

PLF 2023 - L'avis de la commission sur les crédits de la mission

ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les crédits de la mission Enseignement scolaire s'élèveront en 2023, hors enseignement agricole, à **80,7 milliards d'euros (+ 5,8 %)** : **58,8 milliards d'euros hors pensions (+ 6,5 %)**.

Le projet de loi de finances amplifie donc les efforts déployés dans le cadre de cette mission depuis plusieurs années ; il traduit la **poursuite d'engagements gouvernementaux en faveur de la revalorisation de la rémunération des personnels et de l'école inclusive**.

Outre les crédits inscrits à la mission Enseignement scolaire, un fonds d'innovation pédagogique sera doté de 150 millions d'euros en 2023 dans le cadre de la mission « investir pour la France 2030 » pour financer des projets de terrain.

La commission salue la hausse des crédits de la mission Enseignement scolaire tout en alertant sur trois points de vigilance qui susciteront un suivi attentif : la nécessité de **poursuivre dans la durée la revalorisation des rémunérations** pour que celle-ci produise des effets concrets pour les personnels ; des **suppressions de postes problématiques compte tenu de moyens humains en tension** ; le **décalage entre les moyens consacrés à l'école inclusive et l'importance des besoins constatés dans ce domaine**.

Le rapporteur pour avis a tenu à centrer son propos sur les problématiques liées à **l'attractivité du métier d'enseignant**, dans un contexte marqué par une **crise de recrutement préoccupante**, dont le nombre élevé de postes non pourvus à l'issue des concours de 2022 a souligné l'ampleur.

La baisse alarmante du taux de rendement des concours de 2022 et **l'augmentation régulière du nombre de démissions d'enseignants**, plus particulièrement en début de carrière, impliquent selon la commission, parallèlement à la revalorisation des rémunérations, une **action globale et ambitieuse** en matière de formation initiale, d'accompagnement des enseignants débutants et de mobilité géographique.

1. DES CRÉDITS EN HAUSSE DE 6,5 % HORS PENSIONS

Les crédits de la mission Enseignement scolaire pilotés par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (hors enseignement agricole) s'établiront dans le PLF pour 2023 à 58,821 milliards d'euros (à 80,7 milliards en tenant compte du compte d'affectation spéciale Pensions), en hausse de 6,5 % (5,8 % si l'on intègre les contributions aux pensions).

Malgré ces efforts importants, des **points de vigilance** ont attiré l'attention du rapporteur pour avis :

- la capacité de la revalorisation des rémunérations des enseignants à produire le « **choc d'attractivité** » attendu pour lutter contre des **difficultés de recrutement très préoccupantes** ;
- un **schéma d'emploi négatif**, certes cohérent avec les projections démographiques, mais qui interroge compte tenu des **tensions** constatées sur le terrain ;
- enfin, les contraintes pesant sur l'école inclusive notamment en raison d'une insuffisance des AESH dans le contexte d'une augmentation régulière des besoins.

Programme	LFI 2022 (CP) milliards d'€	PLF 2023 (CP) milliards d'€ - structure courante	Évolution structure courante
enseignement scolaire public du premier degré (P. 140) (hors CAS)	24,204 15,595	25,667 16,662	+ 6,04 % + 6,9 %
enseignement scolaire public du second degré (P. 141) (hors CAS)	34,609 23,189	36,455 24,591	+ 5,34 % + 6 %
vie de l'élève (P. 230) (hors CAS)	6,859 6,293	7,373 6,768	+ 7,5 % + 7,6 %
enseignement privé des premier et second degrés (P. 139) (hors CAS)	7,996 7,953	8,468 8,422	+ 5,89 % + 5,9 %
soutien de la politique de l'éducation nationale (P. 214) (hors CAS)	2,594 2,099	2,757 2,237	+ 6,28 % + 6,5 %
TOTAL	76,26	80,72	+ 5,8 %
TOTAL HORS CAS	55,245	58,821	+ 6,5 %

Source : PAP 2023

« Pas moins de 2 000 € en début de carrière » : un effort de revalorisation des rémunérations des enseignants qui doit se poursuivre dans la durée pour produire ses effets

Le PLF pour 2023 prévoit un nouvel effort de revalorisation des rémunérations qui s'inscrit dans la continuité des mesures prises dans le cadre du *Grenelle*.

