7 mesures pour le remplacement Le remplacement est en crise. Il aura fallu quasiment 5 ans de mandature pour que le ministère de l'éducation s'en aperçoive et communique à ce sujet. C'est dans cette perspective que la ministre a présenté à la mi-octobre 7 mesures « afin d'améliorer l'efficacité du remplacement ». Compte-tenu des besoins, ces mesures sont totalement dérisoires et relèvent pour l'essentiel d'une opération de communication faute de moyens débloqués pour recruter. Plusieurs de ces mesures auront des effets néfastes pour les conditions de travail des enseignant-e-s et remettent en cause des droits importants. En 7 points, la réponse de SUD éducation aux 7 mesures ministérielles. **1. Des indicateurs publics qui seront actualisés chaque année pour mieux informer les parents** Le MEN entend jouer la transparence et tout dire sur la réalité des non remplacements par un bilan annuel en se dotant d'indicateurs qu'il va rendre public. On ne peut que se féliciter de cette volonté de transparence du ministère. Cependant, alors que diverses pratiques de l'administration visent à réduire artificiellement le décompte du nombre d'absences non remplacées et faussent donc les chiffres, on peine à voir en quoi le fait de communiquer des moyennes et des pourcentages va améliorer la situation sur le terrain. A moins qu'il ne s'agisse d'une opération de communication pour minimiser le problème en démontrant chiffres à l'appui qu'il n'est pas si important que cela. En lieu et place de véritables moyens, le ministère compte donc s'inscrire dans la guerre des chiffres en opposant ses statistiques, dont on peut douter de la sincérité, à celles des organisations syndicales ou au vécu des personnels et des familles. **2. Une information aux parents sur les absences, dès la rentrée 2017 qui prendra la forme d'une charte d'information aux familles avec la durée et les modalités de remplacement des enseignant-e-s absent-e-s** Les parents sont déjà informé-e-s quand l'enseignant-e de leur enfant est absent-e ainsi que de la durée quand celle-ci est prévisible et des moyens de remplacement disponibles quand il y en a. Le MEN croit bon préciser que ces informations doivent se faire dans le respect des droits des personnels. Nous voilà rassuré-e-s sur le respect du droit à la vie privée des enseignant-e-s, que le ministère ne sacrifiera pas sur l'autel de l'efficacité de son plan pour le remplacement. Cette « mesure » ne va en rien améliorer l'efficience du remplacement, c'est uniquement de la communication. **3. Renforcer le potentiel de remplacement** Lorsque le ministère évoque les moyens c'est pour faire sa propre promotion et dire que de 2013 à 2017, contrairement à la précédente mandature, il a mis les moyens pour reconstituer le vivier de remplaçant-e-s dans le 1er degré : + 3522 postes, en se gardant bien d'annoncer des perspectives pour la suite. Si on calcule : 3522 postes créés – 1576 postes précédemment supprimés = 1946 postes. Le bilan entre 2007 et 2017 est donc de +1946 postes. Un nombre dérisoire qui n'empêche pas le manque de remplaçant-e-s de s'aggraver. Conséquence : la généralisation du recours aux contractuel-le-s (y compris dans le 1er degré, marqué aussi en cette rentrée par un recours massif aux listes complémentaires). Le manque de postes était pourtant largement prévisible. La mobilité des personnels en pâtit. Ces chiffres ne concernent que le premier degré – et pour cause, dans le secondaire, il n'y a pas eu de créations de postes. Les créations de postes de remplaçant-e-s ont été insuffisantes pour répondre aux besoins et le ministère ne porte aucun engagement pour les années à venir. Pour résoudre le problème du remplacement, il faut créer des postes ! **4. Dans le 2nd degré, des protocoles de remplacement de courte durée réactivés** La relance du « remplacement à l'interne » dans l'établissement, payé en HSE, pour des absences inférieures ou égales à 15 jours en dit long sur l'indigence des mesures proposées. Là encore on fait peser le manque de moyens sur les enseignant-e-s. Ce dispositif, mis en place en 2005 par F. Fillon et Ph. de Robien, ne fonctionne pas car les enseignant-e-s ont déjà une surcharge de travail importante et ne peuvent assurer sans cesse des tâches supplémentaires. Les résistances que les personnels ont opposées à ce dispositif l'ont en pratique vidé de sa substance. La communication du ministère sur la réactivation de ce dispositif vise à accroître la pression des chef-fe-s d'établissement sur les enseignant-e-s pour leur imposer des remplacements à l'interne. Hier comme aujourd'hui, SUD éducation appelle les personnels à résister individuellement et collectivement à cette attaque. **5. Un vivier de remplaçant-e-s unique par département pour le 1er degré** Le MEN prétend mettre en place « un cadre unique et sécurisé » du remplacement dans le 1er degré qui consiste à fusionner

