues vivantes.

Depuis plusieurs années, le cursus des professeurs des écoles leur permet d'être habilités à enseigner les langues vivantes à l'école. Ce sera également le cas des professeurs des écoles recrutés à compter de la rentrée 2010.

Il convient donc de s'interroger sur le potentiel des personnels extérieurs à l'école destinés à l'enseignement des langues vivantes.

III) Références juridiques

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat

Circulaire n° 2001-209 du 18-10-2001 concernant le recrutement d'intervenants pour l'enseignement des langues à l'école primaire.

IV) Eléments de contexte

Le recours à des contractuels pour l'enseignement scolaire prend de multiples formes :

- une politique ancienne d'accueil d'étudiants étrangers dans le cadre d'accords internationaux de réciprocité permet de recruter des assistants étrangers pour des périodes de 7 ou 9 mois par le Centre International d'Etudes Pédagogiques ; ces recrutements représentent les $\frac{3}{4}$ des assistants étrangers ;
- le recrutement au niveau local d'assistants étrangers pour une période de 7 ou 9 mois vient en complément de ceux recrutés par le CIEP ;
- le recrutement d'intervenants extérieurs en langues vivantes pour une durée de contrat qui peut être inférieure à 12 mois. Ils sont rémunérés sur la base hebdomadaire de dix-huit heures de service.

Le nombre d'emplois délégués pour la rentrée 2010 est le suivant :

- assistants étrangers : 1 059 emplois
- intervenants extérieurs : 1 475,5 emplois

V) Valeurs significatives de l'indicateur

L'écart entre le nombre d'emplois délégués et la consommation est très important de l'ordre d'un millier d'emplois ; la suppression de ce volume d'emplois devrait donc être sans conséquence sur l'enseignement des langues.

L'opportunité d'aller au-delà résulte de considérations locales et des politiques académiques de développement de l'enseignement et de la pratique des langues vivantes.

Annexe : Nombre d'emplois délégués d'assistants étrangers et d'intervenants extérieurs en langue vivante pour la rentrée 2010

FICHE ACADEMIQUE

Intervenants extérieurs en langue vivante et assistants étrangers

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
Nombre d'emplois délégués d'assistants étrangers (1)					
Consommation d'emplois d'assistants étrangers (2)					
Sous consommation d'emplois d'assistants étrangers(3)=(1)-(2)					
Nombre d'emplois délégués d'intervenants extérieurs (4)					
Nombre d'emplois consommés d'intervenants extérieurs (5)					
Sous-consommation d'emplois d'intervenants extérieurs (6)=(4)-(5)					

III) Gain proposé en emplois :

6- Evolution de la taille des classes au collège

I) Définition de la mesure

Il s'agit pour l'académie de procéder à une analyse du nombre d'élèves par division ou groupe d'élèves au regard des caractéristiques sociales et structurelles de l'académie, des niveaux et types de formation, et d'estimer les gains en emplois qui peuvent être générés dans le cadre d'une optimisation des effectifs dans les structures.

II) Exposé des motifs

L'augmentation du nombre d'élèves par division (ou groupes) fait partie des mesures destinées à optimiser l'utilisation des moyens d'enseignement sans dégrader les résultats des élèves. Il n'est pas démontré en effet que la taille des classes ait un effet probant sur la réussite des élèves.

L'évolution du réseau des établissements, qui constitue un facteur d'augmentation de la taille des classes, est traitée dans une fiche spécifique (fiche n°7).

III) Références juridiques

IV) Eléments de contexte

Au niveau national (France métropolitaine et DOM), le nombre moyen d'élèves par division (E/D) dans le second degré public tous niveaux confondus est passé de 24,1 à 23,9 entre les rentrées 2005 et 2009. Sur cette période il est resté stable en collège (24,0).

De nombreux enseignements ne se déroulant pas en division complète, l'analyse doit également porter sur le nombre moyen d'élèves par division ou groupe (E/S).

Au niveau national, le nombre moyen d'élèves par structure (E/S) dans le second degré public tous niveaux confondus est passé de 21,04 à 21,14 entre les rentrées 2005 et 2008. Sur cette période, il a légèrement augmenté en collège passant de 22,72 à 22,97.

Au-delà des questions de dotation des académies, fondées sur des éléments démographiques, socio-économiques et structurels, la différenciation des dotations entre collèges doit constituer un élément des politiques académiques. Le Parlement et la Cour des comptes jugent cette différenciation insuffisante.

Une analyse probablement trop schématique montre que le surcroît de moyens au profit de certaines académies, pourtant significatif, ne permet pas d'atteindre une plus grande performance scolaire et d'égaliser les chances. Il est donc permis de douter de l'efficacité de l'emploi de ces moyens additionnels.

Les chiffrages demandés doivent permettre à la fois d'identifier des gains nets de dotations, mais aussi des capacités de redéploiement au profit des établissements accueillant les élèves issus des milieux les moins favorisés.

V) Valeurs des indicateurs

Les valeurs académiques du E/D s'échelonnent de 21,9 à 26,4 alors que celles du E/S s'établissent entre 19,08 et 22,58.

Les valeurs académiques du H/E sont comprises entre 1,33 et 1,56, soit un écart de plus de 17 %.

Ces valeurs traduisent une multitude de facteurs : les dotations des académies, elles-mêmes fruits de considérations socio-économiques et structurelles, des choix entre collèges, LEGT et LP, des capacités plus importantes à optimiser la taille des classes,...

VI) Méthodologie

Présentation de la méthode de calcul

Sur la base des éléments statistiques constatés de la rentrée scolaire 2009-2010, il est identifié dans chaque établissement et pour chaque niveau (sixième, cinquième, quatrième, etc....) les effectifs d'élèves, le nombre de divisions et ainsi le nombre d'élèves par division.

