

DOSSIER

Le remplacement

Grandeur et misères



© Thierry Nectoux



© DR



© Daniel Maunoury



© Thierry Nectoux



© Daniel Maunoury

Dossier coordonné par Christophe Barbillat, Xavier Marand et Carole Condat. Réalisé par Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alice Cardoso, Carole Condat, Odile Cordelier, Anne Féray, Valérie Héraud, Vincent Lombard, Xavier Marand et Daniel Robin.

Le remplacement des professeurs absents subit, particulièrement à cette rentrée, une double peine : une forte dégradation de son potentiel et de nouvelles dégradations des conditions de service et d'emploi des personnels chargés de l'assurer.

A la rentrée 2009, 3 000 emplois destinés au remplacement des professeurs absents ont été supprimés. Pourtant, l'année passée, dans de nombreuses académies, l'insuffisance des moyens de remplacement n'avait pas permis, dans certaines disciplines, d'assurer le remplacement de congés maternité, congés pourtant prévisibles. Dans le même temps, nombre de titulaires remplaçants (TZR) sont affectés sur un poste à l'année, en particulier en raison de l'insuffisance des recrutements d'enseignants titulaires aux différents concours. C'est dire que le remplacement des professeurs absents va être considérablement « tendu », conduisant les rectorats, sans que cela suffise à couvrir les besoins, à faire appel à des personnels précaires en plus grand nombre. Les personnels paient le prix fort : extension des zones de remplacement, pressions diverses pour assurer des remplacements dans des conditions inacceptables, utilisation d'étudiants préparant les concours de recrutement comme remplaçants dans le cadre de stages qui, dès lors, ne peuvent être présentés comme des stages de formation. On voit bien que le ministère entend remettre en cause le principe du remplacement des enseignants absents par des personnels titulaires. C'est l'importance de cette mission du remplacement pour le fonctionnement du système éducatif et les conditions d'exercice de cette mission qui nous a conduits à réaliser ce dossier. ■

Service public

Remplacer, un besoin permanent

Congés de maternité, congés de maladie « ordinaires » ou longs, stages et congés de formation, ordres de mission, exercice de mandats électifs, participation aux jurys de concours ou d'examen... s'y ajoutent des décalages calendaires inévitables à certaines opérations de gestion (par exemple certains types de détachement ou d'affectation) :

les situations sont très diverses à l'occasion desquelles les personnels ne peuvent assurer leur service.

Remplacer les personnels est un besoin permanent du service public d'éducation, que le ministère évalue avec constance depuis de très nombreuses années à un « volume » d'environ 6 à 7 % des personnels en poste en établissement.

Continuité du service public

En collège comme en lycée, à travers l'inquiétude des parents d'élève pour savoir si leurs enfants bénéficieront bien des enseignements et de l'encadrement auxquels ils ont droit, se joue en réalité la question de la continuité du service public, de l'égalité d'accès à l'éducation, à la fois dans l'espace, ce service devant être assuré avec une qualité équivalente sur l'ensemble du territoire, et dans le temps, tout élève ayant le même droit à un même nombre d'heures de cours aux différentes étapes de sa scolarité. Assurer la continuité du service public d'éducation est donc un impératif auquel l'État ne peut se soustraire.

Qualité du service public

La continuité du service public d'éducation n'est réalisée que si la continuité pédagogique est assurée. Il ne suffit pas, en effet, qu'un adulte soit présent dans une classe pour en « garder » les

élèves à la place du professeur absent : un collègue est véritablement remplacé lorsqu'un autre est en mesure de prendre en charge une classe pour lui assurer, dans la discipline et dans le cadre des programmes, des cours en continuité avec les cours précédents, la progression engagée, etc. S'adapter dans un délai réduit à des situations diverses requiert toute la qualification professionnelle et la sécurité de l'emploi. La loi a d'ailleurs prévu que le remplacement soit assuré par des titulaires, même si l'ad-

ministration n'a de cesse de contourner ces dispositions.

