



Le remplacement - Quelle blague !

Extraits de la Résolution générale du Conseil National Elargi

TREGASTEL, MAI 2005

Le SNETAA-eiL dénonce la dégradation des conditions de travail des PLP.

Il dénonce les heures obligatoires de remplacements de courte durée des collègues absents, véritable porte ouverte à la globalisation et à l'annualisation.

Le Conseil National Elargi réaffirme son attachement à un corps de titulaires remplaçants, spécifique aux LP, SES-SEGPA, EREA, sur des zones à taille humaine.

Extrait de la Motion Enseignement professionnel et projet pour l'école

TARASCON, MAI 2004

Le congrès se prononce pour un retour à un réel corps de titulaires remplaçants, assignés à des remplacements correspondant à leur qualification, obtenue après concours et formation.

Le SNETAA s'oppose à la déréglementation qui touche actuellement les TZR dans leur affectation.

Page 1	Couverture (dessin de Lucien Cornille)
Page 2	Sommaire
Page 3	Edito du Secrétaire Général (Dessin de Franck Jammes)
Page 4	Quelles références réglementaires ? décret 2005-1035
Page 5	Décret d'août 2005 : un vrai/faux passeport pour le remplacement
Page 6	Des remplacements... oui, mais quels remplacements ?
Page 7	Des remplaçants... oui, mais quels remplaçants ?
Page 8	Annualisation et globalisation
Page 9	HSE bonifiée — décret 2005-1036
Page 10	Protocole : mise en oeuvre
Page 11	Protocole et chefs d'établissements : entre le marteau et l'enclume ?
Page 12	FCPE — Blog d'élève — Autosatisfaction (par Gilles de Robien)
Page 13	Syndicats fédérations et remplacement
Page 14	Analyse d'un protocole : pour une lecture sans passion
Page 15	Protocoles : des propositions inacceptables Petit florilège — Attention danger
Page 16	Disponibilité ? Flexibilité ? Culpabilité !

Dernière minute :

Le SNETAA-e.i.L et le SNFOLC ont été reçus, à leur demande, par Emmanuel Roy, conseiller social du ministre de l'Éducation nationale.

La délégation était conduite par Marie-Edmonde Brunet, secrétaire générale du SNFOLC et Christian Lage, secrétaire général du SNETAA-e.i.L.

Outre les aspects du décret abordés dans notre publication, les organisations syndicales ont mis en avant les points suivants :

- Le système des promotions «au mérite» ne va-t-il pas conduire les chefs d'établissement à exercer des pressions sur les collègues, les contraignant à effectuer des remplacements ?
- Le remplacement au pied levé n'est-il pas une atteinte au droit élémentaire du respect à la vie privée ?
- Peut-on accepter que soit retirée une journée de salaire à un enseignant qui refuse un remplacement de courte durée, alors qu'il a par ailleurs satisfait à ses obligations réglementaires de service ?

Insistant sur la volontariat, Emmanuel Roy déclare : *Si personne ne veut assurer le remplacement d'un collègue, alors, à l'impossible, nul n'est tenu !*

Nous remercions chaleureusement notre collègue de l'Académie de Lille Lucien Cornille, pour nous avoir autorisés à reproduire son dessin en page de couverture.

Éditorial par Christian LAGE, Secrétaire Général

SOLIDAIRES POUR REFUSER LA DEREGLEMENTATION

Le remplacement de courte durée, c'est-à-dire la nécessité de remplacer un enseignant absent, a été instauré dans le cadre de la loi Fillon. Nous l'avions dénoncé alors nous persévérons dans notre refus de son application, c'est pourquoi nous demandons l'abrogation de ce décret. Le bon élève De Robien l'applique sans question, sans état d'âme et d'ailleurs plutôt avec zèle : il est performant et méritant. Il sera sûrement récompensé par son chef de service !

La mise en place de ce remplacement de courte durée correspond à une rupture unilatérale de notre cadre d'emploi. Notre employeur nous impose une nouvelle obligation de service de 60 h par an déclinées par 5 h maximum par semaine. Ces heures supplémentaires non prévues au statut visent à accentuer la flexibilité et à organiser la plus grande disponibilité des enseignants. Celle-ci est optimisée par le chef d'établissement puisqu'il en est le maître d'œuvre qui, depuis le 1^{er} janvier 2006, peut l'imposer.

Ce remplacement de courte durée a lieu dans le cadre de l'établissement, c'est-à-dire dans celui de l'autonomie de l'EPL. Ainsi, le chef d'établissement doit élaborer en concertation avec les équipes pédagogiques un protocole.

Si l'autonomie de l'établissement dans le cadre du décret de 1985 peut rencontrer une certaine adhésion de notre part, c'est sur la mise en œuvre de modalités pédagogiques adaptées à l'environnement et au public accueilli. Cependant, autant de protocoles qu'il y a d'établissements contribuent à l'éclatement du statut de la Fonction Publique. En effet, d'un établissement à l'autre, les contenus des protocoles sont différents et ainsi les demandes voire les contraintes sont différentes. Nous ne pouvons pas accepter qu'un fonctionnaire n'ait pas la même égalité de condition de travail, surtout si celle-ci est décidée sans contrôle par le chef d'établissement. Car c'est bien là qu'apparaît un nouvel effet pervers de ce texte avec le fait qu'aujourd'hui, ce sont des chefs d'établissement qui déterminent le mérite des personnels dans le cadre de leur évaluation, notamment pour le passage à la hors-classe. N'est-ce pas la possibilité « d'amicales pressions » pour ne pas refuser ce remplacement ?

Ce remplacement de courte durée effectué en heures supplémentaires conduit aussi à un autre effet pervers : c'est le fait que compte tenu de la perte de notre pouvoir d'achat et du refus des gouvernements d'augmenter les fonctionnaires à la hauteur du rattrapage nécessaire, le ministère sait très bien que ces heures supplémentaires servent en fait à compenser les augmentations de salaires que nous n'aurons pas. C'est aussi faire entrer insidieusement le fait que le gouvernement ne veut plus augmenter tous les fonctionnaires en même temps : cela lui coûte trop cher mais qu'il veut réserver une moindre somme pour augmenter les soi-disant méritants. Nous nous interrogeons d'ailleurs pour savoir si le ministère aura encore longtemps les moyens de payer les heures supplémentaires. Ainsi, les collègues doivent déjà être vigilants à ne pas accepter dans n'importe quel cas l'auto-remplacement. Il n'y a qu'un pas pour que celui-ci devienne la règle car il n'ouvre pas droit à heure bonifiée.

La mise en place du remplacement de courte durée correspond à une évolution de la vision de l'école. Celle-ci est maintenant censée apporter toute l'éducation avec la prise en charge des enfants tout le long du temps scolaire qui est maintenant assimilé à celui de l'enseignant. C'est effectivement sous la pression de l'opinion publique et des parents que cette « garderie » est instaurée. La logique est bien, sans se préoccuper ni de la pédagogie ni des élèves individualisés dans leur parcours, de mettre un adulte, quel qu'il soit, face à une classe. Tout cela parce qu'on a cassé l'encadrement des élèves hors prise en charge par les enseignants en supprimant les MI-SE.