La méthode consiste donc à faire évoluer le nombre d'élèves par division puis à procéder au calcul du nombre théorique de divisions correspondant.

Exemple : Au sein d'un établissement, 240 élèves sont en 4^{ème} dans 10 divisions soit un nombre d'élèves par division de 24,0. En augmentant le nombre d'élèves par division de 5 élèves on devrait obtenir : $240 / 29 = 8,3$ divisions arrondi à 9 (gain d'une division).

Soit un gain théorique en ETP (sur la base d'un coût théorique d'une division de 29 heures) de $1(\text{division}) \times 29(\text{heures}) / 18 = 1,6$.

L'écart ainsi constaté permet d'évaluer par établissement et par niveau le gain éventuel traduit en ETP.

Des hypothèses sont présentées à titre d'exemple :

- Le nombre d'élèves par division (par établissements et par niveau) est augmenté de 1 ou 5 points.

- le nombre d'élèves par division résultant du calcul est limité à un seuil, (dans certains résultats présentés ci-après, le nombre retenu est 30 élèves). Ainsi, si pour le niveau analysé, le nombre d'élèves par division résultant du calcul est supérieur au seuil fixé (ici 30 élèves), la valeur du nombre d'élèves par division prise en

compte est celle du seuil, le nombre théorique de divisions étant recalculé à partir de ce seuil.

- la valeur maximale de l'évolution du nombre d'élèves par division peut être limitée. Ainsi, si pour le niveau analysé, la variation du nombre d'élèves par division résultant du calcul est supérieure à un seuil fixé (ici 18 % puis 20 %), la valeur de la variation du nombre d'élèves par division prise en compte est celle du seuil, le nombre théorique de divisions étant recalculé à partir de ce seuil.

- Le nombre théorique de divisions est arrondi à l'entier supérieur

A titre d'exemple

Résultat national, établissement par établissement et pour chaque niveau en faisant varier quelques paramètres(*)

Collège	Ajout de 1 élève par division	Ajout de 5 élèves par division			Ajout de 5 élèves par division Hors éducation prioritaire	
		Aucune Contrainte	30 élèves maximum par division	30 élèves maximum par division et hausse maximale du E/D de 18 %	30 élèves maximum par division et hausse maximale du E/D de 18 %	30 élèves maximum par division et hausse maximale du E/D de 20 %
Gain (en ETP)	0	8 187	6 531	3 200	2 127	3 989
Variation du E/D global (en point)	0	+ 1,3	+ 1,0	+ 0,5	+ 0,4	+ 0,8

(*) : Les valeurs de ces paramètres indiqués à titre d'exemple.

Annexe : Par académie, E/D, E/S, H/E et pourcentage d'heures d'enseignement dispensées dans des structures inférieures à 10 élèves

FICHE ACADEMIQUE

Taux d'encadrement au collège

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
 - D) Gain proposé en emplois

- II) Détail des éléments du calcul

PJ.: Tableau à compléter

7- Evolution du réseau des établissements

I) Définition de la mesure

Il s'agit pour l'académie d'entamer ou de poursuivre le dialogue avec les collectivités afin d'aboutir à la fermeture des petits établissements.

II) Exposé des motifs

L'optimisation de l'utilisation des moyens de même que la nécessité d'une offre de formation diversifiée doit conduire à une évolution du réseau des établissements de petite taille (suppression, fusion, regroupements...).

Outre le coût de ces établissements pour les finances publiques (Etat et collectivités territoriales), cette situation peut nuire à la qualité de la formation dispensée : isolement des enseignants, multiplication des services partagés, difficulté à monter financièrement des projets pédagogiques, difficulté de faire intervenir des partenaires,...

III) Références juridiques

Les décisions d'ouvertures et de fermetures d'établissement sont prises par arrêté du préfet sur proposition de la collectivité territoriale (L 421-1) conformément aux dispositions définies par le code de l'éducation.

IV) Eléments de contexte

Depuis plusieurs années le réseau des établissements se caractérise par un nombre de fermetures important, les lycées professionnels faisant l'objet de nombreuses restructurations. Au niveau national, de 2005 à 2009, 146 EPLE ont été créés dont 105 collèges et 126 EPLE ont été supprimés dont 72 LP.

A la rentrée 2009, au niveau national, on compte plus de 7900 établissements. Leur taille moyenne (métropole + DOM) est de 477 élèves en collège, 419 en LP et 950 en lycée.

Les établissements ayant 200 élèves ou moins représentent près de 6% du total des établissements et ceux ayant entre 200 et 300 élèves environ 11%.

V) Valeurs et approche méthodologique

Cette mesure ne se prête pas à une analyse comparative, chaque académie présentant des spécificités fortes aussi bien en termes de maillage territorial que de dialogue avec les collectivités territoriales. Il vous est donc demandé de produire les résultats des analyses que vous avez déjà conduites sur l'évolution du réseau des établissements, notamment en matière d'économie d'emplois.

Annexe : par académie, nombre d'établissement par taille

FICHE ACADEMIQUE

Evolution du réseau des établissements

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

D) Gain proposé en emplois

(par catégorie d'emplois : administratifs, encadrement, enseignants, éducation, ...)

8- Réduction du volume des décharges dans le 2nd degré

I) Définition de la mesure

Définir, en s'appuyant sur la nomenclature en vigueur, le volume par académie des activités d'éducation et de formation confortant l'acte d'enseignement. Reconnaître cet investissement sous forme d'HSA ou d'HSE et exceptionnellement sous forme de décharge.

II) Exposé des motifs

Le terme de « décharge » est utilisé pour désigner des activités entraînant des aménagements aux obligations réglementaires de service d'enseignement devant élèves (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 ».

