

CSA de proximité du 03/06/2024

Point 9 : Bilan de la mise en œuvre des plans RCD au 30 avril 2024

Annexe : 1 – Éléments détaillés relatifs au bilan de la mise en œuvre des plans RCD
2 – Éléments détaillés relatifs au RCD

Le remplacement de courte durée participe à la réussite de tous les élèves et garantit l'égalité des chances à laquelle nous sommes tous attachés.

Le remplacement de courte durée a bénéficié d'un nouveau cadre réglementaire avec les décrets des 8 et 9 août 2023. L'enjeu au sein de l'académie de Lille a donc été d'accompagner les chefs d'établissement dans la répartition du nouveau levier indemnitaire créé dans le cadre du pacte et dans l'élaboration du plan RCD définissant dans chaque établissement la stratégie de pilotage.

L'académie de Lille s'inscrit dans une dynamique positive. **93% des établissements ont transmis un plan RCD à l'autorité académique.**

Cependant, le nombre de plan conforme est faible. C'est pourquoi l'académie de Lille inscrit son action dans une démarche d'amélioration continue. Afin d'accompagner les chefs d'établissement dans la préparation de la rentrée 2024-2025, un webinaire se déroulera le jeudi 6 juin 2024 pour présenter les bonnes pratiques repérées lors de la lecture des plans RCD et lors de l'enquête effectuée en janvier 2024 relative à la mise en œuvre des plans RCD. Les éléments relatifs au bilan des plans RCD sont consultables en annexe 1.

Les moyens déployés dans le cadre du RCD sont importants : **31,5% des pactes de l'académie, ce qui représente le premier motif d'engagement dans un pacte.**

Au niveau académique, le taux de remplacement de septembre 2023 à avril 2024 est de 15,27% (13,40% pour le département du nord et 17,8% pour le département du Pas-de-Calais). Ce taux varie selon les types d'établissement : 44,1% en EREA, 18,6% en LP, 16,8% en collège et 8,6% en LGT. La santé reste le premier motif d'absence des enseignants (40,8%) devant la formation/concours/VAE (18,2%) et l'accompagnement des sorties éducatives (16,7%). En moyenne, du 1^{er} septembre 2023 au 30 avril 2024, les élèves ont perdu 1h40 de cours par semaine (sur la base d'un emploi du temps à 28 heures par semaine.). Les données complètes sont consultables en annexe 2.

La fiabilisation de ces données reste un enjeu majeur puisqu'ils dépendent des modalités de saisie des remplacements dans le logiciel EDT. Un écart du taux d'efficacité du RCD de 9,6% est relevé entre le tableau de bord académique (15,31%) et les données transmises par les chefs d'établissement lors de l'enquête de janvier 2024 relative à la mise en œuvre des plans RCD (25,7%).

Plusieurs défis restent à relever pour atteindre l'objectif national de remplacer l'ensemble des heures de cours non assurées :

- Accompagner les chefs d'établissement pour un ajustement des plans annuels RCD plus conformes aux attendus et une montée qualitative des remplacements ;
- Diffuser des pratiques pédagogiques efficaces ;
- Fiabiliser la donnée en diffusant de bonnes pratiques de saisie ;
- Accompagner les chefs d'établissement sur des outils de constat de service fait.

Annexe 1 : Eléments détaillés relatifs au bilan des plans RCD

Bilan des plans RCD

Les décrets du 8 et 9 août 2023 relatif au remplacement de courte durée dans les établissements d'enseignement du second degré instaure l'élaboration en concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives, d'un plan annuel visant à assurer effectivement les heures prévues par l'emploi du temps des élèves en cas d'absences de courte durée des personnels enseignants. Le plan est une stratégie de pilotage visant à atteindre un objectif spécifique dans un délai donné avec des ressources définies. Il diffère des protocoles élaborés en 2005 qui n'étaient qu'un ensemble de règles établies régissant les modalités techniques du remplacement.