C'est pourquoi le SNETAA a décidé de constituer ce dossier, élaboré par Serge GROSSIN, sur le remplacement de courte durée pour vous apporter le maximum d'informations.

Il est évident que nous devons avoir une réponse syndicale à la déréglementation et à la destruction de nos conditions de travail. Celle-ci ne peut passer que par la construction de solidarités. Nous devons effectivement refuser par principe et en éviter le piège d'être des individus isolés face à l'institution. C'est parce que nous aurons une attitude collective que nous pourrons préserver notre métier. Accepter un peu, c'est accepter sans savoir où cela peut s'arrêter. Etre volontaire, c'est accepter que notre statut ne nous soit plus appliqué. Malgré la loi sur le remplacement de courte durée, le statut, la réglementation, existent encore. C'est donc ensemble et rassemblés que nous pouvons continuer à les préserver, le SNETAA y contribuera.



ZTK
CETTE COULEUR DE
BLOU DE FEVER
BONAPARTENCE:

AP n° 475 - FEVRIER 2006
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Christian LAGE

N° de Commissaire Paritaire
CPPAP : 0110 S 07264
N° ISSN : 1273-5450

Impression couverture
Imprimerie LEFEVERE
2 chaussée Marcelin Berthelot
59200 TOURCOING
Tél : 03 20 25 06 31

Impression pages 3 à 14
Imprimé au siège

74 rue de la Fédération 75739 PARIS cedex 15
Tél : 01 53 58 00 30 - Fax : 01 47 83 26 69

Quelles références réglementaires ?

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le remplacement de courte durée est devenu une obligation pour tous les enseignants... Mais depuis le 26 août 2005, circule un grand nombre de textes sur la mise en œuvre et l'application du décret.

Seuls font référence : le décret n° 2005-1035 du 26 août 2005, paru au B.O. n° 31 du 1^{er} septembre 2005 (voir encadré ci-contre) et les statuts des personnels.

On peut aussi considérer comme texte de référence le **décret n° 2005-1036 du 26 août 2005** relatif aux taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées au titre du remplacement de courte durée (B.O. n° 31 du 1^{er} septembre 2005).

Les autres textes n'ont de valeur qu'au titre de l'information et se déclinent tout au long de la chaîne hiérarchique de l'Éducation nationale.

On y retrouve donc :

- la **note de service ministérielle 2005-130 du 30 août 2005**, texte adressé aux recteurs, aux inspecteurs d'académies... par Pierre-Yves Duwoye, directeur des personnels enseignants.

- les **notes de services rectorales** aux chefs d'établissements qui ont pour objet de présenter une synthèse afin d'explicitier le décret et la note de service ministérielle.

- les **protocoles** pour le remplacement élaborés par le chef d'établissement... mais autant de protocoles, autant d'interprétations de la loi !

Et n'oublions pas aussi les réponses de M. Duwoye dans son courrier du 12 octobre 2005... ou bien encore la lettre flash du 6 septembre 2005 !

Statut des personnels : les références

Décret n° 2000-753 du 1^{er} août 2000 portant modification du décret no 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel

Décret n°99-823 du 17 septembre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement dans les établissements d'enseignement du second degré.

Décret 2005-1035 du 26-8-2005
(extraits)

Décret relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements du second degré.

Article 1

...dans les établissements d'enseignement du second degré, le remplacement des personnels enseignants absents pour une durée inférieure ou égale à deux semaines est organisé dans les conditions prévues par le présent décret.

Article 2

Le chef d'établissement élabore, en concertation avec les équipes pédagogiques, un protocole pour les remplacements de courte durée qui en fixe les objectifs et les priorités ainsi que les principes et les modalités pratiques d'organisation propres à l'établissement. Il concerne en priorité le remplacement des absences qui sont prévisibles tout au long de l'année scolaire.

Le protocole est présenté par le chef d'établissement au conseil d'administration qui est régulièrement tenu informé des conditions de sa mise en œuvre.

Article 3

Pour la mise en œuvre de ce protocole, le chef d'établissement recherche en priorité l'accord des enseignants qualifiés à même d'effectuer un remplacement de courte durée.

Lorsque cela est nécessaire pour assurer la continuité de l'enseignement mentionnée à l'article L. 912-1 du code de l'éducation susvisé, le chef d'établissement désigne les personnels chargés d'assurer des enseignements complémentaires pour pallier une absence de courte durée.

Article 4

Pour la mise en œuvre dudit protocole, les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré ne peuvent être tenus, conformément à leurs qualifications, d'assurer, en sus de leurs obligations de service telles que définies par les décrets du 25 mai 1950 et du 6 novembre 1992 susvisés, plus de soixante heures supplémentaires par année scolaire.

Ces heures supplémentaires donnent droit à rétribution spéciale dans des conditions déterminées par décret.

Un enseignant ne peut être tenu d'effectuer plus de cinq heures supplémentaires par semaine.

Article 5

Les dispositions du présent décret ne s'appliquent pas aux personnels enseignants du second degré stagiaires.

Article 6

Les dispositions du second alinéa de l'article 3 du présent décret s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2006.

Décret d'août 2005 : un vrai/faux passeport pour le remplacement

Le dispositif de remplacement est essentiellement démagogique. Si nul ne conteste que la «mission d'intérêt général d'enseignement impose à l'Etat l'obligation d'assurer l'enseignement de toutes les matières obligatoires inscrites aux programmes», un déchaînement médiatique agite l'opinion au sujet des remplacements des absences des professeurs.

Pourtant, les chiffres de l'INSEE attestent que l'absence des professeurs concerne 1,3% d'entre eux contre 3% pour l'ensemble des salariés, et que moins de la moitié de ces absences (42%) sont des absences de courte durée, donc inférieures à 15 jours et par conséquent concernées par le décret. Un indicateur de la LOLF (n° 3, programme 141) montre aussi que la majorité de ces cours non assurés est inhérente au fonctionnement institutionnel, comme les périodes de formation et les examens.

Question :

Le décret, parlant des absences en général, n'exclut pas les absences prévisibles pour examen (Brevet, CAP, BEP, Baccalauréat...) ; sont-elles concernées et le remplacement court durant la période d'examen est-il prioritaire ?

Réponse (M. Duwoye, courrier du 12/10/05) :

...priorité aux [...] remplacements des absences qui sont prévisibles tout au long de l'année. Parmi celles-ci comptent bien entendu les absences liées aux examens. Pour autant la participation des enseignants aux examens et aux concours ne saurait être conditionnée à la capacité à les remplacer. Il est demandé aux autorités académiques et départementales de rendre destinataires les établissements de la liste nominative des professeurs susceptibles d'être absents à l'initiative de l'administration au début de chaque trimestre.

Commentaire :

Gageons qu'il ne va pas être facile aux Recteurs et aux Inspecteurs d'académie de tenir ce délai du trimestre... mais sans doute feront-ils un effort, pas tant pour prévoir d'éventuels remplaçants, que pour suggérer l'auto-remplacement par anticipation des intéressés eux-mêmes !