Bien que les décrets n°50-581, n°50-582 et n°50-583 du 25 mai 1950 ne soient pas assez précis pour les circonscrire à un champ réglementaire limitatif, il conviendra d'en faire une application stricte dans le cadre de la réforme de la classe de première.

D'autres décharges, communément appelées « décharges non statutaires » sont progressivement apparues pour répondre à des besoins pédagogiques ou organisationnels.

C'est à un recensement des activités qu'elles recouvrent qu'il faut procéder pour se limiter à celles qui seront considérées comme confortant l'acte éducatif. C'est une mesure à « la main des recteurs » car il apparaît par exemple que la mobilisation d'heures d'un professeur pour coordonner l'activité pédagogique en 6^{ème} peut être utile dans certains collèges et pas dans d'autres.

III) Références juridiques des décharges statutaires

Les décrets n°50-581, n°50-582 et n°50-583 du 25 mai 1950 régissent les décharges accordées au titre des enseignements de première chaire, de la coordination et de l'entretien des laboratoires, des compléments de service et les décharges au titre de l'enseignement en classe à effectif pléthorique.

Le décret n°73-863 du 7 septembre 1973 et la note de service n° 84-309 du 7 août 1984 régissent le forfait des heures UNSS.

L'exercice du droit syndical dans la fonction publique est régi par les dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982.

IV) Eléments de contexte

Pour l'année scolaire 2009-2010¹, près de 357 000 heures de décharges, soit l'équivalent de 19 827 ETP, ont été accordées à près de 181 000 enseignants, ce qui représente une moyenne de 2 heures hebdomadaires de décharges par enseignant [déchargé]. Les décharges représentent 5,4% des effectifs d'enseignants affectés en établissement, elles sont en baisse de -2,7% cette année.

Au niveau national, toutes décharges confondues², près de 45% des heures de décharges sont compensées en HSA.

➤ *Les décharges non statutaires*

Les décharges non statutaires représentent 40% de l'ensemble des décharges, soit 2,1% des effectifs d'enseignants en établissement. Les 2/3 des décharges non statutaires relèvent de la responsabilité de l'établissement (soutien scolaire, chorale, coordination disciplinaire...), le 1/3 restant relevant de la responsabilité de l'académie (missions académiques, formation et utilisation des TICE...).

Le taux de compensation des décharges « mono-motif » non statutaires est de 31,8% : 16,9% pour les ARA et 38,9% pour les ARE. **Les décharges non statutaires non compensées représentent près de 51 000 heures, soit 2 828 ETP.**

V) Valeurs significatives des indicateurs

➤ A l'échelon national, les décharges non statutaires représentent 2,1% des effectifs totaux d'enseignants affectés en établissement. Cette proportion varie de 1,1% à 3,1% selon l'académie.

➤ Le taux de compensation des décharges non statutaires « mono-motif » est de 31,8% à l'échelon national avec des disparités académiques importantes (entre 15,4% et 66,2%).

Annexes :

- Les décharges des enseignants du 2nd degré – AS 2009-2010 – Synthèse académique
- La compensation des décharges par des HSA – AS 2009-2010 – Synthèse académique
- L'évolution des décharges – Données de l'académie
- La compensation des décharges « mono-motif » par motif – Données de l'académie

¹ Données au 01/12/2009 – Source : EPP

² Décharges statutaires et non statutaires hors décharges « classe à effectif faible » qui entraînent une majoration de l'ORS.

Annexe 1

Les décharges des enseignants du 2nd degré AS 2009-2010 - Synthèse académique

	Décharges non statutaires						Décharges statutaires						Total des décharges	
	ARA		ARE		Total		ARA		ARE		Total		Total	
	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹
Aix-Marseille	121	0,7%	260	1,6%	380	2,3%	51	0,3%	495	3,0%	546	3,3%	927	5,6%
Amiens	109	0,9%	147	1,2%	257	2,1%	30	0,2%	360	3,0%	390	3,2%	646	5,3%
Besançon	27	0,4%	90	1,2%	117	1,6%	28	0,4%	214	3,0%	243	3,3%	360	5,0%
Bordeaux	190	1,1%	221	1,3%	411	2,4%	39	0,2%	490	2,9%	529	3,1%	940	5,5%
Caen	65	0,8%	126	1,5%	190	2,3%	29	0,4%	270	3,2%	299	3,6%	489	5,8%
Clermont-Ferrand	37	0,5%	118	1,7%	155	2,2%	30	0,4%	220	3,1%	250	3,6%	406	5,8%
Corse	6	0,3%	16	0,9%	22	1,2%	10	0,5%	46	2,5%	56	3,0%	78	4,3%
Créteil	177	0,6%	497	1,8%	674	2,4%	68	0,2%	832	3,0%	900	3,3%	1 574	5,7%
Dijon	71	0,8%	98	1,0%	169	1,8%	43	0,5%	277	3,0%	320	3,4%	489	5,2%
Grenoble	98	0,6%	256	1,5%	354	2,1%	41	0,2%	518	3,0%	558	3,3%	912	5,4%
Guadeloupe	26	0,7%	61	1,5%	87	2,2%	11	0,3%	102	2,6%	113	2,9%	200	5,1%
Guyane	4	0,2%	48	2,1%	53	2,3%	8	0,3%	49	2,1%	57	2,5%	110	4,7%
Lille	142	0,6%	307	1,2%	449	1,8%	64	0,3%	725	2,9%	789	3,2%	1 237	5,0%
Limoges	13	0,3%	33	0,8%	46	1,1%	17	0,4%	133	3,1%	150	3,5%	196	4,6%
Lyon	145	0,9%	264	1,6%	410	2,5%	46	0,3%	507	3,1%	553	3,4%	962	6,0%
Martinique	9	0,2%	44	1,2%	53	1,5%	6	0,2%	93	2,6%	98	2,7%	151	4,2%
Montpellier	53	0,4%	205	1,4%	258	1,8%	38	0,3%	436	3,0%	474	3,3%	732	5,0%
Nancy-Metz	126	0,8%	162	1,1%	287	1,9%	40	0,3%	454	3,0%	494	3,3%	781	5,2%
Nantes	82	0,5%	195	1,3%	277	1,8%	47	0,3%	477	3,2%	525	3,5%	802	5,3%
Nice	26	0,2%	166	1,5%	192	1,7%	26	0,2%	330	2,9%	356	3,1%	548	4,8%
Orléans-Tours	142	1,0%	203	1,4%	345	2,4%	48	0,3%	437	3,1%	485	3,4%	830	5,8%
Paris	80	0,7%	180	1,6%	260	2,4%	52	0,5%	303	2,8%	355	3,3%	615	5,6%
Poitiers	105	1,1%	134	1,4%	238	2,5%	34	0,4%	296	3,1%	330	3,5%	568	6,0%
Reims	30	0,4%	91	1,1%	121	1,4%	30	0,4%	261	3,1%	291	3,5%	412	4,9%
Rennes	84	0,6%	179	1,4%	262	2,0%	37	0,3%	393	3,0%	430	3,3%	692	5,4%
La Réunion	83	1,0%	169	2,1%	252	3,1%	28	0,3%	224	2,8%	251	3,1%	503	6,2%
Rouen	85	0,7%	163	1,4%	247	2,1%	40	0,3%	355	3,1%	395	3,4%	642	5,5%
Strasbourg	43	0,4%	119	1,0%	162	1,4%	34	0,3%	330	2,9%	364	3,2%	526	4,6%
Toulouse	121	0,8%	114	0,8%	235	1,5%	45	0,3%	431	2,8%	475	3,1%	711	4,7%
Versailles	297	0,9%	389	1,2%	685	2,1%	85	0,3%	1 018	3,1%	1 102	3,4%	1 788	5,5%
Total France	2 597	0,7%	5 053	1,4%	7 650	2,1%	1 104	0,3%	11 073	3,0%	12 177	3,3%	19 827	5,4%