93% des établissements ont transmis à l'autorité académique leur plan RCD via l'application Colibris. Une trame est disponible sur le site ministériel. Elle comprend différentes parties :

- Définition des objectifs du plan annuel RCD ;
- Diagnostic des besoins ;
- Les actions en faveur de la réduction des absences liées au fonctionnement de l'établissement et de l'institution ;
- Modalités pédagogiques et éducatives de remplacement de courte durée
- Modalités de mise en œuvre du remplacement
- Modalités d'évaluation

Suite à la lecture des plans RCD par le comité de lecture composé d'inspecteur (IEN ET-EG et IA-IPR), des bonnes pratiques et des limites ont été identifiées pour chaque partie :

	Bonnes pratiques	Limites identifiées
Démarche d'élaboration des plans	<ul style="list-style-type: none">⇒ Une réflexion collective (co-élaboration avec les équipes dans le cadre du conseil pédagogique)⇒ Une stratégie cohérente entre le constat des besoins, les moyens engagés, les objectifs, les actions conduites, le dispositif mis en place⇒ L'appui de la réflexion sur l'expérience préexistante (protocole RCD de 2005)	<ul style="list-style-type: none">⇒ Des plans « vides de sens » par manque d'engagement des équipes⇒ Une réponse à une commande institutionnelle « Rédiger un plan » manquant de précisions⇒ Des plans éloignés de la commande initiale de s'interroger à l'échelle de l'établissement sur la réponse apportée à la problématiques du RCD
Définition des objectifs du plan annuel RCD	<ul style="list-style-type: none">⇒ Des objectifs plus larges que la simple conformité aux textes réglementaires⇒ Articulation avec le projet d'établissement, le contrat d'objectifs ou le projet académique⇒ Des objectifs quantitatifs et qualitatifs	<ul style="list-style-type: none">⇒ Absence de sens donnée au remplacement de courte durée⇒ Limité à « minimiser le nombre d'heures d'enseignement non assurées »
Diagnostic des besoins	<ul style="list-style-type: none">⇒ Un diagnostic précis posé sur 2 ou 3 années⇒ Des données quantitatives et qualitatives⇒ Un regard sur les modalités de fonctionnement de l'établissement⇒ Une évaluation des moyens	<ul style="list-style-type: none">⇒ Pas ou peu de données : pas d'ancrage du plan RCD dans la réalité locale⇒ Des données qui n'éclaire pas la situation⇒ Pas d'anticipation des absences prévisibles de l'année à venir
Les actions en faveur de la réduction des absences liées au fonctionnement de l'établissement et de l'institution	<ul style="list-style-type: none">⇒ Des intentions d'actions pour limiter les absences liées au fonctionnement interne⇒ La distinction des raisons d'absence (convenance personnelle ou autre) et des modalités de rattrapage	<ul style="list-style-type: none">⇒ Manque d'une approche globale et prospective pour réduire les absences à la source

	Bonnes pratiques	Limites identifiées
Modalités pédagogiques et éducatives de remplacement de courte durée	⇒ Détails des ressources disponibles ⇒ Une réflexion sur les modes de remplacement qui allie ressources éducatives, pédagogiques, humaines et matérielles ⇒ La cohérence des contenus pédagogiques pour les remplacements ⇒ Formation numérique prévue	⇒ La pluralité des modalités pédagogiques peu investie ⇒ Partie trop succincte ⇒ Liste de ressources sans réflexion sur les modalités d'apprentissage dans le contexte de l'établissement
Modalités de mise en œuvre du remplacement	⇒ Distinction sur les modalités possibles du remplacement ⇒ Modalités explicites sécurisant l'ensemble des personnels ⇒ Une fiche de recueil des souhaits RCD	⇒ Absence d'identification des créneaux possibles sur un semainier
Modalités d'évaluation	⇒ Des indicateurs précis et une temporalité spécifiée ⇒ Des modes de communication identifiés ⇒ La mise en valeur de l'engagement des personnels ⇒ Des modalités de déclaration du constat de service fait clairement définies	⇒ Manque ou absence d'indicateurs pour évaluer l'évolution ⇒ Absence de phase de régulation et d'ajustement du plan

L'ensemble de ces bonnes pratiques a été abordé avec les chefs d'établissement lors du webinaire du mardi 14 mai 2024 afin de les accompagner dans l'actualisation de leur plan RCD pour l'année scolaire 2024-2025. Une fiche Qualeduc ainsi qu'un outil d'auto-positionnement leur ont été transmis. Ils s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue des plans RCD.