M. Duwoye, courrier du 12/10/05 : Sauf accord de l'intéressé, l'enseignant désigné doit être prévenu au plus tard 24 heures avant d'assurer le remplacement.

Question :

L'article 2 du décret précise : «en priorité les absences qui sont prévisibles tout au long de l'année scolaire.»... Qu'est-ce qu'une absence prévisible ?

Réponse (circulaire rectorale - Lille) :

- La plupart des remplacements étant prévisibles (formations, rendez-vous médicaux programmés, etc. ...).
- [sont concernées] les classes dont les professeurs s'absentent pour une sortie.

Réponse (circulaire rectorale - Poitiers) :

... tous ceux [les remplacements] ou au moins la majorité de ceux qui sont prévisibles (stage, opération, convocation à des réunions préparatoires aux examens et concours...).

Réponse (M. Duwoye, courrier du 12/10/05) :

...lorsqu'un professeur absent régulièrement (congé de maladie attesté par un certificat médical, convocation écrite de l'administration...).

Commentaire :

En fait, **toute absence, y compris celle du jour même** (voir ci-dessous), peut entrer dans le cadre défini par le décret ! Il faut remplacer... mais de quelle façon ?

Précision utile !

Le décret parle de *remplacement de courte durée*... ce qui est très souvent traduit dans les circulaires ministérielles et rectorales par une notion, déjà connue, mais qui est remise à l'honneur : **l'auto-remplacement**, c'est à dire le remplacement des heures non assurées par l'enseignant lui-même.

Confusion et amalgame semblent bien être les mots-clés, non du décret lui-même (encore qu'il ne s'agisse pas ici de lui trouver des vertus !), mais des textes annexes, chargés de l'interprétation de la loi : de la note de service ministérielle aux protocoles en passant par les circulaires rectorales, et sans oublier diverses informations lancées de ci, de là, par voie de presse ou de courrier semi-officiel...

Confusion et amalgame donc, entre remplacement et auto-remplacement... entre absences prévisibles tout au long de l'année et les autres types d'absences comme le congé maladie (gastro et mal de dents sont difficilement prévisibles), la panne de voiture ou même pourquoi pas, la panne d'oreiller !

Le flou est savamment entretenu... la déréglementation n'est pas loin...

Des remplacements... oui, mais quels remplacements ?

B.O. n° 31 du 29 août 2002

*Récapitulant les autorisations
d'absence de droit et facultatives*

Autorisations d'absence de droit

Travaux d'une assemblée électorale publique

Participation à un jury de la cour d'assises

Absence à titre syndical

Examens médicaux obligatoires

Autorisations d'absence facultatives

Fonctions publiques électives non syndicales

Participation aux cours organisés par l'administration

Préparation aux concours

Candidature aux concours

Événements familiaux (mariage, grossesse, naissance, enfant malade, décès...)

Fêtes religieuses

Cas particuliers des agents de l'État sapeurs pompiers volontaires

Le décret 2005-1035 ne porte (outre les absences *institutionnelles*) que sur les absences prévisibles tout au long de l'année... **faut-il prévoir les congés maladie** (qui plus est avec un certificat médical) ?

Et pourtant, la notion de congés maladie apparaît souvent dans les circulaires et les protocoles : alors, sont-ce là des absences prévisibles tout au long de l'année ?

On peut imaginer, pourquoi pas, que des protocoles prévoient ce cas de figure : un collègue est malade pour une durée inférieure à 15 jours ; comment le remplacer, sachant que les rectorats ne prennent en charge que les suppléances pour une durée supérieure à trois semaines ?

C'est un vrai problème, mais qui ne se résout pas avec les solutions proposées actuellement :

1. Tout d'abord, **un remplacement dans le cadre défini par le décret** (voir page 4). C'est-à-dire qu'une tierce personne intervient sur la classe au créneau exact (c'est d'ailleurs le seul cas prévu pour bénéficier de l'HSE bonifiée prévue par le décret n° 2005-1036).

2. Ensuite, est envisagé **l'échange de service** : un enseignant aurait le droit de suppléer un collègue absent, à charge pour ce dernier de le remplacer à son tour (sur une absence ou non d'ailleurs).

3. Enfin, **l'auto-remplacement** ! Et l'on préconise certes le *remboursement* des heures dues, mais aussi l'anticipation : «*je vais peut-être tomber malade dans trois semaines, ou me tordre la cheville... je vais donc faire quelques cours en plus, avant !*».

Un protocole croit bon de rajouter : *si celui-ci [le remplacement] ne s'avère pas possible, les heures non effectuées sont un crédit d'heures dues à l'établissement avant la fin de l'année scolaire.*

Les deux derniers cas laissent transparaître **globalisation et annualisation**. Serait-ce la véritable raison d'être du décret ?

Il convient de distinguer les deux types d'autorisation d'absence (facultatives ou de droit) dans la mesure où les rédacteurs de protocoles introduisent la notion d'auto-remplacement : en effet, seules les autorisations d'absences facultatives devraient être évoquées dans ce cadre.

D'ailleurs, le décret ne parle jamais de cet auto-remplacement et cela est logique quand on sait que le décret ne concerne que les heures qui peuvent être assurées sur le créneau du professeur absent : il paraît éminemment difficile de se remplacer soi-même pour la même classe et aux mêmes horaires !

Et ajoutons que cet auto-remplacement existe de fait, puisque le plus souvent l'autorisation facultative d'absence est subordonnée à des propositions de rattrapage des heures par l'enseignant lui-même. **Là où dominait avant tout la conscience professionnelle, on veut faire apparaître un sentiment de culpabilité !**

Des remplacements... oui, mais quels remplaçants ?

Le décret relatif au remplacement de courte durée pose le principe que le remplacement des absences d'une durée inférieure ou égale à deux semaines est organisé dans les établissements scolaires. Les remplacements d'une durée supérieure ressortent donc d'une responsabilité des services rectoraux, selon les dispositions du décret n° 99-152 du 7 octobre 1999.

Les membres de la communauté éducative

En théorie, le remplacement court est interne à l'établissement... au sens large du terme, puisque le décret prévoit, outre les enseignants, *les personnels chargés d'assurer des enseignements complémentaires* (article 3), et que des circulaires précisent :

Circulaire rectorale :

... un personnel comme l'**infirmière** pour l'éducation à la santé, un **COP** pour l'éducation à l'orientation, etc. ...

Ce « etc... » englobe-t-il CPE, chefs des travaux et chefs d'établissement ?

Stagiaires

La seule précision concerne les stagiaires (en formation IUFM ou situation) : *Les dispositions... ne s'appliquent pas aux personnels enseignants du second degré stagiaires* (article 5).

Temps partiel CPA

D'autre part, certaines circulaires croient bon d'ajouter que les enseignants à temps partiel ou en CPA **peuvent assurer** ces remplacements puisqu'ils **peuvent percevoir des HSE**, alors que d'autres les excluent en vertu de l'article 5 !

TZR

Les enseignants TZR assurent des remplacements de moyenne et longue durée dans les établissements de leur zone de remplacement.