1,135 milliard d'€ sera consacré à la revalorisation des rémunérations des personnels de l'éducation nationale en 2023 (hors hausse du point d'indice : 1,2 milliard d'€).

Cette dépense¹ sera principalement répartie entre une part inconditionnelle et une part facultative :



Revalorisation inconditionnelle à partir de la rentrée 2023

→ **1,9 milliard en année pleine**



Part facultative (suivi individuel des élèves, remplacements de courte durée...) : une concertation avec les organisations représentatives des personnels précisera le contenu de cet axe de la revalorisation. Le coût réel de cette mesure dépendra du nombre d'enseignants qui participeront au « pacte » à titre volontaire.

Ces efforts certains tarderont toutefois à produire des effets concrets tant le niveau actuel de rémunération est peu attractif.

En 2020, le salaire médian des enseignants était en effet de 2 290 euros nets par mois, ce qui signifie que la moitié des enseignants reçoivent une rémunération inférieure à ce montant. Or le **temps de travail** des enseignants n'est pas cohérent avec ce niveau de salaire : selon une note de la DEPP publiée en octobre 2022, la moitié des enseignants déclare travailler 43 heures par semaine hors vacances scolaires, soit trois heures de plus que la médiane des cadres A de la fonction publique de l'État (40 heures), auxquels s'ajoutent 34 jours travaillés pendant les vacances scolaires².

¹ À ces mesures s'ajoutent des dispositions relatives à l'extension aux AED, AESH et personnels médico-sociaux de l'indemnité de sujétion en éducation prioritaire, la revalorisation des personnels sociaux et de santé, des personnels administratifs et techniques et des personnels d'encadrement, la montée en puissance du taux de promotion à la classe exceptionnelle...

² Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), « La moitié des enseignants déclarent travailler au moins 43 heures par semaine », note 22.30, octobre 2022.

Salaires nets des enseignants débutants en 2020

- 1 961 euros pour un professeur d'école ;
- 2 056 euros pour un professeur certifié ;
- 2 130 euros pour un professeur de lycée professionnel ;
- 2 446 euros pour un professeur agrégé.

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022 (DEEP)

Un déroulement de carrière lent et aléatoire amplifie par ailleurs le niveau relativement faible des rémunérations :

- L'accès à la **hors classe** est tardif (53-55 ans) ;
- La **classe exceptionnelle** reste **très limitée** : 6 % des professeurs d'école ; 7,5 % des enseignants du second degré.

Pour parvenir au « choc d'attractivité » attendu, l'effort actuel devra donc se poursuivre dans la durée.

Un schéma d'emplois cohérent en principe avec les projections démographiques, mais qui interroge compte tenu de moyens humains en tension



Postes supprimés en 2023

- 1 100 dans le premier degré
- 480 dans le second degré

Les suppressions de poste prévues en 2023 s'inscrivent dans le contexte des projections démographiques liées à la baisse de la natalité :

- le système scolaire perdra en effet dans les années à venir environ 100 000 élèves par an ;
- dans le seul premier degré, la baisse portera sur 91 242 élèves entre 2022 et 2023 (76 530 entre 2023 et 2024).

Ces 2 000 postes supprimés semblent toutefois problématiques :

- compte tenu des tensions sur les moyens humains aggravées par les difficultés de recrutement observées lors des concours de 2022 (plus de 3 700 postes non pourvus) ;
- du fait des besoins liés à la poursuite de l'amélioration du taux d'encadrement.

Le rapporteur pour avis craint donc que ces suppressions de postes fragilisent les moyens mobilisables pour des remplacements de courte durée et affectent la participation des enseignants à la formation continue, dont le besoin a été mis en lumière par le Grenelle.

L'école inclusive : des moyens insuffisants malgré de réels efforts



élèves en situation de handicap à la rentrée de 2022

On observe une augmentation continue du nombre d'élèves en situation de handicap :

- + 6 % par an environ en moyenne depuis 2012 ;
- + 81,5 % en neuf ans, entre 2012 et 2021 ;
- + 183 846 élèves entre 2012 et 2021.

