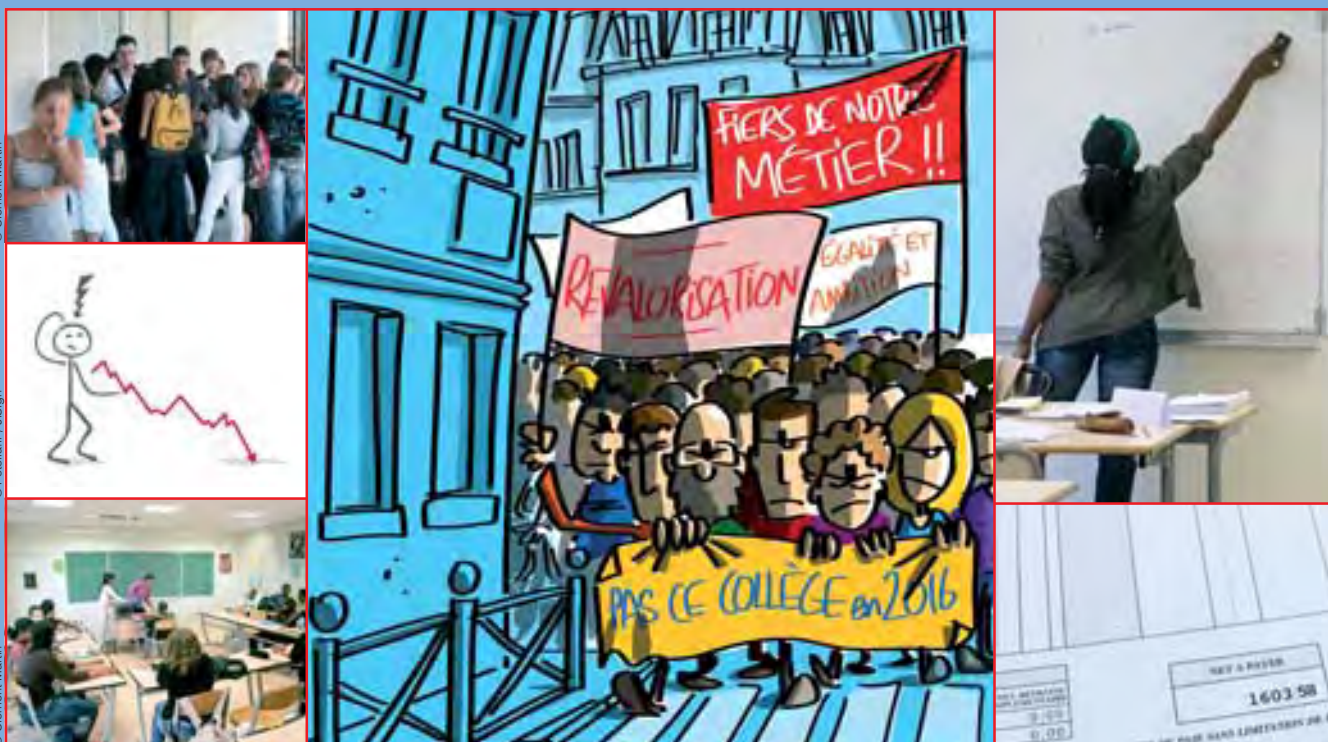


DOSSIER

Crise du recrutement

Quelles réalités ?



Dossier réalisé par Fabienne Bellin, Caroline Lechevallier, Frédérique Rolet, Xavier Marand, Hervé Moreau et Thierry Pétrault

L'augmentation du nombre de postes ouverts aux concours dans les corps des professeurs du second degré a mis en lumière une crise de recrutement majeure. Par exemple, les CAPES de maths, de lettres, mais aussi le CAPET de sciences de l'ingénieur ne font pas le plein.

La Direction des études et de la prospective du ministère (DEPP) ne s'en alarme pas, arguant un retard statistique de trois ans dans la corrélation entre évolution du nombre de postes aux concours et évolution du nombre d'inscrits. Pourtant, la crise de recrutement est bien réelle dans le second degré. Pour preuve la désaffection des étudiants pour certains concours de l'agrégation. Les causes sont profondes : dévalorisation du métier par les responsables politiques voire par des ministres de l'Éducation nationale eux-mêmes, conditions de travail qui se dégradent chaque année un peu plus, évolution de la rémunération cantonnée à l'avancement d'échelon ou à l'avancement de grade, ce qui conduit à une perte régulière de pouvoir d'achat. Pour le SNES-FSU, il y a urgence à ce que le ministère revalorise nos métiers, nos carrières et nos conditions de travail, mette en place des vrais prérecrutements, moyen de financer les études de ceux qui souhaitent intégrer les métiers de l'enseignement. Outre l'état des lieux du recrutement, ce dossier vous donne les éléments d'appréciation et d'analyse de la crise du recrutement et des revendications que porte le SNES-FSU pour en sortir.