Quand le TZR est affecté à temps plein, le dispositif prévu par le décret s'applique dans les limites prévues par la loi, les remplacements de courte durée étant effectués par les enseignants de l'établissement.

Les recteurs, dans leurs circulaires, demandent que l'on privilégie le recours aux TZR en sous service ou rattachés pour assurer les remplacements de courte durée.

Donc, si le TZR est en sous service dans son établissement ou simplement rattaché, alors, il peut assurer des remplacements de courte durée sur place, mais dans le cadre de son service ordinaire, c'est-à-dire ne donnant pas droit au paiement d'HSE et a fortiori au versement de l'heure majorée.

M. Duwoye, dans son courrier du 12/10/05, croit bon de préciser que *les services rectoraux devront veiller à la mobilisation des TZR pour les remplacements de courte durée en fonction du potentiel propre à chaque discipline.*

Déréglementation ?

Le Ministre et son directeur des personnels présentent le décret comme étant LA solution pour une continuité de l'enseignement dans un service public de qualité. C'est même un moyen de renforcer l'égalité des chances.

Ces deux valeurs reçoivent, bien entendu, notre assentiment... Toutefois, il faut souligner ce qui apparaît comme une **contradiction** entre la volonté du Ministère d'assurer à tout prix **la continuité de l'enseignement et les horaires légaux** affectés à un niveau. En effet, si le volume horaire global de la classe pourrait être respecté, il n'en serait pas de même pour celui afférent aux différentes disciplines.

En effet, bien que soit privilégié le remplacement par un collègue de la même discipline (ce qui posera certainement quelques problèmes), on évoque aussi largement le remplacement par un autre collègue de l'équipe pédagogique, pour y faire **renforcements et exercices**, quitte à doper le volume horaire réglementaire.

Toujours plus loin...

(lu dans une circulaire rectorale aux chefs d'établissements)

«L'EPS étant une discipline excédentaire, vous pouvez demander par le module SUPPLE un remplacement de courte durée ; le SPE 4 vous répondra en fonction des possibilités de votre zone géographique.»

Annualisation et globalisation

... les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré ne peuvent être tenus, conformément à leurs qualifications, d'assurer, en sus de leurs obligations de service telles que définies par les décrets du 25 mai 1950 et du 6 novembre 1992 susvisés, plus de soixante heures supplémentaires par année scolaire.

Un enseignant ne peut être tenu d'effectuer plus de cinq heures supplémentaires par semaine.

Article 4

Cette décision est une atteinte au statut des enseignants puisqu'elle leur impose des heures supplémentaires au-delà de l'actuelle obligation de service hebdomadaire.

L'article 4 du décret 2005-1035 vient se rajouter à l'alinéa 3 de l'article 3 du décret d'octobre 1999, limitant à une seule les heures supplémentaires imposables.

M. Duwoye, courrier du 12/10/05 : Les heures supplémentaires effectuées pour le remplacement de courte durée s'entendent en sus de l'heure supplémentaire exigible chaque semaine sur toute l'année...

Qu'on se le dise, selon ce texte, un enseignant qui effectuerait des HSA (quel que soit le nombre !) n'échapperait en aucun cas à la règle du remplacement de courte durée, à savoir 60 heures par année avec un maximum de 5 heures par semaine. (voir page 9)

Et 60 heures ne constituent en aucun cas un plafond : si le décret prévoit que les enseignants ne peuvent être tenus...d'assurer, ... plus de soixante heures supplémentaires par année scolaire... [et] d'effectuer plus de cinq heures supplémentaires par semaine... rien n'exclut, comme l'indiquent certaines circulaires, que l'on puisse **volontairement** aller au-delà de ces 60 heures par an et même des 5 heures par semaines !

Définition du temps de travail

L'enjeu est bien la définition de notre temps de travail. Ainsi, nous sommes toujours sur un ratio de 18 h pour une référence à une semaine de 39 h. Cela fait 2,16 (39/18 = 2,16). Les enseignants ne bénéficient donc pas des 35 heures. Si on poursuit ce parallèle avec le droit du travail applicable dans les entreprises, on peut constater que :

$$(18 + 5) \times 2,16 = 49 \text{ h } 40 \text{ mn.}$$

C'est remarquable quand on sait que la durée hebdomadaire du travail ne peut, selon le Code du Travail, dépasser 48 h.

De plus, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à + 25 % jusqu'à la 43^{ème} heure et à + 50 % au-delà de 44 heures. Enfin, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %, au-delà de la 41^{ème} heure. Cela montre bien que l'Etat déroge à tous les principes qu'il fait appliquer dans le privé.

Les enseignants seraient-ils pris pour des ?

L'enjeu du temps de travail, c'est maintenant de repousser toute la formation continue des personnels en dehors du temps de travail.

Nous devons dès maintenant refuser tout volontariat. Il s'agit de refuser que celui-ci se substitue au cadre réglementaire de nos statuts. Ainsi, les 60 h/année doivent être lues comme une amorce de globalisation et d'annualisation. Soyons fermes ! Sinon c'est notre service qui sera globalisé et annualisé.

Par ailleurs, aucune efficacité réelle n'est à attendre puisque ces heures de remplacement ne permettent pas d'assurer la continuité des enseignements, les remplacements n'étant pas effectués obligatoirement par un professeur, ni de la discipline ni de la classe. Ces heures ne seront en réalité qu'une astreinte permanente pour heures de garderie !

Au SNETAA, nous rejetons dans sa totalité ce décret ainsi que l'établissement d'un protocole qui est un non sens pédagogique pour les élèves et qui remet en cause les statuts des personnels fonctionnaires d'Etat.

HSE et bonification

Décret 2005-1036 du 26-8-2005
(extraits)

Article 1

Les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré assurant un remplacement dans les conditions prévues par le décret du 26 août 2005 susvisé perçoivent, pour chaque heure supplémentaire effectuée à ce titre, une rémunération égale à un trente-sixième de l'indemnité annuelle définie à l'article 2 du décret du 6 octobre 1950 susvisé, le taux ainsi déterminé étant majoré de 25 %.

La note de service ministérielle apporte une précision importante : *Toutefois, un enseignant ne peut être tenu d'effectuer plus de 5 heures supplémentaires par semaine, toutes catégories d'heures supplémentaires comprises.*

Il y a une double contradiction :
- par rapport aux obligations de service statutaires qui régissent les différents corps qui prévoient qu'une seule HS peut être imposée aux professeurs, avec possibilité de refus au delà.
- par rapport aussi à l'interprétation de M. Duwoye dans son courrier du 12/10/05 (voir page 8)

La note de service permet de refuser réglementairement des heures de remplacement lorsque des HSA sont inscrites dans le service enseignant et aussi lorsque des HSE ont été faites.

Le décret est inscrit dans la logique de la continuité de l'enseignement mentionnée dans le code de l'éducation.

l'article L. 912-1 du code de l'éducation

(les passages soulignés correspondent aux modifications référencées L. n° 2005-380 du 23-4-2005. JO du 24-4-2005)

Les enseignants sont responsables de l'ensemble des activités scolaires des élèves. Ils travaillent au sein d'équipes pédagogiques ; celles-ci sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire et des personnels spécialisés, notamment les psychologues scolaires dans les écoles. Les personnels d'éducation y sont associés.