Source : EPP au 1er décembre 2009 - Titulaires et non titulaires - hors COM

¹ donnée rapportée aux effectifs totaux d'enseignants affectés en établissement

	part des décharges élevée
	part des décharges faible

Annexe 2

La compensation des décharges des enseignants du 2nd degré (en ETP) AS 2009-2010 - Synthèse académique

	Total des décharges			Décharges "mono-motif"			Décharges "mono-motif" non statutaires		
	Nbre total de déch.	Nbre de déch. comp.	Taux de comp.	Nbre total de déch.	Nbre de déch. comp.	Taux de comp.	Nbre total de déch.	Nbre de déch. comp.	Taux de comp.
Aix-Marseille	944	406	43,0%	614	264	43,0%	223	66	29,4%
Amiens	651	315	48,4%	392	198	50,4%	128	52	40,6%
Besançon	367	188	51,3%	226	119	52,7%	51	27	52,3%
Bordeaux	948	366	38,6%	684	255	37,2%	289	58	19,9%
Caen	494	244	49,3%	277	134	48,5%	83	35	41,6%
Clermont-Ferrand	412	186	45,0%	241	111	45,9%	73	28	38,0%
Corse	80	40	49,4%	53	26	49,5%	12	8	66,2%
Créteil	1 583	776	49,0%	964	495	51,4%	346	170	49,2%
Dijon	499	257	51,5%	302	153	50,8%	77	38	49,0%
Grenoble	927	369	39,8%	585	242	41,4%	186	49	26,2%
Guadeloupe	200	85	42,6%	131	58	44,4%	50	18	35,1%
Guyane	111	52	46,6%	65	31	47,3%	25	11	45,7%
La Réunion	505	197	38,9%	307	121	39,4%	138	43	30,9%
Lille	1 250	542	43,4%	810	364	44,9%	244	74	30,5%
Limoges	201	99	49,4%	138	67	49,0%	24	8	32,6%
Lyon	968	405	41,9%	630	249	39,6%	239	49	20,6%
Martinique	152	67	44,0%	107	48	45,1%	31	8	26,1%
Montpellier	735	355	48,3%	499	242	48,5%	157	48	30,5%
Nancy-Metz	786	321	40,8%	514	214	41,5%	154	40	26,1%
Nantes	812	328	40,4%	512	218	42,6%	135	38	28,4%
Nice	552	263	47,6%	363	178	49,0%	105	40	37,8%
Orléans-Tours	840	447	53,2%	495	255	51,5%	164	66	40,1%
Paris	622	272	43,6%	405	171	42,1%	144	42	29,0%
Poitiers	572	204	35,7%	351	134	38,1%	111	29	25,9%
Reims	415	183	44,1%	278	126	45,4%	67	18	26,9%
Rennes	700	283	40,5%	459	202	44,1%	133	32	24,4%
Rouen	645	316	49,0%	426	216	50,7%	141	52	36,8%
Strasbourg	527	240	45,6%	347	157	45,1%	75	27	36,3%
Toulouse	716	290	40,5%	543	223	41,0%	161	25	15,4%
Versailles	1 797	862	47,9%	1 138	544	47,8%	382	123	32,3%
Total France	20 011	8 957	44,8%	12 857	5 815	45,2%	4 148	1 320	31,8%

Source : EPP au 1er décembre 2009 - Titulaires et non titulaires - hors COM (hors décharges "classes à effectifs faible)

	compensation faible
	compensation élevée

FICHE ACADEMIQUE

Décharges dans le 2nd 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
Décharges non statutaires					
- ARE					
- ARA					
Décharges statutaires					
Total des décharges					
Effectifs d'enseignants affectés en établissement					
Poids des décharges					
Décharges compensées en HSA					
Décharges non statutaires compensées en HSA					
Taux de compensation des décharges par des HSA					
Taux de compensation des décharges non statutaires par des HSA					

Gain proposé en emplois :

9- Optimisation du remplacement dans le 2nd degré

I) Définition de la mesure

Optimiser le remplacement des enseignants dans le 2nd 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 2009-2010¹, 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).