Recrutements

Encore insuffisants

Si les recrutements sont en augmentation, ils restent notoirement insuffisants pour combler les besoins. Le taux d'attractivité a lui aussi diminué.

La note de la DEPP n° 20 de juin 2015 analyse les résultats des concours 2014. Le nombre d'admis aux concours externes a augmenté de 76 % par rapport à 2013 du fait des deux sessions (exceptionnelle et renouvelée) et en tenant compte des doubles admissions. Cependant, au regard de l'augmentation du nombre de postes, le taux d'attractivité réel corrigé des doubles inscriptions a diminué depuis 2011 de 2,8 à 2,6 présents par poste. Or, ce sont quatre présents/poste qui sont nécessaires pour espérer recruter tous les postes. De fait, 26 % des postes sont restés vacants en 2014, contre 18 % en 2013 en tenant compte des admissions multiples.

D'après la comparaison des résultats bruts (donc sans prise en compte des doubles admissions) publiés sur le site du ministère, les résultats des concours externes pour 2015 sont aussi caractérisés par une augmentation, par rapport à 2013, des présents (+ 30 %) et

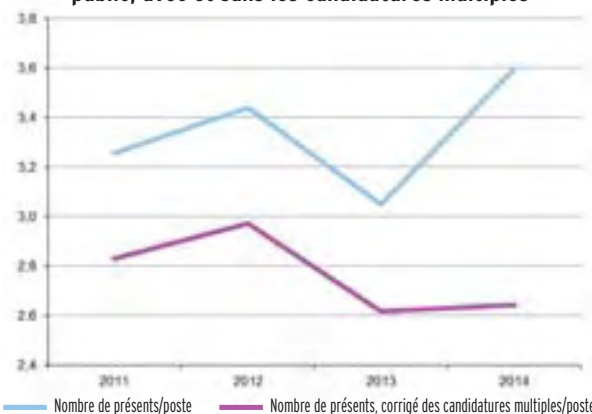
des admis (+ 18 %), mais elle aussi insuffisante au regard du nombre de postes (+ 19 %). De fait, le nombre de postes non pourvus augmente de 1 529 (14 %) en 2013 à 1 876 (15 %) en 2015. Admis ne signifie pas affectés dans le second degré puisque certains lauréats sont placés en report de stage, d'autres dans l'enseignement supérieur ou dans le privé. Le ministère le prend en compte dans le calibrage des postes ouverts aux concours.

Ainsi, traditionnellement, le rendement des concours considéré comme normal est de 90 %, soit neuf lauréats affectés dans le second degré pour dix postes ouverts aux concours. Les rendements sont donc insuffisants depuis 2010. En 2014, le faible rendement est imputable à la session exceptionnelle fortement déficitaire (30 % des postes non pourvus) et au fait que 2 444 lauréats de 2014 tous concours confondus avaient été placés en report de stage.

Embellie à relativiser

Ainsi 7 950 stagiaires lauréats des concours externes enseignants (hors PLP et EPS) ont été affectés à la rentrée 2015, soit un rende-

Taux d'attractivité aux concours externes du second degré public, avec et sans les candidatures multiples



Source : MENESR-DEPP (note n° 20 de juin 2015) / Système de gestion OCEAN

Le nombre de postes non pourvus est passé de 1 529 en 2013 à 1 876 en 2015

ment de 79,5 %. Si on prend l'ensemble des concours externes et internes le rendement est de 82,1 % en 2015.

L'embellie de 2015 (82,1 % par rapport à 72,69 % en 2014) est à relativiser. En 2015, seuls 1 715 lauréats ont été placés en report de stage, ainsi l'excédent de 729 lauréats permet à la session 2015 d'avoir un rendement en augmentation mais encore insuffisant. ■

Tableau des rendements aux concours internes et externes enseignants du second degré hors PLP et EPS

Années	Rendement global
2008	90,90 %
2009	90,20 %
2010	89,20 %
2011	82,08 %
2012	82,08 %
2013	89,30 %
2014	72,69 %
2015	82,10 %

Des disciplines sinistrées

Les résultats globaux masquent le fait que la crise de recrutement ne touche pas toutes les disciplines et, par conséquent, celles qui sont touchées le sont plus durement. Dans ces disciplines, les admis et affectés augmentent aussi mais le taux de postes perdus y est très important et les rendements faibles. En 2015, 32 % (758) des postes ouverts aux concours n'ont pas été pourvus en mathématiques, 47 % (170) en lettres classiques, 16 % (284) en lettres modernes, 24 % (431) en anglais, 23 % (115) en allemand, 31 % (81) en éducation musicale, 16 % (83) en sciences industrielles de l'ingénieur. Depuis 2011, ce sont ainsi