Par ailleurs, le rapporteur pour avis observe que les projections prévoient une hausse régulière des besoins en unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) (+ 2 % par an) malgré la baisse de la démographie scolaire. Ces prévisions sont liées à l'augmentation :

- des prescriptions d'accompagnement humain (+ 12,6 % entre décembre 2020 et décembre 2021) ;
- des notifications d'affectation en ULIS (+ 8,6 % entre 2019 et 2021) par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Des moyens substantiels sont consacrés dans le PLF 2023 à l'école inclusive : 2,475 milliards d'euros sont inscrits au programme 230 (en AE et CP)¹.

Toutefois, on observe de nombreux besoins non satisfaits :

- le taux de couverture des notifications d'affectation en ULIS était de 85 % en 2021 dans le premier degré ; de 86 % dans le second degré ;
- 44 % des élèves en situation de handicap ne bénéficiaient pas d'un accompagnement humain (un tiers dans le premier degré, 55 % dans le second degré) ;
- dans la seule académie de Versailles, 700 AESH manquaient à la rentrée de 2022.

L'insuffisance du nombre d'AESH affecte la scolarité des élèves en situation de handicap. 4 000 postes d'AESH sont ainsi créés par le PLF pour 2023 ; la rémunération de ces personnels fait également l'objet d'une revalorisation (extension de la prime éducation prioritaire, « CDIation » des AESH qui seront ainsi rémunérés sur le titre 2).

L'ampleur des besoins d'accompagnement non satisfaits souligne la nécessité de la revalorisation d'une profession marquée par des rémunérations basses et des temps partiels contraints. La hausse de 80 millions d'euros inscrite dans le PLF tel qu'adopté par l'Assemblée nationale va dans le bon sens.

2. ENVIRON 20 000 ÉLÈVES UKRAINIENS SCOLARISÉS EN FRANCE À LA RENTRÉE DE 2022



élèves ukrainiens scolarisés en France à la rentrée de 2022

- 16 % en maternelle
- 39 % à l'école élémentaire
- 33 % au collège
- 12 % au lycée

Les académies principalement concernées sont Nice et Versailles et, dans une moindre mesure, Grenoble, Montpellier, Bordeaux et Aix-Marseille.

Le ministère de l'éducation ukrainien a souhaité le **maintien d'un lien entre ces élèves et le système éducatif ukrainien** : les académies ont été invitées à recruter au moins un enseignant réfugié pour accompagner les élèves. Au mois de juin 2022, plus de 90 enseignants étaient recrutés ou en cours de recrutement dans les académies.

Les élèves ukrainiens accueillis en France ont « un an d'avance en mathématiques » sur les élèves du système scolaire français

Ce constat du ministre de l'éducation nationale confirme l'urgence d'une revalorisation de l'enseignement des mathématiques en France.

¹ Auxquels s'ajoutent, à l'initiative de l'Assemblée nationale validée par le Gouvernement, 80 millions d'euros au titre des rémunérations des AESH.

3. UNE RENTRÉE 2022 MARQUÉE PAR DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ACCRUES

Qu'il s'agisse du premier ou du second degré, les chiffres clés des concours de 2022 traduisent :

- une **diminution problématique du nombre de candidats** par rapport au nombre de postes ouverts : - 46 % dans le premier degré ; - 13 % dans le second degré ;
- une **augmentation considérable du nombre de postes non pourvus** : entre 2021 et 2022, celui-ci est passé de 1 065 à 3 756 : il a donc **triplé** ;
- **dans le premier degré, les 1 686 postes non pourvus représentent 16,9 % des postes ouverts (2,54 % en 2021) ; dans le second degré, les 2 070 postes non pourvus équivalent à 15,1 % des postes ouverts (6,3 % en 2021).**

Second degré - enseignement public - évolution 2021-2022 - tous concours confondus

	Premier degré		Second degré	
	2021	2022	2021	2022
Postes ouverts	9 999	9 951	12 840	13 690¹
Candidats inscrits	104 761	55 876	104 329	90 288
Candidats présents aux épreuves écrites	34 162	18 372 ²	57 206	47 909
Taux de candidature (candidats présents/postes ouverts)	3,4	1,84	4,5	3,5
Admis	9 745	8 265³	12 029	11 620⁴
Taux de réussite (candidats admis/présents)	28,5	44,9	21	24
Taux de couverture ou de rendement (candidats admis/postes ouverts)	97,5	83	93,7	84,8
Postes non pourvus⁵	254	1 686	811	2 070