¹ 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 année¹. 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 2nd 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

¹ 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 ¹	en ETP	Part ²		
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%
Total France	13 720	3,98%	9 068	2,53%	96,23%	83,44%

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)

¹ 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

² 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

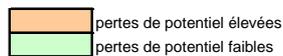
	Potentiel brut du remplacement et de suppléance en ETP	Pertes de potentiel										Potentiel net du remplacement et de la suppléance en ETP
		Quotités trop faibles (33%)		Indisponibles		Congés >= 15 jours des remplaçants		Surnombres disciplinaires théoriques		TOTAL		
		en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	en ETP	% ¹	
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	7,3%	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
Total France	13 190	1 048	7,9%	576	4,4%	919	7,0%	1 579	12,0%	4 122	31,3%	9 068

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

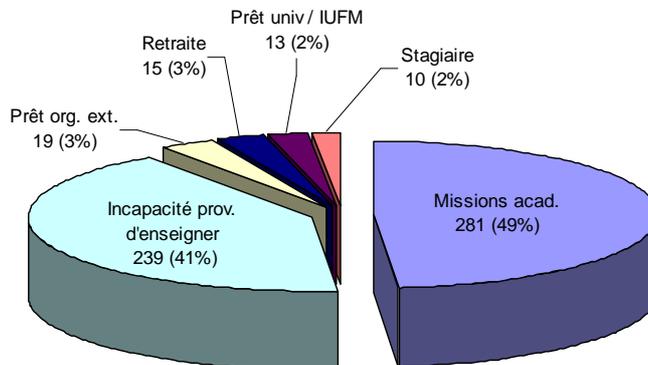
¹ Part des pertes de potentiel au regard du potentiel brut

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 2nd 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 :

10- Lycée d'enseignement général et technologique Rationalisation de l'offre scolaire

I) Définition de la mesure

Il s'agit pour l'académie de rechercher les gains potentiels liés aux conditions de mise en œuvre de la réforme du lycée, notamment à la rentrée 2011 qui sera déterminante pour le dimensionnement de l'offre scolaire par la suite.

II) Exposé des motifs

La réforme du lycée général et technologique offre des possibilités significatives d'optimisation aux établissements :

- une dotation horaire globalisée pour la mise en place de groupes à effectifs réduits,
- la possibilité de « mise en réseau » des établissements pour assurer certains enseignements de manière optimale,
- la mise en place d'un « tronc commun » en première permettant la constitution de classes réunissant des élèves des différentes séries,
- l'organisation de l'enseignement des langues vivantes par groupes de compétence.

La rationalisation de la carte des langues rares et la mise en place de conventions entre établissements pour la mise en place des enseignements d'exploration devront être recherchées. L'utilisation de la dotation globalisée laissée à la disposition de l'établissement doit être la plus efficace possible dans le cadre du dialogue avec les établissements.

III) Références juridiques

Décret et arrêtés du 27 janvier 2010

IV) Eléments de contexte

En 2009/2010 le nombre moyen d'heures constaté pour la classe de seconde au niveau national (métropole + DOM) est de 41,3.

A la rentrée 2010, l'« horaire total élève » est de 28h30 auquel s'ajoute une enveloppe horaire pour les enseignements en groupes à effectif réduit sur la base de 10h30 par division.

Cet élément de coût rapporté à la division doit naturellement être nuancé par la taille des divisions : ainsi, en fonction du public qu'il accueille, un établissement pourra faire le choix soit de remplir ses divisions, de limiter les petits groupes et d'avoir une offre scolaire importante, soit d'avoir des divisions plus réduites, de favoriser les petits groupes et d'avoir une offre plus resserrée.

V) Méthodologie

Pour la classe de seconde, il s'agit de faire différentes simulations en chiffrant le gain que pourrait dégager une dotation forfaitaire moyenne de 39h par division, 39,5h, 40h....

Par ailleurs, un examen de la carte des options et des enseignements en petits groupes doit être conduit pour l'ensemble du second cycle général de manière à maximiser leur efficacité et chiffrer les gains potentiels.

Pour les classes de première et de terminale générales, il convient d'évaluer les possibilités offertes par le « tronc commun ».

Annexe : E/D, E/S, H/E, % d'heures assurées devant des groupes \leq à 10 élèves

FICHE ACADEMIQUE

Lycée d'enseignement général et technologique Rationalisation de l'offre scolaire (mise en réseau d'établissements, cartes des options,...)

ACADEMIE DE :

Nom du correspondant :

N° téléphone :

Adresse courriel :

I) Eléments de mise en œuvre

A) Les contraintes

B) Les éléments facilitateurs

C) Propositions de l'académie

D) Méthodologie pour estimer le gain

II) Simulations

Constat 2009/2010

Effectifs d'élèves	Nombre de divisions	Elèves par Division	Heures par élève	Heures par division	Dotation en heures

Prévisions 2010/2011

Effectifs d'élèves	Nombre de divisions	Elèves par Division	Heures par élève	Heures par division	Dotation en heures

Résultat des simulations à effectifs constants :

Simulation avec une dotation moyenne par classe de seconde de :	Gain de dotation horaire Rentrée 2011	Gain d'ETP	Gain de dotation horaire Rentrée 2012	Gain d'ETP	Gain de dotation horaire Rentrée 2013	Gain d'ETP
39h						
Autres simulations (préciser le nombre d'heures)						

11- Lycée Professionnel : Rationalisation de la carte des formations

I) Définition de la mesure

Il s'agit pour l'académie de rechercher les gains de dotation potentiels liés à la rationalisation de la carte des formations

II) Exposé des motifs

Les nouvelles grilles horaires présentent des marges d'organisation et d'adaptation locales importantes.