3 324 postes perdus en mathématiques, 877 en LC, 1 002 en LM, 1 625 en anglais, 502 en allemand, 305 en éducation musicale et 367 en SI. Sur le terrain, 1 052 stagiaires ont été affectés en 2015 soit un rendement de 52 %, 1 493/85 % en lettres modernes, 159/44 % en lettres classiques, 208/79 % en éducation musicale, 1 366/76 % en anglais et 368/72 % en allemand. Ces déficits de recrutements par concours s'ajoutent aux sous-recrutements entre 2002 et 2012. Les besoins d'enseignants sur le terrain sont donc énormes dans ces disciplines, pour preuve la longue liste d'annonces sur Pôle emploi. ■

Chiffres

25 000

En 2016, le ministère va ouvrir 25 000 postes aux concours de recrutement d'enseignants et de CPE.

5 %

Seuls 5 % des enseignants français pensent que leur métier est valorisé par la société.

Salaire

Le professeur certifié a un salaire d'embauche de 1 341 euros nets quand le diplômé d'une école de commerce de province commence avec 2 300 euros nets en moyenne. Soit 1,1 SMIC, à niveau bac + 5 !

- 80 %

En 2011, le nombre de candidats était 80 % plus bas qu'en 1997 !

Créations d'emplois dans l'Éducation

Histoire d'une promesse

L'engagement de créer « en cinq ans 60 000 postes supplémentaires dans l'éducation » est sans doute celui qui a été le plus emblématique de la campagne de François Hollande lors de la présidentielle.

Cette promesse déclenche alors un concert d'indignations dans les rangs de la droite. « *Propos irresponsables* » pour Luc Chatel, « *promesses folles* » pour le ministre du Travail Xavier Bertrand, « ... mais où va-t-on trouver l'argent ? C'est l'argent des Français... » pour Nicolas Sarkozy... Peu importe pour eux les dégâts causés par les 80 000 suppressions du quinquennat à réparer, la perspective d'accueillir plusieurs dizaines de milliers d'élèves supplémentaires tous les ans pendant au moins quinze ans, la nécessité de lutter contre les sorties du système éducatif sans formation... Tout cela a évidemment un coût important. Mais, pour le SNES-FSU, éduquer et former la jeunesse est un investissement indispensable pour la société de demain et cela nécessite aussi de prendre des mesures radicales pour permettre le recrutement de nombreux nouveaux enseignants. Non seulement il faudra recruter pour couvrir désormais tous les emplois

laissés vacants par les départs à la retraite (et non plus un sur deux comme au temps de la RGPP), mais il faudra aussi recruter pour couvrir les nouveaux emplois promis.

Où en est-on des emplois ?

Depuis 2012, 35 000 emplois ont été créés dans l'éducation. Sur les 60 000 emplois annoncés, 54 000 concernent l'enseignement scolaire et ont fait l'objet d'une programmation d'ici 2017. À ce jour, 31 600 emplois ont été créés dans l'enseignement scolaire : environ 24 300 emplois d'enseignants stagiaires, 4 150 emplois d'enseignants titulaires et 3 150 autres personnels. Les stagiaires étant à mi-temps devant les élèves, il faut donc deux emplois de stagiaires pour l'équivalent d'un poste à temps plein devant les élèves. Ainsi les nouveaux emplois créés conduisent-ils à une augmentation de l'équivalent de 16 000 postes d'enseignants à temps plein pour l'ensemble des premier et second

degrés public et privé. Soit environ 7 000 pour le second degré public qui compte près de 8 000 établissements...

La promesse est-elle encore réalisable ?

Il reste environ 22 500 emplois à créer sur les deux budgets 2016 et 2017 pour parvenir aux 54 000. Les orientations budgétaires de juillet dernier prévoient 8 561 créations. Cela signifie qu'il faudra créer 14 000 emplois nouveaux sur la seule année 2017 : la réalisation de l'engagement du candidat Hollande suscite donc de plus en plus le doute.

Mais, au-delà du coup d'accélérateur budgétaire que cela suppose, l'effort à faire en matière de recrutement est considérable. Or, la crise de recrutement est toujours là. Les moyens pour y faire face, non. ■

60 000 emplois, 60 000 postes ou 60 000 recrutements ?

Comment s'y retrouver ?

Cette promesse de campagne suscite depuis plus d'un an des analyses des plus contradictoires. 35 200 postes créés à ce jour d'après le ministère, à peine 4 000 disent certains commentaires politiques.