Annexe 2 : Eléments détaillés relatifs au RCD

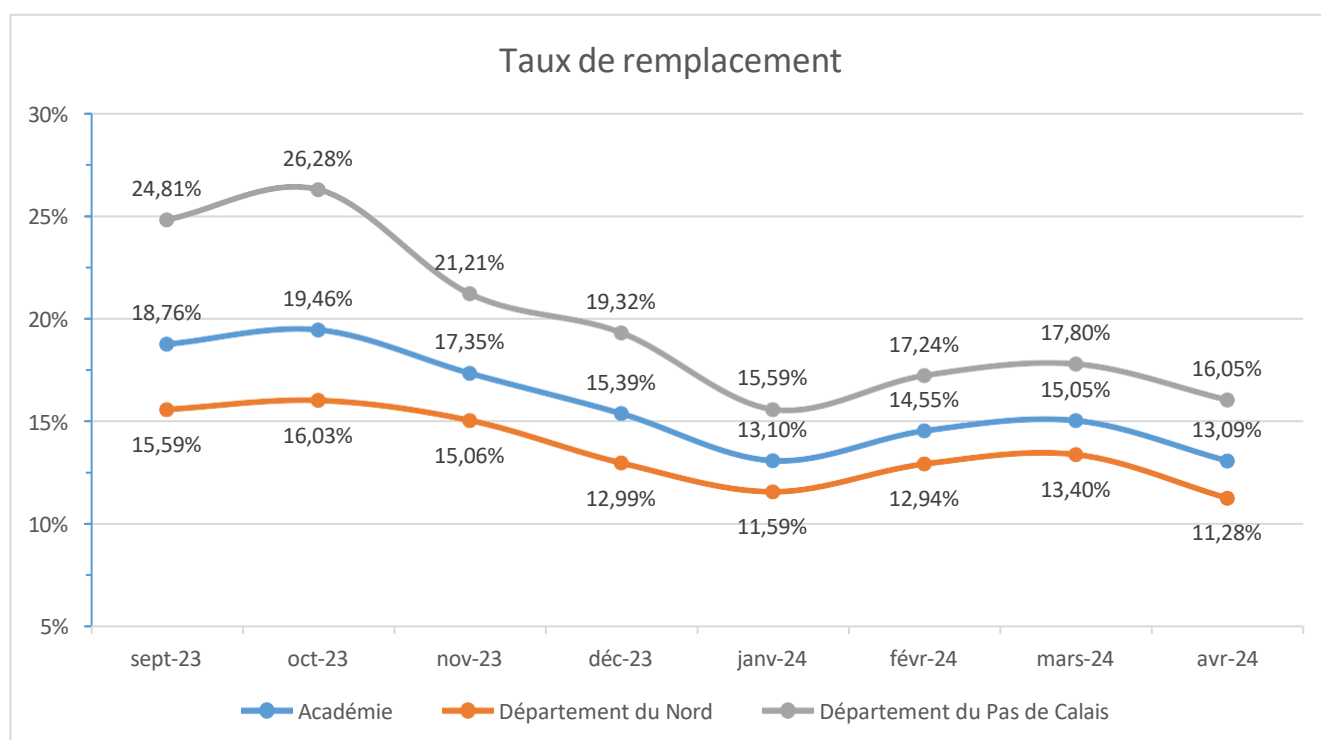
1. Moyens

31,5% des pactes ont pour motif le remplacement des absences de courte durée, motif principal d'engagement dans le pacte devant les motifs devoirs faits (22,2%) et coordination des projets innovants (17,5%).

	Nombre de pactes RCD	Nombre total de pactes	Proportion de pactes RCD
Collège	3 344	10 873,5	30,8 %
Lycée	1 276	3 669,5	34,7 %
LP	1 692,5	5 786	29,2 %
EREA	95,5	273,5	34,9 %
Total	6 408	20 329	31,5 %

2. Exploitation des données

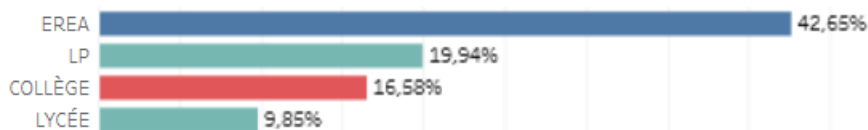
15,27 % des absences de septembre 2023 à avril 2024 ont été remplacées, soit 1 heure sur 6,5. Ce taux d'efficacité varie selon les mois et les départements.