Source : commission de la culture à partir des chiffres de la DEPP (Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire – 2021-2022, octobre 2022) et de la DGRH (septembre 2022)

De nombreuses disciplines sont « en tension » dans le second degré : histoire-géographie, physique-chimie, économie-gestion, anglais, éducation musicale, sciences industrielles de l'ingénieur et « lettres-histoire ». À ces disciplines s'ajoutent celles qui, à l'issue des concours de 2022, affichent un taux de couverture des besoins problématique : lettres classiques (57 % seulement des postes pourvus), allemand (55 %), physique-chimie (66,7 %) et mathématiques (68,5 %).

Dans le **premier degré**, les difficultés se sont concentrées sur les concours externes des **académies de Créteil** (1 079 postes ; 419 admis) **et Versailles** (1 430 postes ; 424 lauréats), aux forts besoins de recrutement, qui n'ont pu pourvoir le nombre de postes ouverts aux concours.



lauréats inscrits sur les listes complémentaires ont donc été recrutés :

- 870 dans le premier degré
- 220 dans le second degré.

¹ Concours de Guyane et Mayotte compris.

² Hors concours supplémentaires de Créteil et Versailles (4 205 inscrits et 1 499 présents).

³ Pour mémoire - lauréats admis aux sessions supplémentaires de Versailles et Créteil : 487 (4 205 inscrits ; 1 499 présents).

⁴ Dont 220 candidats des listes complémentaires appelés.

⁵ Différence entre le nombre de postes ouverts et le nombre d'admis.

La crise de recrutement observée dans l'enseignement public pourrait-elle n'être que conjoncturelle ?

En effet, les nouvelles conditions d'inscription aux concours externes d'accès aux corps enseignants et d'éducation pourraient avoir causé le tarissement du vivier de candidats, ceux-ci devant désormais soit être inscrits en deuxième année de master pour concourir, soit être titulaires d'un master. Pour les étudiants inscrits en master MEEF, les concours sont décalés d'une année et se passent donc en fin de M2 et non plus en fin de M1.

On peut toutefois craindre que les statistiques de 2022 reflètent une **baisse d'attractivité aux causes plus profondes**, qui risque d'exercer ses effets sur les **concours de 2023**, comme le suggère le report de la **date limite d'inscription aux divers concours au 2 décembre au lieu du 18 novembre 2022** pour « **permettre à un maximum de candidats de s'inscrire** »¹.

Le recours aux contractuels et ses limites

Les résultats des concours de 2022 ont entraîné dans les mois précédant la dernière rentrée des classes un **recours accru aux contractuels**. Cette tendance est toutefois largement antérieure aux concours de 2022 : la Cour des comptes constatait en 2018 une **augmentation régulière du nombre de contractuels au cours des dernières années, en lien avec les postes non pourvus par les concours**. Elle estimait la proportion de contractuels à 20 % des effectifs employés par le système scolaire (92 % exerçant dans le second degré)².

En amont de la rentrée de 2022, une politique proactive de recrutement d'enseignants contractuels s'est mise en place. Elle a été largement relayée par la presse sous le terme de « rendez-vous de recrutement », notamment dans les académies de Versailles et de Toulouse.

Le recrutement d'un nombre croissant d'enseignants contractuels, au-delà de la situation de ces deux académies, pose le problème de la **cohérence, à l'échelle nationale, des critères de recrutement** de ces personnels par les académies. Il pose aussi le problème de la **formation des nouveaux contractuels** qui ne disposaient avant leur embauche d'aucune expérience en matière d'enseignement.

Quatre journées de **formation**, principalement dédiées, pour le premier degré, aux questions institutionnelles, aux fondamentaux (mathématiques et français) et aux questions de sécurité, ont ainsi été dispensées à la fin du mois d'août à leur attention. **Il est clair qu'elles ne sauraient suffire à former les personnels n'ayant aucune expérience en matière d'enseignement.**

Les personnels contractuels constituent un apport indispensable dans bien des disciplines et des territoires dans le contexte actuel de déficit d'enseignants. Leur formation est un enjeu majeur pour l'éducation nationale et implique un suivi vigilant dans les mois à venir. Le rapporteur pour avis y sera attentif.