Il faut dire que la communication gouvernementale ne fait pas preuve de la plus grande rigueur. Qu'en on juge : « *Je propose – et j'en prends toute la responsabilité – un plan de recrutement de 60 000 personnels de l'École sur les cinq prochaines années [...]* » (févr. 2012). « *Depuis 2012, plus de 35 200 postes supplémentaires ont été créés. [...] Nous irons jusqu'au bout de ces recrutements, il y en aura bien 60 000 de plus à la fin 2017* » (sept. 2015).

Loi d'orientation : 60 000 emplois

En utilisant les termes de « *recrutements* » et de « *postes* », F. Hollande, dans ses déclarations, laisse alors entendre (les dernières annonces de sa ministre font de même) que d'ici 2017 il y aurait l'équivalent de 60 000 personnes supplémentaires travaillant à temps plein dans les établissements.

Or, comme on l'a vu plus haut, les emplois d'enseignants votés aux budgets 2013, 2014 et 2015

ne se traduisent pas par autant de moyens à temps plein sur le terrain. La plupart d'entre eux sont des emplois de stagiaires qui budgétairement correspondent à un temps plein mais n'apportent dans les établissements que l'équivalent d'un mi-temps d'enseignement, ces stagiaires étant en formation sur le deuxième mi-temps.

Et donc, même si les 60 000 emplois sont créés d'ici 2017, il n'y aura pas 60 000 postes à temps plein de plus qu'en 2012.

Par ailleurs, lorsque les stagiaires recrutés une année *n* deviennent titulaires l'année suivante, ils occupent alors les emplois de titulaires devenus vacants du fait des départs à la retraite ou les emplois de titulaires nouvellement créés.

Prendre en compte les départs

Mais les emplois de stagiaires qu'ils occupaient l'année *n* ne disparaissent pas avec leur titularisation ; ils sont occupés par une nouvelle génération de stagiaires.



© Clément Martin

La réalisation de l'engagement du candidat Hollande suscite donc de plus en plus le doute

Le calibrage des recrutements de l'année *n* doit donc prendre en compte les départs prévisibles (retraites, démissions, départs vers d'autres fonctions...) et les créations d'emplois de titulaires prévus à l'année *n+1*.

Les difficultés à pourvoir les postes aux concours notamment dans le second degré, conduisent au recrutement de contractuels. De plus, tous les emplois prévus au budget ne sont pas consommés comme la Cour des comptes l'a relevé. Élément absent de la communication ministérielle, mais qui explique aussi que même avec des créations d'emplois, la situation se dégrade encore dans les collèges et les lycées. ■

Coût de la vie

Augmentation du coût de la vie étudiante et diminution de la bourse.

15 à 20 %

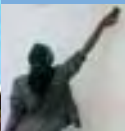
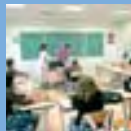
Les enseignants français sont moins payés de 15 à 20 % par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE.

78 %

C'est le taux de couverture des postes aux concours en 2014 contre 86 % en 2013. Parmi les 4 600 postes restés vacants, 3 200 relèvent du CAPES.

18 600

En 2014, 18 600 fonctionnaires de l'Éducation nationale ont pris leur retraite, en moyenne à 60,7 ans. 82,5 % d'entre eux étaient enseignants ; les enseignants du second degré sont en moyenne âgés de 61,9 ans lors de leur départ.



Une crise de vocation ?

Un profond déclassement salarial

Avec une perte de 10 % de leur pouvoir d'achat depuis 2000, et des stagiaires rémunérés à 1,1 SMIC, la rémunération des métiers de l'enseignement et de l'éducation n'est pas attractive.

En France, le salaire moyen d'un professeur est inférieur de 31 % à celui d'un cadre de la fonction publique, qui touche davantage de primes, et de 38 % à celui d'un cadre du secteur privé⁽¹⁾. De 2000 à 2014, le traitement net d'un enseignant a perdu deux mois de sa valeur en euros constants. En cause, la faible revalorisation du point d'indice puis son gel depuis 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension liée à la réforme des retraites. Ce constat, l'OCDE le fait à sa manière en indiquant que

la France partage avec la Grèce et le Japon le triste privilège d'avoir vu le salaire réel des enseignants diminuer d'environ 10 % depuis 2000, alors que l'ensemble des autres pays a revalorisé leur situation, afin de rendre le métier attractif pour les jeunes diplômés.