Les spécialités sont regroupées en « champs professionnels » devant permettre d'optimiser l'organisation de la formation. Le regroupement des divisions à effectifs réduits sera recherché ainsi qu'une augmentation de la taille des divisions. L'objectif est de rationaliser la carte des formations et de spécialiser les établissements afin d'optimiser la taille des structures.

La mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle a conduit la plupart des académies à développer leur offre de CAP afin de permettre aux élèves souhaitant une insertion professionnelle rapide de s'orienter vers ce diplôme de niveau V. Cette stratégie initiale doit être questionnée au regard de l'orientation des élèves et du remplissage de ces structures.

III) Références juridiques

Décrets et arrêtés du 10 février 2009

IV) Méthodologie

Il conviendra d'analyser et de chiffrer les effets de structures évoquées dans l'exposé des motifs.

Annexe : E/D, E/S, H/E, % d'heures assurées devant des groupes <ou= à 10 élèves

FICHE ACADEMIQUE

LP : rationalisation de la carte des formations

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

D) Gain proposé en emplois

II) Détail des éléments du calcul

12- Itinéraires de découverte : état des lieux

I) Définition de la mesure

Etat des lieux concernant l'organisation des IDD : discipline des enseignants intervenant dans les IDD, modalités de financement (HP, HSA, ...), activités et projets mis en œuvre...

II) Exposé des motifs

Les itinéraires de découverte sont organisés à raison de deux heures hebdomadaires inscrites à l'emploi du temps de la classe afin de permettre aux élèves de s'investir dans des projets interdisciplinaires et de travailler de façon autonome ou en groupes. Ils portent sur au moins deux disciplines.

Deux heures professeurs sont attribuées aux collègues pour leur organisation. Dans le cadre de son autonomie, l'établissement peut procéder à des groupements d'élèves de plusieurs classes d'un même niveau.

III) Références juridiques

Les itinéraires de découverte s'inscrivent dans le cadre des enseignements obligatoires (arrêté du 14 janvier 2002)

IV) Méthodologie

Il conviendra de décrire les différentes organisations et modalités de financement (en termes de moyens horaires), d'indiquer les évolutions qui pourraient être envisagées en recherchant l'optimisation en terme d'organisation et de coût.

FICHE ACADEMIQUE

IDD Etat des lieux

ACADEMIE DE :

Nom du correspondant :

N° téléphone :

Adresse courriel :

I) Eléments de mise en œuvre

A) Les contraintes

B) Les éléments facilitateurs

C) Description de l'organisation des IDD

D) Gain proposé en emplois

II) Détail des éléments du calcul

13- Renforcement de l'efficiency des emplois administratifs dans les services déconcentrés et dans les EPLE

I. Définition de la mesure

Il s'agit pour l'académie de poursuivre la démarche de rationalisation des fonctions de soutien et support de la politique de l'éducation nationale au sein de son administration territoriale en recherchant une meilleure articulation des compétences entre échelon départemental et niveau académique. Cette démarche pluriannuelle s'accompagne d'une cartographie évolutive des implantations.

II. Exposé des motifs

Une évolution des modes de pilotage, une forte mutualisation des services et une professionnalisation des équipes et/ou spécialisation de services (plateformes), avec objectif d'une meilleure articulation des compétences au niveau local entre les échelons académique et départemental ont permis d'absorber la réduction des effectifs administratifs.

De multiples expérimentations et réformes sont conduites dans les domaines de gestion administrative et financière des rectorats et des inspections académiques (IA). Réorganisation des services, suppressions d'emplois, regroupements immobiliers et mise en place de nouveaux systèmes d'information sont étroitement liés.

Ainsi, la modernisation de l'organisation et du fonctionnement des services fait l'objet d'une programmation propre à chacune des académies et se décline en un ensemble d'actions qui ont pour effet de :

- réorganiser les services en favorisant la mutualisation au niveau académique, inter-académique, voire interministériel ;
- réduire le nombre d'implantations immobilières conformément aux objectifs de performance fixés par France Domaine (ratio portant sur une norme de 12M² SUN par agent) ;
- opérer des regroupements de structures, variables suivant la configuration géographique et la taille des entités administratives existantes, pour une meilleure articulation des compétences entre échelons départemental et académique et l'amélioration des conditions de travail des agents et de l'accueil du public. Inscrites dans un cadre pluriannuel, les restructurations des services académiques reposent sur deux axes :

- la mutualisation des fonctions de gestion sur le rectorat ou la création de plateformes de mutualisation sur une ou plusieurs IA ;
- les rapprochements Rectorat / IA chef lieu de région.