4. LES LEVIERS À MOBILISER POUR ENRAYER LE DÉCLIN DE L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT

Les difficultés qui caractérisent désormais le métier d'enseignant sont à l'origine d'une véritable **crise des vocations** - en France comme dans d'autres pays d'Europe - et d'une augmentation régulière du nombre de **démissions**, plus particulièrement chez les jeunes enseignants

Deux points ont plus particulièrement retenu l'attention du rapporteur pour avis : la **nécessité d'améliorer la formation initiale ainsi que les débuts dans la carrière**, et l'**urgence d'un assouplissement des conditions de mobilité géographique**.

¹ Communiqué du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, 10 novembre 2022.

² Le recours croissant aux personnels contractuels dans l'éducation nationale, Cour des comptes, mai 2018.

Un enjeu majeur : mettre fin à l'augmentation du nombre de démissions, plus particulièrement chez les enseignants débutants

Les **démissions** sont un aspect particulièrement préoccupant de la crise d'attractivité du métier d'enseignant. En 2020-2021, les enseignants démissionnaires représentaient 0,34 % des effectifs des premier et second degrés du secteur public.

Malgré ce faible pourcentage, la vigilance s'impose :

- ➔ la proportion de jeunes enseignants parmi les démissionnaires est alarmante ;
- ➔ 22 % des démissions concernent des moins de 29 ans dans le premier degré ; 20 % dans le second degré ;
- ➔ les départs des moins de quarante ans représentent 51 % des démissions dans le premier degré ; 45 % dans le second degré ;
- ➔ les 2 411 démissions observées en 2020-2021 équivalent à 15 % des admis aux concours de professeurs des écoles (1 499 démissions) ; à 7,5 % des lauréats aux concours du second degré (912 démissions) ;
- ➔ les démissions de stagiaires augmentent ; elles ont représenté 30 % des départs volontaires en 2020-2021 :

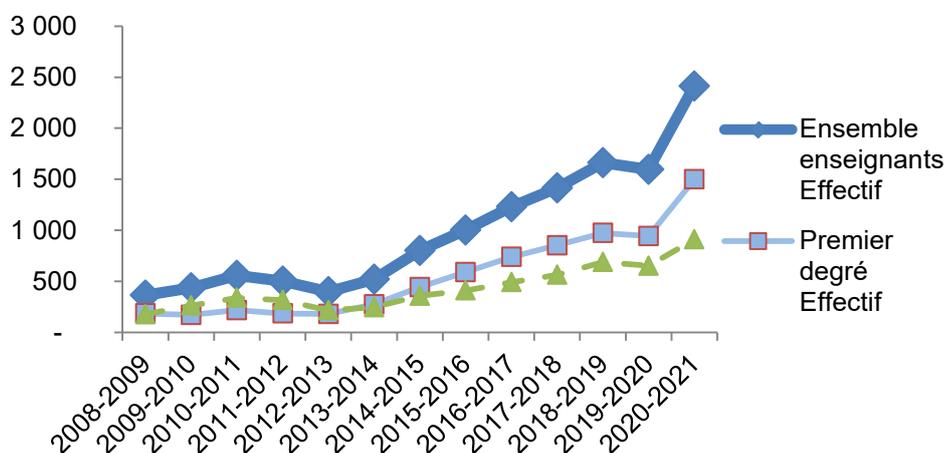
Évolution par ancienneté du taux de départs définitifs volontaires parmi les enseignants



Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- ➔ Le phénomène des démissions connaît une croissance particulièrement rapide :

Évolution du nombre de départs définitifs volontaires parmi les enseignants du secteur public en poste à l'Éducation nationale à la rentrée depuis 2008 (premier et second degrés)



Source : commission de la culture d'après le Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP, octobre 2022

Qu'elles concernent des enseignants chevronnés ou des débutants, les démissions s'apparentent à un véritable gâchis humain et financier, *a fortiori* dans le contexte actuel de crise de recrutement. L'amélioration des débuts dans la carrière d'enseignant est donc une urgence pour rendre ce métier plus attractif.