En 2010, avec l'élévation du niveau de recrutement, les débuts de carrières avaient été revalorisés : les stagiaires étaient classés à l'échelon 3 de la grille de rémunération. Ainsi un certifié stagiaire percevait 2 000 euros bruts par mois, un agrégé 2 264. Avec la réforme du recrutement entrée en vigueur en 2013, le gouvernement a supprimé cette avancée, au prétexte d'un recrutement en fin de M1 et de la décharge de service, ce qui a entraîné une diminution de 14 % du salaire des stagiaires sur l'année. Ainsi du 1^{er} septembre au 30 novembre, les stagiaires sont classés à l'échelon 1 de la grille de rémunération puis du 1^{er} décembre au 31 août à l'échelon 2. Les lauréats du CAPES commencent ainsi à 1,11 SMIC soit 1 616 euros bruts. ■

(1) D'après le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, DGAFP 2013.

Enseignants : les mal aimés ?

En 2012, un sondage du CSA commandé par le ministère de l'Éducation nationale montrait que 19 % des Français avaient une image très positive du métier enseignant et 62 % plutôt positive, soit un total de 81 %. 46 % seraient tout à fait fiers que leur enfant devienne enseignant, 30 % plutôt fiers, soit 76 %. Selon 77 % des sondés, les enseignants méritent une plus grande reconnaissance sociale. Pourtant, d'après une étude de l'OCDE de juin 2014, seuls 5 % des enseignants français pensent que leur métier est valorisé par la société, ce qui est bien moins que la moyenne des pays de l'OCDE (31 %). Il faut dire que les politiques sont souvent méprisants. Claude Allègre avait décidé de « dégraisser » le mammouth, s'en était pris aux professeurs quasiment traités de fainéants. « Les professeurs ne travaillent que sept mois, sept mois et demi. Ils font leurs dix-huit heures de cours en deux jours et puis s'en vont » disait N. Sarkozy en 2012. Et la ministre actuelle considère qu'au collège « les élèves s'ennuient. »

Deux mois de salaire perdus depuis 2000



© Fotolia.fr / Patryssia

Pénibilité du métier

La liste des obstacles est longue

L'enseignement n'attire pas assez de jeunes. Pour remédier à cette véritable crise des vocations qui touche très durement certaines disciplines, il faut partir des réalités du métier, des conditions de son exercice et de sa place dans la société.

Tous les métiers ont leurs aspérités, leurs contraintes, et c'est souvent lorsqu'il surmonte avec succès les difficultés et les imprévus que l'individu peut trouver du plaisir à l'exercice de sa profession. Rencontrer une difficulté dans son travail est une situation normale. Ce qui ne l'est pas en revanche, c'est la récurrence du travail empêché, c'est le manque de ressources, c'est la perte de sens du travail – réforme après réforme –, c'est lorsque le travail devient de plus en plus difficile à vivre au point de faire perdre la santé, et parfois de manière durable.

Remontées CHSCT et enquêtes ministérielles...

Cette pénibilité s'exprime et remonte de plus en plus fréquemment aux CHSCT, à l'occasion des visites d'établissements, des retours de fiches de registres (SST ou DGI), ou par une saisie directe des représentants SNES et

FSU de cette instance. Elle est aussi visible dans les enquêtes de la DARES et du MEN : parallèlement à l'intensification du travail qui touche toute la fonction publique, plus de 40 % des enseignants affirment « ne pas ressentir la fierté du travail bien fait » et manquer de moyens.

... confirmées par le vécu

L'impression de toujours courir après des tâches que l'on ne parvient plus à faire comme on le souhaiterait se généralise, car de multiples contraintes se cumulent : classes surchargées qui empêchent de bien connaître et faire participer chaque élève, emplois du temps morcelés qui ne permettent pas une préparation sereine des cours, profusion de réunions qui font disparaître les temps d'échanges informels parfois plus pertinents, services partagés sur plusieurs établissements qui isolent les collègues qui en sont victimes, tension avec la hiérarchie, les parents et les élèves... la liste des



© Clément Martin

Cette pénibilité s'exprime et remonte de plus en plus

obstacles est longue et leur superposition place certains enseignants dans une situation qui peut devenir vite insupportable. ■

Stagiarisation

L'année de stage ou le parcours du combattant

À la rentrée 2010, l'élévation du niveau de recrutement, appelée communément « mastérisation », s'est accompagnée de la suppression de la formation professionnelle des lauréats des concours pendant l'année de fonctionnaire stagiaire.

Placés à temps plein, les stagiaires se déclaraient à 70,8 % fatigués et à 60,5 % débordés, d'après l'enquête menée par le SNES-FSU en 2012/2013. Avec les 3 heures d'allègements de services consentis par V. Peillon en 2013/2014 : 66,2 % se déclaraient encore fatigués et 53,5 % débordés. Ces conditions difficiles ont été un élément de plus dans l'aggravation de la crise de recrutement.