les remplacements limités à des zones géographiques et ceux affectés au département. Le coup classique du pilotage et du redéploiement pour améliorer l'efficacité des remplacements, ce qui sous-entend que les problèmes de remplacement seraient liés à une mauvaise gestion. Ce redéploiement à l'échelle départementale revient à gérer la pénurie de postes à une plus grande échelle. On voit mal l'efficacité d'une telle mesure mise à part qu'elle fait peser sur les enseignant-e-s le poids du manque de postes qui n'est pas de leur responsabilité. L'expérience montre que plus la gestion est éloignée des circonscriptions, plus l'efficacité du remplacement est compromise. Cette mesure va dégrader les conditions de travail des remplaçant-e-s en augmentant leur temps de transport pour parcourir le département d'un bout à l'autre. Elle est inacceptable. **6. Mieux accompagner les personnels pour limiter les absences perlées** Il s'agit pour le MEN de mettre en place un protocole pour accompagner les personnels en difficulté pour limiter leurs absences perlées. Il s'articulerait autour de trois axes : repérage – accompagnement – anticipation. Dans une profession où la médecine du travail est quasi-inexistante, le MEN prétend faire de la prévention. On pourrait en rire si cette mesure n'était pas tout simplement cynique alors que nombre d'absences perlées découlent d'une pathologie non reconnue par la médecine du travail. A qui va s'adresser exactement ce protocole ? Les absences justifiées par un arrêt maladie n'ont pas à être commentées par qui que ce soit sauf par un-e médecin. Cela ne relève pas de missions de DRH. Les autres types d'absences sont strictement réglementées. Cette mesure n'a pas d'autre but que d'augmenter le flicage des enseignant-e-s pour qu'ils-elles limitent leurs absences. **7. Limiter l'impact des absences prévisibles sur le temps d'enseignement** Pour qu'il y ait moins d'absences, le ministère propose de faire des formations continues pendant les petites vacances, sur la base du volontariat et en les rémunérant. En pratique, on peut s'attendre à la suppression de toute formation continue sur temps scolaire – droit qui est déjà largement rogné faute de moyens de remplacement. Les enseignant-e-s qui voudront bénéficier d'une formation continue devront le faire pendant leurs vacances. Cette mesure scandaleuse va se traduire dans les faits par la disparition complète du droit à formation continue sur temps de travail et par une augmentation du temps de travail des enseignant-e-s Dans la même veine, le MEN envisage d'organiser les jury d'examen de préférence le mercredi après-midi. Quelques mercredis après-midi contre des dizaines de milliers de journées non remplacées sur une année scolaire, c'est dérisoire. D'autant plus que certains cours non assurés dans le secondaire découlent de dispositifs récents comme les Contrôles en Cours de Formation, que SUD éducation a toujours combattus. Cette mesure aux effets dérisoires sur le nombre de cours non assurés vise à augmenter encore le temps de travail des enseignant-e-s. Enfin cerise sur le gâteau, le MEN prévoit la publication d'un guide pour clarifier le cadre juridique des autorisations d'absence – sous-entendant par là que les demandes d'autorisation d'absences seraient dispensées au mépris des règles et du droit et que les problèmes de remplacement leurs seraient imputables. Les enseignant-e-s ne bénéficient en rien de largesses de leurs supérieur-e-s hiérarchiques qui appliquent très strictement le droit, souvent sans prendre en compte leur situation personnelle. **Cette mesure vise à faire peser sur les enseignant-e-s le manque de moyens de remplacement en remettant en cause leurs droits et en dégradant un peu plus leurs conditions de travail. SUD éducation dénonce ces 7 mesures sur le remplacement : une opération d'enfumage à quelques mois des élections qui va dégrader encore les conditions de travail des enseignant-e-s.Pour SUD éducation, la seule solution pour améliorer le remplacement c'est de recruter massivement des enseignant-e-s titulaires à la hauteur des besoins.**

Documents joints

7 mesures pour le remplacement