III. Références réglementaires – procédures

a) les mutualisations

- mutualisation des compétences (académiques) du recteur vers un seul IA-DSDEN : délégation de signature - art. D.222-20 du code de l'éducation ;

- mutualisation des compétences des IA-DSDEN vers un autre IA-DSDEN : délégation de gestion - décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'Etat ;
- mutualisation des compétences des IA-DSDEN vers le recteur : projet de modifications réglementaires (2 décrets) en vue de créer au niveau académique une plateforme de gestion mutualisée dont le responsable pourra recevoir les délégations de signature du recteur et de chacun des IA-DSDEN.

b) la répartition des compétences, de nombreux textes dont :

- décret n° 98-762 du 28 août 1998 relatif aux conditions d'attribution des bourses de collège (compétence IA-DSDEN)
- articles R222-24 à R222-28 code de l'éducation
- article R222-34 code de l'éducation
- décret du 11 juillet 1979 portant délégation de pouvoirs aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation

IV. Eléments de contexte

a) suppressions d'emplois administratifs depuis 2006

Depuis 2006, le nombre d'emplois non enseignants supprimés dans les services centraux et déconcentrés s'élève globalement à 2 900 ETP dont 2 550 ETP pour les académies (cf annexe 1). Les services académiques (rectorats et inspections académiques) ont absorbé plus des 2/3 de ces mesures.

Au niveau national, le déploiement des suppressions d'emplois inscrites en LFI successives a été opéré en panachant plusieurs critères :

- au prorata des dotations de chacune des académies (hors COM et DOM et Corse),
- au prorata des excédents SERACA 2009 (hors Corse et DOM),
- une modulation marginale pour la Corse et les DOM,

... / ...

Près de 25% des suppressions d'emplois dans les services déconcentrés sont opérés sur le stock des emplois des seules académies considérées comme « excédentaires » au sens de SERACA. Cette méthode de répartition des suppressions d'emplois a pour effet de « corriger la prime » aux académies à forte dotation (+ de 700 emplois sur le BOP 214), ces dernières étant majoritairement considérées comme déficitaires¹ :

- la répartition majoritaire des suppressions d'emplois au prorata des emplois délégués tient compte des effets d'échelle résultant de la réorganisation des services académiques à forte dotation ;
- la répartition minoritaire au prorata des excédents SERACA incite les académies à faible dotation à davantage de mutualisation.

Les déploiements des suppressions d'emplois entre académies sont opérés en tenant compte de leur flux sortant, méthode retenue pour éviter aux personnels de ces académies une mobilité interacadémique subie.

¹ Sur les 18 académies disposant d'une dotation inférieure à 700 emplois :

- 15 académies sont excédentaires. Leur excédent en emplois est compris entre [+ 4 ; + 87] ;
- 3 académies sont déficitaires. Leur déficit en emplois est compris entre [-90 ; -16].

Sur les 12 académies disposant d'une dotation supérieure à 700 emplois :

- 10 académies sont déficitaires. Leur déficit en emplois est compris entre [-129 ; -5] ;
- 2 académies sont excédentaires. Leur excédent en emplois est compris entre [+1 ; +92].

b) départs en retraite et taux de remplacement des départs

Cependant, une forte érosion du nombre de départs en retraite a été constatée en 2009 : le nombre de départs effectifs s'est élevé à 745 contre 877 prévus initialement. Par rapport à 2008, le flux sortant est inférieur d'environ 20%.

L'année 2009 est donc marquée par un changement de comportement des agents en raison de l'application d'une décote dans le calcul de la pension de retraite par trimestre manquant dans la durée d'assurance : pour les personnels non enseignants, le taux d'érosion entre 2008 et 2009 est estimé à 13% (services centraux, services académiques et EPLE).

En l'absence de recul suffisant sur ce nouveau comportement, la durée moyenne des reports de départs en retraite des agents ne peut être évaluée pour la période 2011-2013.

c) approches différenciées pour chacune des académies

Outre les mesures de rationalisation des services académiques, d'autres réformes ont été engagées localement : mutualisation comptable des EPLE, fermeture d'EPLE à faible effectif... En raison de l'absence de vacances d'emploi et de l'insuffisance des départs en retraite dans les services académiques, de nombreuses académies ont souhaité répartir les suppressions d'emplois entre les programmes 141 et 214.

d) fonction administrative dans les EPLE

Il s'agit pour l'académie d'entamer ou de poursuivre une réflexion sur l'organisation de la fonction administrative en EPLE afin d'aboutir à une rationalisation des moyens. L'optimisation de l'utilisation des moyens de même que la nécessité d'une professionnalisation de l'équipe administrative en EPLE doit conduire à une évolution de la fonction administrative (mutualisation, regroupement...).

Depuis plusieurs années, le ministère de l'éducation nationale et les services académiques se sont engagés dans une opération de mutualisation de services en EPLE (réduction du nombre des agences comptables, gestion de paye des personnels recrutés en EPLE, groupements d'achats...).

Enfin, l'évolution du réseau des établissements, se caractérisant par un nombre de fermetures important et par une restructuration de nombreux lycées professionnels, a également un impact sur l'organisation de la fonction administrative en EPLE.

V. Méthodologie

Les plans d'actions académiques devront être présentés dans la maquette « Plan d'actions académique » ci-jointe (annexe 4) pour la période 2011-2013 (en adéquation avec le cadrage budgétaire pluriannuel). Les économies en emplois devront être estimées annuellement.

S'agissant de la démarche de rationalisation de la fonction administrative en EPLE, il conviendra de compléter la fiche jointe en annexe 5.