Allègement de service mais pas du temps de travail !

En 2014/2015, la moitié des stagiaires ont été placés à mi-temps et ont pu bénéficier d'une formation professionnelle. Pourtant, dans l'enquête SNES-FSU 2014/2015, alors que seuls 34 % des sondés étaient à temps plein, 72,6 % des sondés se déclaraient toujours fatigués et 48,2 % débordés. L'allègement de service ne s'est pas traduit sur le terrain par une amélioration du vécu des stagiaires. En effet, les stagiaires sont confrontés aux mêmes problématiques que les titulaires car ils sont moyens d'enseignement alors qu'ils n'ont jamais enseigné et ont besoin de se former. Le



© Clément Martin

service peut se traduire différemment sur le terrain selon ceux qui ont deux niveaux de classe (50 %), trois (16,7 %), quatre (6,9 %) ou cinq (2 %) à prendre en charge.

Des conditions de stage à améliorer

Le nombre de classes a aussi une influence : 25 % en ont deux, 25,2 % trois, 14 % quatre et 35,8 % cinq et plus. Enfin, l'autre partie du mi-temps est consacrée à la formation, voire à la validation du master pour 16 % d'entre

Les conditions de stage sont à améliorer pour rendre le métier attractif

eux. Ainsi 59 % de l'ensemble des sondés travaillent plus de 40 heures par semaine, 20,8 % plus de 50 heures. Le temps de transport est une autre source de fatigue. 52,3 % ont plus de 30 minutes de trajet domicile/établissement et 16,3 % plus d'une heure. À cela peut s'ajouter les transports entre l'établissement d'exercice et le lieu de formation qui représentent de une à deux heures pour 40,4 % d'entre eux.

Les conditions de stage sont donc à améliorer pour que l'entrée dans le métier soit plus sereine et la formation bénéfique. ■

Aide aux étudiants

Vache maigre dans le supérieur augure mauvaise récolte aux concours

Alors que la crise de recrutement perdure, le ministère rogne sur les budgets de l'enseignement supérieur et les aides aux étudiants.

De 2012 à 2014, le budget de l'enseignement supérieur a perdu 400 M€. Les 1 000 emplois budgétaires créés chaque année sont en réalité utilisés par les universités pour payer les enseignants en poste ou le chauffage. Année après année, les horaires de licence et master sont rognés, les TD dénaturés par la hausse des effectifs, ou remplacés par des cours en amphitheâtre, notamment en ESPE. Même dans des disciplines en crise de recrutement, des formations sont « mutualisées », fermées ou décrétées « à capacité d'accueil limitée ».

Alors qu'on attend 9 % d'étudiants de plus à l'Université d'ici 2022⁽¹⁾, l'État prévoyait en juin 2014, 1,6 milliard d'€ de coupes supplémentaires dans le budget du supérieur sur la période 2015-2017. En avril 2015,

100 millions ont été prélevés sur les fonds de roulement et en juin 2015, 93,3 millions.

Paupérisation

Depuis 2012, le coût de la vie étudiante⁽²⁾ a bondi de +8,4 %, dont +1,1 % à la rentrée 2015 : c'est cinq fois plus que l'inflation pour le reste de la population. Or, le gouvernement ne prévoit qu'une revalorisation de 0,2 % des bourses étudiantes. Le plan social étudiant promis, avec allocation d'autonomie sous condition de ressources, est en panne. Les finances des collectives territoriales sont en baisse (exemple : baisse de 60 millions d'euros de l'enveloppe destinée au logement étudiant dans les financements État/Région en 2015). Or le coût moyen d'une année d'études représente plus de 800 €/mois pour un étudiant

locataire, soit 50 % du revenu médian⁽³⁾, coût insupportable pour nombre de familles. C'est pourquoi aujourd'hui 50 % des étudiants, boursiers ou non, sont salariés pendant l'année universitaire, au risque d'échouer.

À cela s'ajoute, pour ceux qui visent nos métiers, la suppression des aides spécifiques pour les candidats aux concours, et du droit à bourse supplémentaire pour les boursiers. De ce fait, l'accession au master est rendue plus difficile. Or, il y a nécessité d'élévation des niveaux de qualification pour répondre aux besoins d'emplois plus qualifiés dans la société. Des aides sont donc nécessaires. ■

(1) D'après la DEPP.

(2) Enquête rentrée 2015 de l'UNEF.

(3) 50 % de 1 730 € bruts/mois en 2014.



« Le nombre de postes offerts a augmenté plus vite que le nombre de candidats »

Catherine Moisan est directrice de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), service du ministère chargé des Études statistiques. Elle a accepté de répondre à nos questions autour des éléments scientifiques qui permettent d'analyser la situation du recrutement des enseignants du second degré.