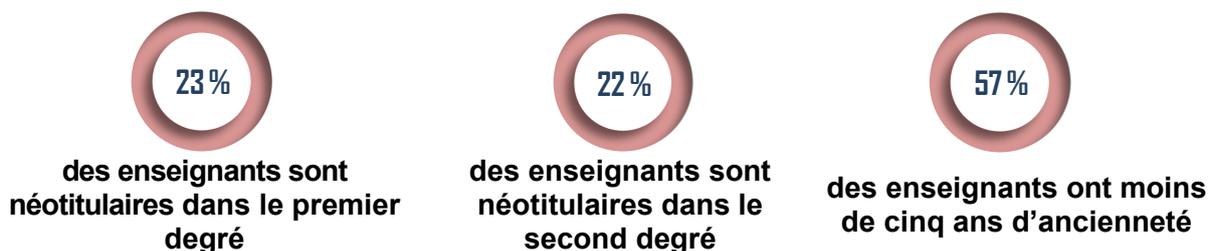
Une exigence : améliorer la formation initiale et mettre fin au « bizutage institutionnel »

Depuis la publication, en 2002, du rapport *Enseigner, un métier pour demain*, le « *bizutage institutionnel* » dénoncé par Jean-Pierre Obin, alors inspecteur général de l'éducation nationale, semble être resté la norme. Aux débutants incombent toujours « *les conditions d'exercice les plus dures* ».

Des témoignages de jeunes professeurs d'école ayant fait le choix de démissionner soulignent la solitude des débutants exerçant dans de petites structures à **classe unique**, les difficultés liées aux affectations sur des **postes partagés entre plusieurs écoles** - parfois avec **un niveau différent chaque jour de la semaine** - et la **complexité de la prise en charge des besoins éducatifs particuliers** à laquelle ils s'estiment **mal préparés par une formation jugée trop théorique, voire académique, inadaptée notamment aux besoins concrets liés à l'accueil d'élèves en situation de handicap**¹.

D'autres témoignages relatifs au second degré confirment que **la moyenne d'âge dans les territoires peu attractifs reste peu élevée** : comme l'a fait observer l'un des représentants syndicaux rencontrés par le rapporteur pour avis, « *En Seine-Saint-Denis, à 35 ans on est le doyen de la Salle des profs* ».

Ainsi, en REP et REP+ :



En 2022, la formation initiale des enseignants s'est adaptée aux nouvelles conditions d'accès aux concours externes, prévus désormais en seconde année du master MEEF.

L'année de stage qui succède à la réussite aux concours a été réorganisée en **cohérence avec les nouvelles exigences de diplôme pour concourir**. Elle obéit à des logiques différentes selon le parcours antérieur des lauréats² :

- les lauréats issus d'un **master MEEF** ou qui ont déjà de l'expérience en matière d'enseignement exercent désormais à **temps plein devant les élèves**, sous réserve de 10 à 20 jours de formation ;
- les lauréats issus d'**autres masters** exercent, comme c'était le cas précédemment pour tous les stagiaires, à **mi-temps devant les élèves** et sont, le reste du temps, en formation au sein d'un INSPE.

Trois aspects de cette réforme ont plus particulièrement attiré l'attention du rapporteur pour avis car il s'agit d'orientations de bon sens pour mieux former et fidéliser les jeunes enseignants :

- **l'objectif d'augmenter la part des praticiens parmi les formateurs des futurs enseignants ;**

¹ Par exemple : « J'ai eu un cours intitulé « adaptation à la diversité en M2. C'était un topo historique sur la prise en compte du handicap ! » (Cité dans « Quitter l'enseignement : un révélateur des transformations du métier dans le premier degré », Éducation et société, 2019/1, n° 43, op. cit.)

² Arrêté du 4 février 2022.

- la volonté d'éviter les affectations de stagiaires en éducation prioritaire, et *a fortiori* dans les établissements classés REP+ ;
- l'accompagnement de chaque stagiaire par un tuteur désigné au sein de l'école ou établissement où se déroule la mise en situation professionnelle.

Parallèlement à ces concours, dont les lauréats sont issus de master MEEF ou de masters disciplinaires, de **nouvelles voies d'accès au métier d'enseignant** ont été mises en place depuis 2019. **L'accès au métier d'enseignant s'est en effet diversifié au cours des dernières années**, dans une logique de préparation progressive aux métiers de l'éducation.