Il a fallu une intervention syndicale constante du SNES pour aboutir en 1985 à la création des titulaires-remplaçants (TR) devenus en 1999 les actuels TZR (titulaires sur zone de remplacement), avancée décisive dans l'idée d'un remplacement non plus assuré au coup par coup par des collègues précaires recrutés *ad hoc* et *in extremis* (les maîtres auxiliaires d'alors, les contractuels et vacataires d'au-

Du côté de la vie scolaire

Trois questions à Marie-Pierre Rigaud

CPE en collège, Maine-et-Loire

L'US : À la vie scolaire dans ton collège, quels problèmes rencontres-tu pour l'accueil des élèves en dehors des cours ?

Marie-Pierre Rigaud : « En dehors des cours » est une expression vaste : permanence, exclusion de cours, exclusion/inclusion, retenue, temps du déjeuner... La vie scolaire est aussi le refuge pour les « désœuvrés » et ceux qui perturbent le cours. La surveillance est complexe au collège et nécessite de nombreux adultes sur le terrain. Lorsqu'un professeur est absent, les permanences s'alourdissent, en cas d'exclusion de cours : c'est aussi la vie scolaire. Nous avons peu de moyens pour encadrer les élèves de 7 h 40 à 17 h 45. La demi-pension est un temps fort, tous les assistants d'éducation (AE) sont sur le pont entre le

self, la surveillance et les activités du foyer. Nous jonglons avec les heures des repas, d'ouverture du foyer, des clubs. Avec un AE de plus le midi, nous pourrions travailler avec plus de confort.

L'US : Dans ton collège, comment répondez-vous au manque de personnel ?

M.-P. R. : La sécurité étant notre priorité, l'animation ne peut pas être développée comme elle le devrait, c'est dommage car les AE sont demandeurs. La carence en personnel se gère dès le départ dans l'emploi du temps des surveillants : nous voyons les temps « chauds », les permanences, là où les besoins sont les plus importants et nous définissons nos priorités sur le terrain chaque jour. Au final, nos choix dépendent surtout

du nombre de postes et d'élèves à encadrer.

L'US : L'accueil et l'animation éducative ne sont-ils pas les grands absents de notre système éducatif ?

M.-P. R. : L'institution fait de mauvaises économies. Avoir les moyens humains et financiers nécessaires pour le suivi et l'accueil des élèves n'est pas un luxe ! Tant d'enjeux sont présents à l'école. Il nous faut accompagner, rendre la vie en communauté et les apprentissages possibles dans les meilleures conditions. Il faut se donner les moyens d'assurer ces missions, recruter des personnels qualifiés (pour l'animation par exemple...) et rendre effectif le travail en équipe pour donner un sens aux mots accueil, accompagnement, éducation et instruction.



© Thierry Nectoux

Le « volume » des TZR est utilisé comme une variable d'ajustement budgétaire et de gestion des moyens



Petit lexique

Mémo TZR 2009-2010 disponible dans les sections académiques du SNES

TZR (Titulaire sur Zone de Remplacement)

Enseignant titulaire (certifié, agrégé, CPE ou CO-Psy) affecté sur une zone géographique et chargé soit d'assurer le remplacement de collègues temporairement absent soit d'occuper pour la durée de l'année scolaire des blocs d'heures non pourvus dans les établissements.

Résidence administrative

Commune dans laquelle est implanté l'établissement dans lequel est affecté un fonctionnaire titulaire. Pour les TZR, cette commune est celle où est implanté l'établissement de rattachement administratif.

jour d'hui), mais assuré par des collègues titulaires faisant partie intégrante du service public. Cette question est indissociable de celles de la précarité et du recrutement : assurer un système de remplacement exercé par des titulaires implique un nombre de postes suffisant aux concours pour couvrir à la fois les besoins dans les établissements et en remplacement. Pourtant, ni les gouvernements successifs ni l'administration n'ont jamais respecté le prin-

cipe du besoin permanent. Suppressions massives de postes incluant celles de postes en ZR, recrutements de collègues précaires en nombre (puis licenciements en nombre à chaque soubresaut budgétaire), TZR affectés massivement à l'année pour faire face aux vacances de postes ou aux enseignements non pourvus à la veille de la rentrée... le « volume » des TZR est utilisé comme une variable d'ajustement budgétaire et de gestion des moyens. Dégradation

des conditions de travail et d'emploi, refus de prendre en compte les contraintes spécifiques liées aux missions de remplacement... les pressions exercées par l'administration sur les collègues, souvent isolés, sont très fortes. Le nombre de TZR restant disponibles pour assurer des remplacements est réduit comme peau de chagrin ; chacun sait d'ores et déjà que les plus grandes difficultés se feront rapidement jour dans les semaines qui viennent. ■

« Remplacer, ça ne s'improvise pas »

Remplacer, être remplacé, une situation qui interroge le cœur du métier : conjuguer la nécessaire cohérence des enseignements et la liberté pédagogique...