L'US Mag : *En quoi le travail de la DEPP contribue-t-il à l'analyse de la situation du recrutement des enseignants du second degré ?*

La DEPP a pour mission d'apporter des informations objectives et un éclairage, notamment par le biais de notes d'information publiques, nécessaires à la prise de décision dans les différents champs de compétences du ministère de l'Éducation nationale. Elle élabore, en lien avec le cabinet ministériel, son propre programme de travail mais tient également compte des demandes des différentes directions ou des recteurs et bien sûr de l'actualité.

Son analyse des résultats aux concours de recrutement intervient dans un délai de six mois à un an après la publication des résultats bruts par le ministère. En matière de concours et donc de recrutement, la dernière analyse a été publiée en juin 2015.

Outre une « fiche d'identité » des candidats, elle contient un certain nombre d'indicateurs qui permettent de tracer l'évolution et de mesurer l'attractivité des concours ou de calculer les taux de couverture, les pourcentages de postes pourvus.

Une note de juin 2014 retrace pour la première fois un travail d'analyse rétrospective des concours externes dans le second degré depuis 1987. Ce travail met en regard l'évolution du nombre de postes offerts aux concours et celui du nombre de candidats présents. Il met clairement en évidence que la courbe des « présents » suit la même évolution, avec un décalage de trois ans, que celle des postes.

Ce regard est intéressant. La pompe se réamorçe peu à peu mais avec un décalage. Ce constat permet donc d'envisager une nouvelle hausse du nombre de candidats pour 2016.

L'US Mag : *Quels outils la DEPP construit-elle pour évaluer les flux de population enseignante, de population élèves ? Comment sont prises en compte les évolutions des politiques éducatives : suppression du redoublement, réforme des structures...*

La DEPP publie des prévisions à deux ans sur l'évolution du nombre d'élèves. À la fois sur un plan démographique, mais également en tenant compte de l'évolution des taux de passage, des réformes de structure... À la différence des remontées académiques, plus immédiates, notre modèle prend plus de temps pour prendre en compte davantage de paramètres. Cet indicateur intervient bien entendu dans le calibrage du nombre de postes.

Pour les données enseignants, nous nous appuyons sur les données d'EPP, les données OCEAN (inscription des candidats aux concours) et divers fichiers que nous croisons. La DGRH et la DAF réalisent également leurs propres prévisions notamment pour les départs à la retraite. Nous comparons alors nos statistiques pour confronter nos

modèles et obtenir les données les plus fiables. La prévision des départs à la retraite est un exercice difficile. S'il est simple de recenser la population concernée, la façon dont se font les choix individuels est difficilement prévisible.

L'US Mag : *Par quels processus le nombre de postes mis aux concours est-il déterminé ?*

Pour ce qui nous concerne, nous ne participons pas à ce processus mais contribuons seulement à la prise de décision. Le rôle de la DEPP, dans la mesure où elle aide à prévoir le nombre de départs en retraite, se limite à donner un éclairage à la DGRH et à la DAF.



L'US Mag : *Quelle analyse porte la DEPP sur cette crise de recrutement ?*

Pour notre part nous ne parlons pas de crise de recrutement. Si je m'en tiens effectivement aux statistiques, le nombre de candidats à l'ensemble des concours enseignant est passé de 116 000 en 2011 à 170 000 en 2015. Il y a plus de candidats, plus de présents et plus d'admis. Une telle augmentation montre qu'il n'y a pas de crise d'attractivité. Rappelons tout de même que la baisse du nombre de postes offerts a été spectaculaire ! Entre 2003 et 2011, pour le second degré, ils ont été divisés par deux (16 000 à 8 000) faisant chuter fortement le nombre de candidats !

Comme je l'ai précisé précédemment nous sommes actuellement dans la phase de réamorçage de la pompe. Mais le nombre de postes offerts a augmenté plus vite que le nombre de candidats, le nombre de présents par poste est resté stable entre 2011

et 2014 (hors candidatures multiples) et le taux de couverture (nombre d'admis rapporté au nombre de postes) reste limité : tous les postes ne sont pas pourvus. Même si d'autres facteurs sont à prendre en compte, l'amélioration devrait se poursuivre dans les prochaines années. En effet, la situation s'améliore en 2015 : en 2011, nous recensons seulement 26 500 candidats présents contre 62 100 cette année. Concernant le CAPES, il existe des différences importantes entre les disciplines. Certaines, comme les mathématiques, les lettres modernes et l'anglais, restent déficitaires. Malgré cela nous estimons que le nombre de candidats va continuer à augmenter. Il faudrait atteindre un nombre de candidats présents double de celui du nombre de postes offerts. Pour l'instant, c'est le cas globalement mais pas dans toutes les disciplines.