Les enseignants apportent une aide au travail personnel des élèves et en assurent le suivi. Ils procèdent à leur évaluation. Ils les conseillent dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation. Ils participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage.

Ils contribuent à la continuité de l'enseignement sous l'autorité du chef d'établissement en assurant des enseignements complémentaires."

Leur formation les prépare à l'ensemble de ces missions.

Par cet ajout, l'Etat se désengage de sa responsabilité sur la notion de continuité du service public (en la faisant porter sur les enseignants ?) et introduit une notion dérogatoire à nos statuts par le biais des enseignements complémentaires.

Taux applicables à compter du 1/11/05	HSA par heure d'enseignement (36 semaines)	1ère HSA majorée de 20%	HSE	nouveau : heure remplacement (majoration de 25% HSA)
Certifié et PLP classe normale	28,83€	34,60€	33,16€	36,04€
Certifié et PLP hors classe	31,72€	38,06€	36,48€	39,65€
Agrégé classe normale	41,25€	49,50€	47,43€	51,56€
Agrégé hors classe	45,37€	54,45€	52,18€	56,72€

Attention, la bonification (HSE majorée) n'est appliquée que si le remplacement s'effectue sur le créneau exact du remplacé.

Toute autre procédure ne donne droit qu'à une HSE, voire à rien du tout ! (voir page 6)

Peu d'informations circulent sur les dotations HSE bonifiées... mais déjà, des établissements s'inquiètent des réponses apportées par les services rectoraux : les lignes budgétaires ne seraient pas partout abondées ! Alors, avant de faire des heures, renseignez-vous...

Protocole(s)**«... il n'y a là que peu de place pour l'improvisation.»**

lu dans une circulaire rectorale...

Tout établissement doit se doter d'un protocole pour le remplacement de courte durée : ce premier point est en rupture avec le cadre national ; en effet, chaque établissement aura ainsi ses propres modalités et ses propres critères pour l'appréciation du décret. Pour le SNETAA cela ne correspond pas à l'idée que l'on peut se faire de l'autonomie des EPLE.

Le chef d'établissement est l'initiateur et l'artisan de ce protocole, éventuellement en coordination avec les équipes pédagogiques ; on risque fort de trouver tout et n'importe quoi :

- des protocoles élaborés par le *seul* chef d'établissement (ce n'est pas la majorité des cas, mais il y en a !).
- des protocoles commis en réunion restreinte, façon *conseil pédagogique* avant l'heure, où le chef d'établissement s'entoure de quelques personnes choisies et triées sur le volet.
- des protocoles *auberge espagnole* en assemblée plénière où l'on empile les unes sur les autres des propositions parfois bien éloignées de la réalité du décret.

Le protocole est présenté par le chef d'établissement au conseil d'administration qui est régulièrement tenu informé des conditions de sa mise en œuvre.

Article 2

Attention, le protocole n'est pas présenté chaque année au conseil d'administration : il serait même élaboré «une fois pour toutes», sauf à le dénoncer explicitement :

- parce que non conforme à la réglementation.
- si le rapport présenté en fin d'année au conseil d'administration fait apparaître des lacunes ou des carences.

A chaque fois, rappeler les positions du SNETAA :

Nous déplorons que les enseignants aient à pallier les carences de remplacements, nées d'une politique de réduction systématique des moyens mis à disposition de l'école de la République, publique et laïque.

Nous rappelons que nous nous sommes opposés à la suppression des MI/SE. Ces personnels, étudiants-salariés, jouaient un rôle pédagogique de premier plan notamment dans ces situations d'absences de courte durée.

Le protocole est-il obligatoire ?

Il semble bien que les chefs d'établissement pourraient agir sans protocole, de la même façon qu'ils peuvent le rédiger sans obligation de concertation avec l'équipe pédagogique (par exemple en cas de refus des enseignants de participer à l'élaboration).

Mais absence de protocole ne veut pas dire «pas de remplacements».

Le chef d'établissement élabore... le chef d'établissement recherche... le chef d'établissement désigne...

Trois verbes renforcés par l'article 6 : *les dispositions du second alinéa de l'article 3 du présent décret s'appliquent à compter du 1^{er} janvier.*

Second alinéa de l'article 3 : «*Lorsque cela est nécessaire pour assurer la continuité de l'enseignement mentionnée à l'article L.912-1 du code de l'éducation susvisé, le chef d'établissement désigne les personnels chargés d'assurer des enseignements complémentaires pour pallier une absence de courte durée.*»

Exit la notion d'absences prévisibles...

Exit le terme de protocole !

Le SNETAA a demandé fermement et à plusieurs reprises l'abrogation du décret sur les remplacements de courte durée, ce n'est évidemment pas pour cautionner la mise en place des protocoles.

C'est pourquoi au SNETAA, sans jamais pratiquer le syndicalisme d'accompagnement, nous veillerons à ce que les protocoles mis en place ne soient pas dérogoratoires au décret et n'induisent pas des contraintes supplémentaires inacceptables pour nos collègues.

A ce titre, nous les encourageons vivement à vérifier le protocole de leur établissement, mais aussi à prévoir le réexamen dudit protocole à la rentrée prochaine (réexamen qui semble indispensable suite au mouvement des personnels enseignants ou de direction, par exemple).

Protocoles et chefs d'établissement : entre le marteau et l'enclume ?

Dans le *Petit Lexique Imposé à l'usage des différents services du Ministère de l'Education Nationale*, édition corrigée du 27 août 2005, nous pourrions lire la définition suivante :

Chefs d'établissements : personnels *aux ordres*, instruments d'un confort administratif devant exécuter sans moyens nouveaux les tâches des rectorats que, par ailleurs, l'on dégraisse...

Sans tomber dans la compassion larmoyante, reconnaissons que le décret du 26 août sur les remplacements de courte durée s'applique parfaitement à cette définition. Toutefois, aux cris d'indignation et aux inquiétudes, suscités non par le décret lui-même mais sur les conditions de son application par le biais des protocoles, succèdent assez rapidement des attitudes parfois équivoques.

12 septembre 2005 :

Le syndicat des chefs d'établissement oriente ses recommandations dans le sens de la simplicité et de la non précipitation.

Il ne reconnaît que deux références réglementaires (le décret lui-même et les statuts des personnels) et propose un argumentaire facile à mettre à œuvre :

- Pas de mise en œuvre avant la présentation devant le conseil d'administration.
- Une seule priorité : le remplacement des absences prévisibles.
- Pour les absences imprévisibles : à l'impossible nul n'est tenu.
- Les autorités académiques ne peuvent rien imposer.

Suivait une dernière recommandation : *s'appuyer, là où elles existaient déjà, sur les habitudes locales de remplacement.*

Un tableau somme toute idyllique de la situation qui n'aurait pas tardé à s'assombrir lors du passage de la parole aux actes...