Le rapporteur pour avis suivra avec attention l'évolution de la formation initiale :

- contrairement à l'objectif affiché, la **deuxième année de master MEEF** risque d'impliquer une charge de travail intense, entre préparation du concours, validation du master (et rédaction du mémoire) et réalisation de stages ou d'alternance ;
- l'organisation des **parcours de formation individualisés** paraît un défi pour les INSPE compte tenu de la **grande diversité des profils des lauréats** ;
- on peut craindre une grande **complexité d'organisation des stages et alternances**, pour des publics très différents (étudiants en master MEEF, lauréats aux concours, AED en préprofessionalisation, étudiants en PPPE), ce qui pose notamment la question de la **disponibilité de tuteurs en nombre suffisant afin que l'accompagnement humain de ces futurs enseignants soit à la hauteur**.

La « RH de proximité », une réponse aux difficultés de mobilité géographique ?

Selon le rapport de la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur publié en 2021¹, les problèmes de mobilité et d'affectation sont le **deuxième motif de réclamation après les questions financières**. Dans son rapport de 2022, elle faisait observer que « *Les modalités d'affectation et de mutation peuvent constituer un frein au recrutement de personnels dont le système éducatif a besoin, comme elles peuvent empêcher une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie* ».

L'attention du rapporteur pour avis a été attirée par un collectif de professeurs des écoles, mis en place en 2022 dans les Pyrénées-Atlantiques pour défendre *le droit à la mutation géographique des enseignants du 1^{er} degré dans ce département* : « *Qui aujourd'hui, avec un bac + 5, irait s'emprisonner dans un métier sans possibilité de mutation pendant ses 43 prochaines années ? L'Éducation nationale construit des murs entre ses territoires* », *estiment ses adhérents*².

Les difficultés d'affectation géographique sont particulièrement sensibles pour les **enseignants qui, titularisés après plusieurs années d'exercice en tant que contractuels**, sont affectés en tant que néotitulaires dans une académie éloignée de celle où ils ont précédemment exercé et où leur famille est installée, ou pour les **personnels en reconversion** qui passent un concours à un âge où un déménagement est une source de complexité considérable. **Certains contractuels renonceraient ainsi à passer un concours pour avoir la certitude de rester dans l'académie où se situent leur vie familiale et leurs centres d'intérêt**.

Par ailleurs, la **réunion des conjoints** ou partenaires de pacs semble quelque peu **théorique** : des enseignants sont contraints de recourir à la **disponibilité pour suivre leur conjoint ou leur partenaire muté loin de leur académie d'affectation**, malgré les conséquences de cette situation sur leurs revenus et droits à pension.

¹ Favoriser le bien-être pour la réussite de chacun, rapport de la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 2021.

² Cité par Lucie Hennequin, « Pour la rentrée, ces profs en disponibilité aimeraient enseigner », Huffington post, 31 août 2022.



**enseignants en disponibilité pour suivi
de conjoint dans le premier degré**



**professeurs en disponibilité pour suivi
de conjoint dans le second degré**

Des efforts récents ont été mis en œuvre pour mieux accompagner la mobilité des enseignants (mise en place d'une cellule mobilité dans chaque académie, meilleure information en ligne sur les perspectives de mobilité de chacun. **Cette dynamique est indispensable à l'amélioration de l'attractivité du métier d'enseignant.**

Il semble toutefois peu probable que les efforts accomplis à ce jour soient à la hauteur des contraintes liées aux difficultés auxquelles se heurtent de nombreux enseignants en matière de mobilité géographique.

Le rapporteur pour avis sera donc attentif à l'évolution d'une « gestion des ressources humaines » vers une « gestion humaine des ressources » qui constitue actuellement une véritable exigence.

En conséquence, la commission de la culture, de l'éducation et de la communication a décidé, lors de sa réunion plénière du 16 novembre 2022, de s'abstenir sur l'adoption des crédits de la mission Enseignement scolaire du projet de loi de finances pour 2023 et s'en remettra, dans ces conditions, à la sagesse du Sénat.



Laurent Lafon
Président
de la commission,
Sénateur
du Val-de-Marne
(Union Centriste)



Jacques Gasperrin
Rapporteur pour avis
Sénateur
du Doubs
(Les Républicains)

Commission de la culture, de l'éducation
et de la communication

<http://www.senat.fr/commission/cult/index.html>

Téléphone : 01.42.34.23.23

Consulter le dossier législatif :

<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/>

http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjlf2023_com.html