En ce qui concerne le taux de « fuite », il est actuellement difficile de dissocier les départs momentanés, les démissions et les retraites. C'est un sujet qui mériterait effectivement une étude. Pour autant, nos statistiques démontrent qu'aujourd'hui les recrutements sont plus importants que les départs. ■

Quelles mesures ?

Les fausses bonnes solutions contre la crise de recrutement

Pour élargir le vivier, certains proposent un CAPES/T concours CPE se déroulant à la fin de la licence, suivi de deux années de stage concomitantes au master. Quand on voit la pression subie par les stagiaires en responsabilité devant valider le M2, deux ans à ce rythme ne semble pas raisonnable. Par ailleurs, cela induit une sélection pour accéder à un master très enfermant. *Quid* des étudiants qui s'engagent vers la recherche puis se réorientent : devront-ils recommencer un master ? Par ailleurs, un CAPES/T en fin de licence entraînerait un décrochage sans précédent avec l'agrégation et risquerait de recréer les catégorisations qui existaient dans les années 80 avec les professeurs de collège (les PEGC) et les autres. Enfin, le risque est grand d'un déclassement salarial, le niveau de recrutement ayant une influence sur la rémunération.

Des apprentis ou des précaires au lieu de prérecrutements

D'autres proposent une admissibilité en M1 et admission en M2. Outre le même écueil que précédemment d'une juxtaposition master/stage, ce schéma a le défaut majeur d'obliger les candidats à s'engager sur un

Le risque est grand d'un déclassement salarial, le niveau de recrutement ayant une influence sur la rémunération



© Clément Martin

concours en deux ans, en oubliant que ceux qui ne seront pas admis devront recommencer un cycle de deux ans !

Le ministère propose, lui, de rémunérer de 889 à 1 181 euros (soit 61 à 81 % du SMIC), non cumulables avec la bourse, des étudiants en licence dans le cadre du dispositif de l'apprentissage, en échange de demi-journée d'observation ou de pratique accompagnée en établissement (étudiant apprenti professeur). Pour les étudiants en M1-MEEF, le ministère propose de les rémunérer au SMIC contre

12 semaines (soit un tiers temps) de service en responsabilité. Amputant gravement les horaires universitaires, ces dispositifs déportent la formation vers un mimétisme des gestes professionnels. Inefficaces en termes de réussite universitaire des étudiants, ils remettent en cause le fait que les enseignants et CPE sont concepteurs de leur métier. L'État systématise ainsi le salariat étudiant, l'entrée dans le métier par la précarité et contourne le statut de la Fonction publique puisque ce sont des contrats de droit privé. ■

Les vraies bonnes propositions du SNES-FSU pour recruter

La crise de recrutement est un problème aux origines complexes allant de l'image du métier aux conditions de vie étudiantes et de début de carrière, aux condi-



tions de travail (salaire, pénibilité), en passant par les conditions de recrutement et de prérecrutement.

Pour lutter contre cette crise, le SNES-FSU propose de :

- ▶ revaloriser les salaires : augmentation du point d'indice, rattrapage salarial, reconstruction de la grille ;
- ▶ revaloriser les conditions de travail : réduction du nombre d'élèves par classe, diminution du temps de service, prise en compte des temps de concertation dans le service ;
- ▶ mettre en place des prérecrutements : les étudiants se destinant tôt à nos métiers passeraient un concours pour être rémunérés avec prise en compte pour le reclassement et la retraite. Ils s'orienteraient vers les filières amenant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation, passeraient les concours et signeraient un engagement quin-

Rendre attractif nos métiers et prérecruter

quennal avec l'État. Dans le cadre de la formation universitaire, les stages seraient des objets d'études, de confrontation et de réflexion par rapport à la théorie ;

- ▶ revaloriser et élargir les bourses pour aller vers l'allocation d'autonomie, rétablir les aides spécifiques aux candidats aux concours et faciliter l'accès au logement permettraient à tous les étudiants d'accéder au master ;
- ▶ affecter les fonctionnaires stagiaires à tiers temps sur le service de leur tuteur, ce qui réglerait les problèmes d'affectation, et donnerait du temps au tuteur pour faire des visites-conseils. Le temps libéré permettrait de se former, d'avoir un retour réflexif sur sa pratique ;
- ▶ affecter les néotitulaires, après l'année de stage, à mi-temps avec une formation adaptée à leurs besoins, puis à deux tiers la deuxième année ;
- ▶ donner des moyens pour reconstruire une formation continue de qualité en concertation avec les personnels. ■