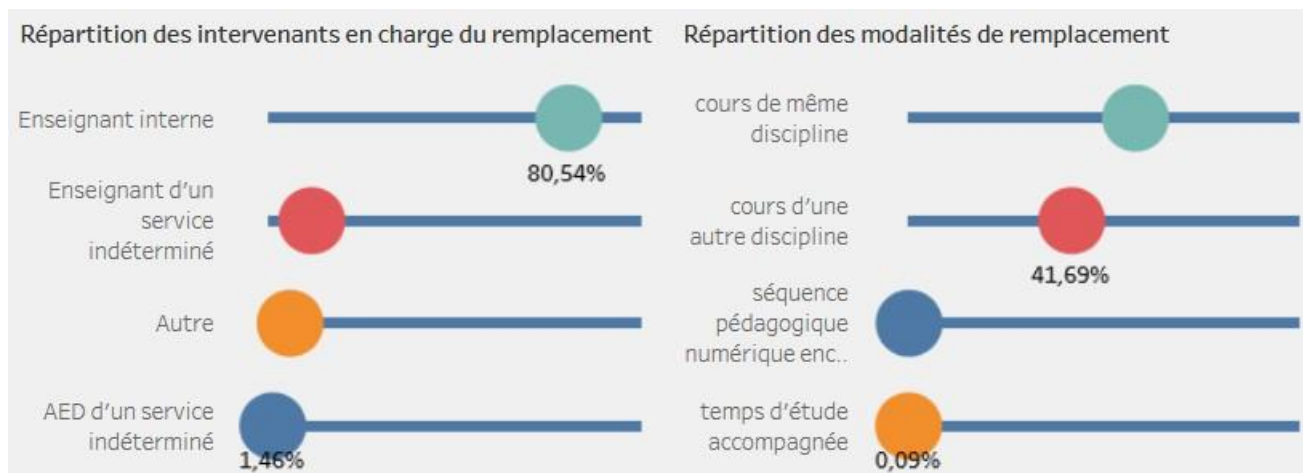
Taux effectif de remplacement	Académie	Département du Nord	Département du Pas de Calais
Septembre 2023	18,76%	15,59%	24,81%
Octobre 2023	19,46%	16,03%	26,28%
Novembre 2023	17,35%	15,06%	21,21%
Décembre 2023	15,39%	12,99%	19,32%
Janvier 2024	13,10%	11,59%	15,59%
Février 2024	14,55%	12,94%	17,24%
Mars 2024	15,05%	13,40%	17,80%
Avril 2024	13,09%	11,28%	16,05%
1 septembre 2023 au 30 avril 2024	15,27%	13,19%	18,53%

Ce taux d'efficacité varie également selon le type d'établissement. Les remplacements sont effectués majoritairement en EREA, en collège.