Annexes :

Annexe 1 – rappel de données nationales entre 2006 à 2010 (dont suppressions d'emplois administratifs et taux de remplacement des départs)

Annexe 2 – tableau des implantations des services académiques et ratios d'occupation des locaux (source : Filoweb)

Annexe 3 – classement inter-académique issu de SERACA 2009

Annexe 4 – plans d'actions académiques

Annexe 5 – fiche « fonction administrative en EPLE » à compléter par l'académie

Efficienc e des fonctions soutien et support de la politique de l'éducation nationale

Annexe 1

1) Rappel des suppressions d'emplois administratifs entre 2006 et 2010

Années (emplois)	Administration centrale	Services déconcentrés	EPL E	TOTAL
2006			400	400
2007	60	340	0	400
2008	120	480	400	1000
2009	100	400	0	500
2010	70	515	15	600
TOTAL 2006-2010	350	1 735	815	2 900

Programmes concernés	P214	P141	TOTAL
TOTAL 2006-2010	2 085	815	2 900

2) Poids de l'économie en emplois par rapport au plafond d'emplois des programmes

catégories d'emplois	toutes catégories		personnels administratifs, technique et de service	Total
	P214			
Programmes	Administration centrale	Services déconcentrés		
plafonds 2010	2 738	21 876	30 701	55 315
% suppressions	11,5%	7,5%	2,6%	5,0%
	8,3%			

3) Taux de remplacement des départs en retraite entre 2007 à 2009 dans les services centraux et déconcentrés

Programme soutien	2007 (RAP)			2008 (RAP)			2009 (RAP)		
	Adm centrale	Serv. Déconc.	TOTAL	Adm centrale	Serv. Déconc.	TOTAL	Adm centrale	Serv. Déconc.	TOTAL
Départs en retraite	160	601	761	140	803	943	130	615	745
Suppression d'emplois	60	340	400	120	480	600	100	400	500
% remplacement des départs en retraite	63%	43%	47%	14%	40%	36%	23%	35%	33%

Efficiency des fonctions soutien et support de la politique de l'éducation nationale

Annexe 2

Nombre d'implantations des services académiques et ratios d'occupation des locaux et ratio m² SUN par agent

ACADEMIE	SUN / agent	Nbre d'implantations		
		Rectorat et IA Hors logements	CIO, IEN, Santé Scolaire	TOTAL
AIX-MARSEILLE	15,7	12	86	98
AMIENS	19,1	7	42	49
BESANCON	17,3	6	26	32
BORDEAUX	17,7	10	56	66
CAEN	19,9	5	32	37
CLERMONT FERRAND	16,4	11	25	36
CORSE	15,7	4	4	8
CRETEIL	16,8	6	94	100
DIJON	13,2	20	40	60
GRENOBLE	15,2	16	63	79
GUADELOUPE	19,1	7	18	25
GUYANE	14,6	4	10	14
LILLE	16,2	19	102	121
LIMOGES	15,7	7	11	18
LYON	16,8	10	77	87
MARTINIQUE	22,3	3	11	14
MONTPELLIER	20,9	11	47	58
NANCY METZ	18,9	19	64	83
NANTES	17,4	13	46	59
NICE	17,1	4	30	34
ORLEANS TOURS	16,6	14	44	58
PARIS (hors SIEC)	15,9	5	31	36
POITIERS	18,3	11	27	38
REIMS	24,0	17	20	37
RENNES	17,9	15	44	59
LA REUNION	17,3	5	31	36
ROUEN	17,0	8	42	50
STRASBOURG	19,7	12	44	56
TOULOUSE	15,7	25	60	85
VERSAILLES	18,0	16	111	127
TOTAL GENERAL	17,4	322	1338	1660

Efficience des fonctions soutien et support de la politique de l'éducation nationale

Annexe 3

Programme 214 : classement interacadémique SERACA 2009

Académies	Total emplois par académie	Emplois pris en compte dans le classement b	Dotation théorique au regard des charges académiques c	Ecart en valeur absolue d=b-c	Ecart en valeur relative e=d/b	Rang (sur la valeur relative)
AIX-MARSEILLE	892	847	881	-34	-4,0%	24
AMIENS	668	647	642	5	0,8%	16
BESANCON	493	475	433	41	8,7%	7
BORDEAUX	904	861	920	-60	-6,9%	26
CAEN	501	483	478	4	0,9%	14
CLERMONT- FD	563	523	449	74	14,1%	5
CORSE	184	178	131	47	26,6%	3
CRETEIL	1 256	1 216	1 245	-29	-2,4%	21
DIJON	609	566	540	26	4,7%	13
GRENOBLE	888	846	975	-129	-15,2%	30
GUADELOUPE	305	295	209	87	29,3%	1
GUYANE	164	163	136	27	16,3%	4
LILLE	1 479	1 426	1 334	92	6,5%	10
LIMOGES	301	292	261	31	10,5%	6
LYON	881	858	955	-98	-11,4%	28
MARTINIQUE	277	268	190	78	29,0%	2
MONTPELLIER	733	705	794	-90	-12,7%	29
NANCY-METZ	849	801	814	-13	-1,7%	20
NANTES	1 038	1 004	1 011	-7	-0,7%	19
NICE	563	543	559	-16	-2,9%	23
ORLEANS-TOURS	828	784	783	1	0,1%	17
PARIS	648	616	585	31	5,0%	11
POITIERS	591	572	544	28	4,8%	12
REIMS	504	488	484	4	0,8%	15
RENNES	940	878	904	-25	-2,9%	22
REUNION	406	393	361	32	8,1%	8
ROUEN	685	661	611	50	7,5%	9

STRASBOURG	571	551	588	-37	-6,7%	25
TOULOUSE	989	904	909	-5	-0,6%	18
VERSAILLES	1 484	1 437	1 553	-116	-8,1%	27
TOTAL	21 193	20 280	20 280	0	0,0%	---

Extrait de la circulaire SAAM C1 n° 2010-95 du 7 avril 2010

Annexe 4

Fiche académique

Renforcement de l'efficacité des emplois administratifs dans les services déconcentrés et dans les EPLE

Académie de :

Nom du correspondant :

N° de téléphone :

Adresse courriel :

1. Plan d'actions prévues pour 2011-2013

Action n° 1 :

Action n° 2 :

2. Détail annuel et par dispositif des gains proposés en emplois

Programmes concernés	RS 2010		RS 2011		RS 2012		RS 2013	
	P 141	P 214						
Action n° 1								
Action n° 2								
Action n° 3								
Action n° 4...								