28 septembre 2005 :

Le syndicat des chefs d'établissements écrit afin d'obtenir *des éclaircissements qui conditionnent l'écriture des protocoles pour le remplacement de courte durée.*

En retour, c'est LA réponse de Monsieur Duwoye, directeur des personnels enseignants...

LA réponse qui va vite devenir **LA référence obligatoire**, et qui entérine ipso facto d'autres textes, pourtant non réglementaires... D'un décret, qui a force de loi, et qui se situe au niveau national, on en est venu tout naturellement à des prises de positions, par circulaires interposées (voire superposées), ou tout simplement par courrier : la loi devient *individualisante (chacun fait ce qui lui plaît !)*... C'est le début de la déréglementation.

Au SNETAA, nous sommes toujours contre l'application du décret (qui n'est une réponse ni administrative ni pédagogique au problème du remplacement). Toutefois, la loi est la loi... mais rien que la loi ! et tant qu'elle existe, c'est elle qui doit s'appliquer nationalement et sans préjudice supplémentaire pour les personnels.

Et maintenant ?

Un secrétaire départemental d'un syndicat de personnel de direction préconisait un système, qualifié de judicieux : **faire le maximum d'heures de remplacement, dans le cadre du décret, pour prouver que les rectorats ne pourraient pas payer...**

Heureuse initiative s'il en est, ménageant habilement la chèvre (les enseignants, en leur faisant croire qu'on était de leur côté et qu'on trouvait des solutions) et le chou (le rectorat, en montrant sa bonne volonté dans l'application du décret).

C'est donc le flou le plus complet comme en témoignent les exemples de protocoles mis en ligne sur le site du syndicat des chefs d'établissement et chaque chef d'établissement est malheureusement laissé libre de ses choix en matière de protocole.

Le protocole risque d'être le résultat d'un rapport de force entre enseignants et direction. Est-ce réellement cela que souhaitent les personnels de direction ou plutôt aller vers une véritable politique sur le remplacement ?

FCPE

Le point de vue de la fédération des parents d'élèves

...[le remplacement] répond à une forte demande des parents, dicit Gilles de Robien.

Si la FCPE semble approuver la mise en place des protocoles et leur application, «*Ces mesures constituent une légère avancée dans la reconnaissance de l'obligation d'assurer la continuité du service public*», **elle reste néanmoins vigilante** : «*Nous poursuivons notre campagne de dénonciation des non remplacements.*»

En effet, la fédération de parents d'élèves souligne que ces mesures **sont loin de résoudre les problèmes** du remplacement, et plus particulièrement ceux supérieurs à 15 jours, «*nombre de rectorats ne nomment un remplaçant qu'au-delà de 4 semaines voire, dans certains cas, de 5 semaines de congés.*»

Toutefois, la FCPE reconnaît qu'il n'est **pas de leur champ de compétence** «*de se prononcer sur l'obligation qui serait faite aux enseignants d'assurer les remplacements de courte durée.*»

Lu sur un blog d'élève

Notre Gilou de ministre fait dans l'autosatisfaction. Il s'est réjoui de constater le peu de participation à la grève du 24 novembre. Il se félicite du bon sens des enseignants qui, finalement, voient bien que le protocole de remplacement des absences de courte durée est un bon protocole et une grande avancée.

3 heures supplémentaires dans mon lycée... C'est sûr ça va marcher...

Courage, Gilou, t'es sur la bonne voie !!!

Posté par PERLE_D_EAU à 22:13

Autosatisfaction

On n'est jamais si bien servi...

Activités parlementaires - Questions au gouvernement - 14 décembre 2005

Gilles de Robien, *Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche*

J'ai voulu organiser le remplacement des professeurs absents, parce que cela répond à une forte demande des parents, que cela contribue à assurer la continuité du service public de l'éducation nationale et qu'il s'agit aussi là d'un élément important en faveur de l'égalité des chances. J'ai le plaisir de vous annoncer que, suite au décret du 30 août 2005, 66% des établissements ont aujourd'hui leur protocole de remplacement, soit les deux tiers d'entre eux. Cela s'est fait sur la base du volontariat et de l'incitation, après concertation avec les organisations syndicales.

C'est un système qui marche bien, puisque si l'on compare avec la même période de l'an dernier - septembre, octobre, novembre et décembre -, on constate 85% de remplacements en plus ! Je salue la communauté éducative, qui a bien compris l'enjeu et qui a répondu « présent » !

... que par les siens !

Merci à Monsieur Jean-Yves Hugon, député UMP de l'Indre d'avoir posé cette question... mais la réponse laisse perplexe.

66% des établissements ont aujourd'hui leur protocole de remplacement : sauf à apprendre que 66% représentent 2/3, on est loin de la prévision de M. Duwoye qui fixait à fin octobre l'élaboration des protocoles pour **tous** les établissements.

cela s'est fait sur la base du volontariat et de l'incitation : sans doute une nouvelle définition de la formule *une main de fer dans un gant de velours* !

après concertation avec les organisations syndicales : il serait plus juste de dire concertation avec *DES* organisations syndicales... (voir page 9)

si l'on compare avec [...] l'an dernier [...] on constate 85% de remplacements en plus : sur quelles bases ? Les protocoles n'existant pas l'année dernière, il y a donc eu 0 remplacement dans ce cadre ; et + 85% de 0...! D'autre part, les chefs d'établissement ont été fortement conviés à faire toutes les remontées de suppléance, et pas seulement celles prévues par le décret, mais aussi les auto-remplacements et les échanges de service qui, pour la plupart, étaient des mesures prises à l'interne et n'entraient pas dans la comptabilité ; il est difficile, dès lors, d'établir des comparaisons.

Syndicats, Fédérations et remplacement...

«A bas le décret sur les remplacements !»... Qui n'a pas entendu crier un tel slogan depuis quelques mois, quelle organisation syndicale n'en n'a pas fait son cheval de bataille de rentrée ? Mais plus que des paroles, des précisions sont nécessaires.

Le SNES, fortement médiatisé sur le sujet, déclare : «Refusons les remplacements de Robien», mais n'hésite pas à écrire (Université Syndicaliste du 17 septembre 2005) :

... des solutions diversifiées peuvent être élaborées, fondées sur le volontariat ou l'ouverture de discussion sur le remplacement. (motion reprise par le SNES, le SNU.EP et le SNEP)

Commentaire : On comprend beaucoup mieux les propos du ministre de l'Education Nationale : *Cette question [des remplacements] a fait l'objet d'une intense concertation que j'ai menée avec les organisations syndicales. J'ai approuvé leur souhait d'organiser librement et dans la concertation au sein des établissements du second degré ces remplacements.*

Le SGEN-CFDT s'oppose à l'application du décret et à la mise en place des protocoles... mais note toutefois qu'il faut rechercher des solutions pour assurer le droit à la continuité pédagogique. Pour le SGEN-CFDT, *toute réelle solution passe par la redéfinition du métier et du service qui doit intégrer toutes les nouvelles tâches (concertation, aide et suivi des élèves, remplacement court,...).*

Commentaire : on peut parfaitement mesurer le danger initié par tous ceux qui souhaitent une augmentation du temps de présence des enseignants dans les établissements. Ce serait là encore ouvrir une brèche dans nos statuts et nos conditions de travail que d'entériner le distinguo entre le face à face pédagogique, c'est-à-dire le cours dans la classe face aux élèves et toutes les autres activités. Cette différenciation est parfaitement connue dans le cadre de l'exercice en formation continue (il y a pondération en fonction des horaires).