Taux d'efficacité par type établissement

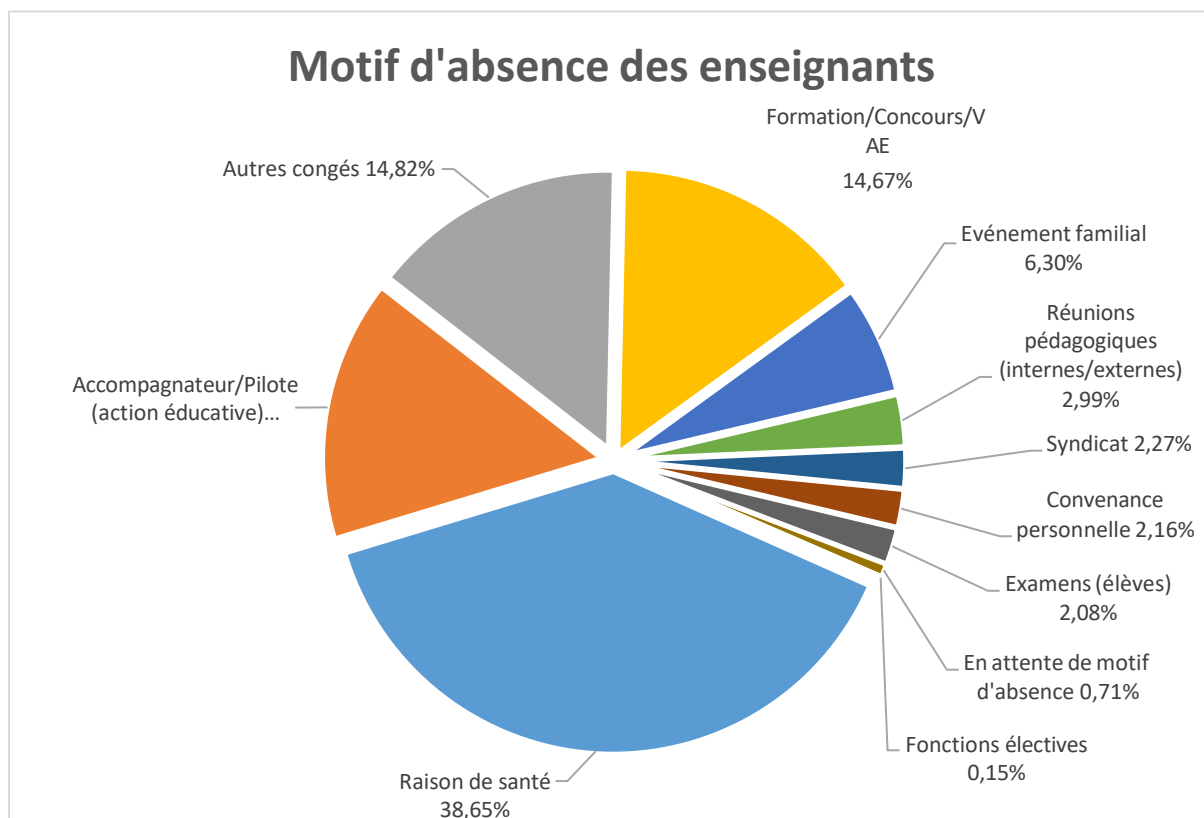


Les remplacements sont effectués principalement par des enseignants de l'établissement (80,5%) et par un cours de la même discipline (58%).



3. Motif d'absence des enseignants

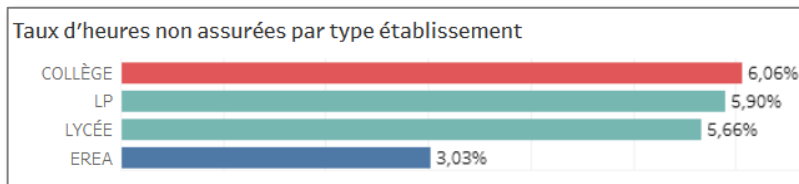
Le principal motif d'absence des enseignants est la santé (38,65%)



Libelle Court	Libellé long	Proportion d'absence pour le motif	Taux effectif du remplacement	Nombre d'heures d'absence du 1 septembre 2023 au 30 avril 2024	Nombre d'heures remplacées
SANTE	Raison de santé	38,65%	15,16%	202 049 h	30 633 h
ACCOMPAGN.	Accompagnateur/Pilote (action éducative)	15,20%	15,88%	82 557 h	13 111 h
AUTRE CONG	Autres congés	14,82%	13,97%	97 940 h	13 687 h
FOR/CC/VAE	Formation/Concours/VAE	14,67%	19,74%	90 470 h	17 856 h
EVT.FAMIL.	Événement familial	6,30%	11,88%	43 440 h	5 162 h
REU.PEDA.	Réunions pédagogiques (internes/externes)	2,99%	8,35%	24 143 h	2 016 h
SYNDICAT	Syndicat	2,27%	13,11%	15 754 h	2 065 h
CONV.PERSO	Convenance personnelle	2,16%	20,46%	15 665 h	3 205 h
EXAMENS	Examens (élèves)	2,08%	12,70%	14 685 h	1 864 h
EN ATTENTE	En attente de motif d'absence	0,71%	13,96%	5 482 h	765 h
FCT.ELEC.	Fonctions électives	0,15%	23,84%	931 h	222 h
	Total	100,00%	15,27%	593 115 h	90 586 h

4. Nombre d'heures non remplacées par semaine

En moyenne, du 1^{er} septembre 2023 au 30 avril 2024, le taux d'heures non assurées est de 5,91%. Les élèves ont perdu en moyenne 1h40 de cours par semaine (sur la base d'un emploi du temps à 28 heures par semaine). Le taux d'heures non assurées est quasiment identique selon le type d'établissement.



5. Fiabilité des données

L'un des enjeux majeurs dans le suivi du dossier RCD est la fiabilisation de la donnée. Or, les données disponibles dans le tableau de bord national dépendent des pratiques d'utilisation de l'outil EDT en établissement. Différents biais ont été identifiés :

- Le nombre d'heures prévues peut être bien supérieur par rapport à la réalité en raison de la présence de cours « fantôme » (ITEP, SESSAD, UPE2A...) créés pour faciliter la lecture des emplois du temps à profil des élèves à besoins éducatifs particuliers (Elèves pris en charge par des structures telles que SESSAD, ITEP..., élèves en UPE2A...)
- Les remplacements ne sont pas comptabilisés si au lieu de remplacer l'enseignant dans le cours initial, le chef d'établissement crée un nouveau cours ;
- Les heures en co-enseignement sont comptabilisées dans les cours non assurés si l'un des deux enseignants est absent alors que la classe est prise en charge intégralement par le second enseignant ;
- Lorsque le chef d'établissement annule les cours des classes en raison d'une réunion au lieu de noter les enseignants absents, ces heures annulées ne sont pas comptabilisées dans les cours non assurés.

Selon l'enquête réalisée auprès des chefs d'établissement, on peut estimer que le taux de remplacement est supérieure de 10 points au taux précisé sur le tableau de bord académique.