La CGT refuse, dans ses appels, le décret du 26 août, mais ne parle pas beaucoup des protocoles...

Sans commentaire !



Communiqué du 14 novembre 2005

Abrogation immédiate du décret du 26 août 2005

Les organisations syndicales SNETAA-EIL, Fédération SUD Education et SN-FO-LC se sont rencontrées au niveau national le 14 novembre pour développer la mobilisation contre le décret sur les remplacements de courte durée.

Elles ont établi leur complet accord pour exiger **l'abrogation immédiate du décret du 26 août 2005**. Elles rappellent leur attachement total à la définition statutaire des obligations de service des personnels en maxima hebdomadaires d'heures de cours.

Elles refusent toute forme de polyvalence, de globalisation et d'annualisation.

C'est au ministre qu'incombe la responsabilité du service public et laïque de l'Education nationale en cas d'absence des personnels de courte, moyenne ou longue durée : qu'il décide les recrutements nécessaires de personnels titulaires remplaçants !

Ce n'est pas au niveau local qu'on gère les fonctionnaires d'Etat : mettre en avant un prétendu volontariat, c'est imposer l'individualisation et l'éclatement du statut national des personnels.

Nos organisations syndicales se félicitent de la mobilisation des collègues dans un très grand nombre de collèges, de lycées, lycées professionnels, SEGPA et EREA.

Face à l'éclatement du statut national auquel aboutira le décret du 26 août, s'il n'est pas abrogé, nos organisations appellent l'ensemble des collègues et aussi toutes les autres organisations syndicales à amplifier le mouvement dans l'unité sous toutes les formes, AG, motions, lettres aux parents, manifestations, grève : **le ministre doit abroger immédiatement son décret.**

Le SNETAA-EIL, la Fédération SUD Education et le SN-FO-LC invitent les personnels dans les établissements, avec leurs organisations syndicales, à dénoncer auprès des parents, le contenu démagogique, anti-pédagogique et contraire à l'intérêt des élèves, du décret du 26 août 2005.

Analyse d'un protocole : pour une lecture sans passion

Protocole de remplacement des absences de courte durée	
<p><u>Décret n°2005-1035</u> du 26.08.2005 (J.O. du 27.08.2005)</p> <p>Préambule Les enseignants du Lycée Professionnel, <u>soucieux de la continuité du service public et de l'intérêt des élèves ont une pratique de longue date, à leur initiative, des remplacements.</u> Ces remplacements effectués «en interne» qui concernent les absences prévisibles de très courte durée (stages, voyages) ou non prévisibles (maladie) sont mis en œuvre <u>en accord avec la direction.</u> Il convient donc, avant tout, de ne pas interrompre le fonctionnement existant. De la même façon, il doit être tenu compte de la spécificité de l'établissement concernant le petit nombre d'enseignants en enseignement général. Ce protocole a pour objectif la mise en application du décret afin <u>d'améliorer la situation actuelle si nécessaire,</u> en posant les principes et en organisant les modalités de remplacement des absences de courte durée d'une façon plus organisée.</p> <p>Article 1 La mise en œuvre de ce protocole qui prendra en compte les <u>disponibilités</u> et les <u>qualifications</u> de chacun s'appuiera sur le <u>volontariat.</u></p> <p>Article 2 Les remplacements pris en compte seront ceux relatifs à la maladie, aux stages et aux voyages scolaires. Ne seront pas pris en compte les remplacements suite aux convocations pour préparation de sujets d'examens, surveillance et corrections d'examens.</p> <p>Article 3 La mise en œuvre s'appuiera sur les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • récupération des heures par le professeur absent pour convenance personnelle. • remplacement du professeur absent par un professeur (ou des professeurs) de la même discipline. • remplacement du professeur absent par un professeur d'une autre discipline de la même équipe pédagogique. Ce professeur assure ses cours dans sa propre discipline. • organisation de devoirs par le professeur absent, surveillés par la vie scolaire en fonction des ressources humaines disponibles et de façon ponctuelle. • Activité d'information dans le domaine de l'action éducative programmée ans le cadre de l'éducation à l'orientation, à la santé ou à la citoyenneté. <p>Article 4 Les heures effectuées sur le même créneau horaire que celui du professeur remplacé sur la même classe seront <u>rémunérées en HSE bonifiées</u> (+ 10 %). Dans les autres cas, elles seront non majorées.</p> <p>Ne sont pas concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les T.Z.R. en sous service ou rattachés <u>dans tous les cas</u>; - l'enseignant qui récupère ses propres cours quand il a obtenu une autorisation d'absence pour convenance personnelle ; - les enseignants qui se remplacent mutuellement dans le cadre d'un échange de services. <p>Article 5 Les remplacements seront organisés, à partir des absences prévisibles des enseignants et des classes libérées, grâce à un tableau affiché en salle des professeurs.</p>	<p>La seule référence réglementaire</p> <p>Il est utile de rappeler ces notions</p> <p>Donc un protocole « d'accord »</p> <p>Ne pas oublier qu'effectivement il y avait une vie avant le décret</p> <p>Les 3 mots-clés que nous combattons !</p> <p>Précisions qui évitent toute dérive ultérieure et surtout le fameux auto-remplacement par anticipation synonyme de globalisation</p> <p>Ces dispositions ne sont pas graduelles (il n'est pas établi d'ordre de priorité), mais leur mise en œuvre est en référence avec l'article 1 : c'est une des cinq propositions qui s'applique</p> <p>Il faudrait indiquer les références des décrets HSE et HSE bonifiée</p> <p>Sauf dépassement des obligations de service (par exemple pour un TZR affecté sur 16 heures avec deux heures de rattachement)</p> <p>Souci louable de transparence</p>

DOSSIER SPÉCIAL : REMPLACEMENTS DE COURTE DURÉE

Protocoles : des propositions inacceptables, entre incompétence, caporalisme et règlements de compte

Petit florilège... À rejeter sans modération !

... il sera fait appel à des professeurs d'établissements voisins.

... en cas d'absence de volontaires, les limites de l'intervention sont de 5 heures hebdomadaires.

... un pool d'enseignants volontaires sera constitué...

... le remplacement peut s'effectuer par anticipation, notamment pour les absences liées aux examens.

... les heures non effectuées sont un crédit d'heures dues à l'établissement avant la fin de l'année.

... regroupement avec une autre classe...

... l'enseignant doit être prévenu 24 heures à l'avance, sauf accord de sa part.

... le remplaçant assure la matière du remplacé...

... en dehors des autorisations d'absences de droit, les autres autorisations d'absences (sollicitées au moins une semaine à l'avance), ne sont accordées que si le remplacement peut être organisé par auto-remplacement ou par échange entre professeurs.

Et nos conditions de travail ?

Cette mesure nouvelle « permet de faire appel aux professeurs disponibles qui effectueront des enseignements conformes à leur qualification et selon les besoins des élèves : le professeur utilise les créneaux horaires rendus vacants pour enseigner dans la ou les disciplines dans lesquelles il intervient dans le cadre de ses obligations de services statutaires ».

Le maître mot est **DISPONIBILITÉ** : il faut être disponible ! Avoir un emploi du temps qui permet d'utiliser (de rentabiliser ?) les créneaux horaires rendus vacants.

Un chef d'établissement de l'Académie de Poitiers a déjà prévu et prévenu qu'il n'y aurait plus de modifications d'emploi du temps pour permettre les remplacements et que dès l'année prochaine, il intégrera cette contrainte au moment de la mise en place des emplois du temps, afin d'avoir un pool d'enseignants disponibles pour une intervention sur les créneaux horaires vacants !

De la disponibilité au mérite ...

De la disponibilité au mérite, il n'y a qu'un pas que certains s'empresseront de franchir... gageons que dans quelque temps, des circulaires rectorales barèmeront le nombre d'heures effectuées « volontairement » pour le **passage à la hors classe** !

Protocoles : Attention ... danger !

MISE EN PLACE DU PROTOCOLE DE REMPLACEMENT

VOS PROPOSITIONS :

Je vous remercie de me remettre cette fiche personnelle dûment complétée

NOM DU PROFESSEUR :

Je suis VOLONTAIRE
pour les remplacements de collègue : OUI NON

Si OUI :

- uniquement dans ma matière	OUI	NON
- uniquement dans mes classes	OUI	NON
- dans d'autres classes	OUI	NON
- pour aider les élèves à faire leurs devoirs	OUI	NON

JE PEUX EFFECTUER DES REMPLACEMENTS :

Aux jours et heures suivants :

-.....
-.....
-.....
-.....

Indépendamment des jours et heures ci-dessus, j'accepte d'étudier toute proposition de remplacement qui me serait faite : OUI NON

Je fais les propositions suivantes destinées à compléter le futur protocole :

Commentaire :

Cette fiche, au demeurant sympathique puisque ne mettant en avant que la notion de volontariat, est aussi très dangereuse car elle inclut des notions anti-statutaires :

- Tout d'abord elle suggère que l'on puisse effectuer un remplacement dans une discipline autre que sa discipline de recrutement
- Ensuite, amalgame entre face à face pédagogique et autres activités (aide aux devoirs, par exemple... difficile à imaginer quand on est ni devant ses élèves ni dans sa matière !)
- Enfin, l'astreinte : j'ai un emploi du temps sur la base d'un service hebdomadaire de 18 heures, et je vous dis aussi quand je suis libre... Voilà cette fameuse mise à disposition des enseignants du lundi matin au vendredi soir qui refait sournoisement surface !

Disponibilité ? Flexibilité ?... Culpabilité !

Accepter les remplacements de courte durée, c'est contribuer à la dévalorisation de notre travail, à la multiplication de nos tâches, à l'allongement de notre temps de présence dans les établissements.

Nous sommes dans la logique du toujours plus... le travail effectué dans le cadre statutaire, celui des 18 heures hebdomadaires, semble être ignoré.

60 heures de plus par an ! C'est inscrit dans le décret. Et ces heures n'entrent pas dans le temps de travail décompté pour la retraite... Elles ne sont pas notées dans un emploi du temps... Sommes-nous prêts pour ces 5 heures par semaine en plus de notre temps de travail réglementaire ?

Un néo-titulaire qui cotisera 40 ans minimum constaterait en fin de carrière un total de :

**2400 heures supplémentaires possibles...
près de 4 années de travail supplémentaire sur une carrière !**

Dans le même temps, contractuels et vacataires sont au chômage : pensez-y avant d'être «volontaire» !

Accepter le principe du remplacement, en cautionnant le «travailler plus», c'est participer au développement de la précarité et justifier de fait les fermetures de postes aux concours...

Et c'est aussi la remise en cause de la définition nationale de nos services. Cela amorce, sans qu'il y ait consultation, une profonde modification du métier d'enseignant : **nous ne pouvons pas l'accepter !**

**Pas de postes aux concours... Volonté de non stabilisation des personnels... gestion inefficace...
La responsabilité de nos gouvernants est lourde !**

Culpabilité ?

**Au contraire de ce qu'on voudrait nous faire croire
ce ne sont pas les enseignants qui sont coupables.**

Coupables de quoi, d'ailleurs ? D'être absents, alors que l'on sait que ces absences de courte durée représentent moins de 3% du volume horaire (sans oublier que plus de la moitié de ces heures «perdues» le sont en ordre de mission au service de nos élèves : préparation des examens, surveillance, correction, formation, stages...). Qu'on ne se leurre pas, ce n'est pas vraiment un souci pédagogique qui anime le gouvernement dans ce dossier. Son intention est de s'attaquer aux statuts des enseignants et aura (hélas !) pour conséquences, vu les moyens mis en œuvre, de réduire la qualité de l'enseignement dispensé aux élèves.

Si l'on devait chercher un coupable, ce serait donc du côté du Ministère de l'Éducation Nationale qu'il faudrait chercher. En voulant à toute force imposer les remplacements de courte durée en interne, le Ministre de l'Éducation Nationale favorise la flexibilité et l'augmentation du temps de travail tout en renforçant le pouvoir des chefs d'établissement et en espérant entretenir une casse des équipes pédagogiques enseignantes (faire porter aux absents la responsabilité de leur supplément de travail, créer un climat malsain dans les établissements entre ceux qui accepteront et ceux qui refuseront les remplacements...).

Le dispositif mis en place (décret et protocole) est dangereux pour la qualité de l'enseignement, pour la solidarité des équipes pédagogiques et en ce qu'il particularise les établissements. Il ne règle rien et ne pose sans doute pas le vrai problème de fond sur le remplacement : où sont les TZR, titulaires de zones de remplacements créées en 1997 pour tous types de remplacements ? Dans un souci permanent d'économie budgétaire, les TZR sont trop souvent affectés à l'année sur des postes non pourvus aux concours... Dans ces conditions, ils n'assurent plus les remplacements des absences de courte ou moyenne durée... et même ne suffisent plus aux absences de longue durée dans de nombreuses spécificités.

Et si on refuse et que le Chef d'établissement me l'impose ?

Dès le départ le SNETAA s'oppose aux heures supplémentaires. Ce décret gangrène les solidarités collectives du fait de l'individualisation qu'il implique. C'est en refusant les heures supplémentaires, en étant collectivement soudés que l'on montrera les limites de l'obligation à assurer des Remplacements. Car le Chef d'établissement saura que s'attaquer à l'un, c'est s'attaquer à l'ensemble de la communauté éducative. Plus que jamais, nous devons recréer les solidarités, seule réponse efficace aux démantèlements orchestrés.

La réponse n'est pas individuelle, elle est collective !

**Le SNETAA-EIL répond
Rejoignez-nous !**