Les situations où les remplacements se font dans l'urgence ne sont pas rares. Mais, même dans le cas normal où un TZR dispose de 48 heures avant de débuter sa suppléance, les tâches à accomplir pour « prendre en main » ses nouvelles fonctions dans un établissement qui lui est inconnu (outre les nombreux aspects matériels à régler), sont importantes : prendre contact avec la direction, l'intendance, la vie scolaire, le CDI, les collègues, etc. Quelques lignes dans la feuille de route remise aux TZR, souvent un parcours du combattant dans la réalité du métier... Accumulation de détails matériels à régler, d'informations, de conseils en tout genre à digérer en quelques heures, alors qu'il reste encore la question d'éventuels nouveaux programmes à appréhender en un temps record ! Et pourtant, l'essentiel est souvent ailleurs.

Comment assurer la continuité pédagogique ?

Dans les prescriptions institutionnelles, la formulation est laconique, énoncée comme une évidence : « le remplaçant doit assurer la cohérence des enseignements dispensés mais



conserve toute sa liberté pédagogique... ». La réalité est qu'il existe une tension entre les deux termes, tension à résoudre pour qui veut bien faire son métier.

Certes, l'échange entre le remplacé et le remplaçant (quand il peut avoir lieu) joue un rôle déterminant pour assurer la continuité pédagogique, mais il ne règle pas tout : il faut accepter de se glisser dans le moule d'une progression qu'on n'a pas choisie, naviguer à vue quant aux méthodes ou aux notions, ne pas

Bref, la « continuité pédagogique » est chose délicate et renvoie à toute la complexité du travail enseignant

craindre de déstabiliser les élèves, voire supporter les allusions comparatives pas toujours plaisantes. Ceux-ci, bien souvent, estiment en effet que les « règles » établies avec le collègue précédent sont gravées dans le marbre de l'année scolaire en cours. Certes, le genre professionnel garantit les « gestes » du métier que partagent presque toujours les enseignants d'une même discipline, cependant, la composante personnelle est grande et contribue à une diversité d'approches pédagogiques et relationnelles avec les élèves.

La « continuité pédagogique » est chose délicate et renvoie à toute la complexité du travail enseignant.

Il faut du temps pour prendre en main une classe, concevoir une progression dans les apprentissages, et cela ne se fait pas en une heure de cours !

La « fiche recette » n'existe pas...

... ou alors elle n'est qu'une imposture quand l'institution favorise l'effet d'annonce. Ainsi, le remplacement de très courte durée ne peut se construire dans la continuité : souvent conçu comme une « garderie », il est dès lors un leurre pédagogique.

Enfin, on ne peut que s'étonner de la faible prise en compte des spécificités de cette fonction par l'institution : les TZR ont certes besoin d'une feuille de route sur ce qu'ils ont à faire en arrivant dans l'établissement, mais cela ne saurait tenir lieu d'une réelle formation prenant en compte toutes les dimensions de cette mission particulière et des difficultés qui lui sont propres. L'enjeu est de taille pourtant, à la fois pour les élèves et pour les personnels concernés. ■

Remplacement virtuel ?

À l'occasion de la pandémie grippale, le ministère promeut l'utilisation des technologies électroniques comme palliatif, parfois transitoire, à la fermeture d'établissements ou au remplacement des professeurs.

Au-delà de l'affichage, de la même façon que remplacer ne s'improvise pas, enseigner à distance non plus : la mise en ligne de cours n'équivaut pas à « faire classe ».

Laisser accroire que le remplacement virtuel résoudrait la pénurie de TZR, qu'on pourrait se substituer à l'enseignement présentiel « réel », est démagogique : les collègues ne sont pas disposés à s'en laisser conter.

Établissement de rattachement administratif

C'est l'établissement qui, sauf dans certaines situations (AFA), s'occupe de la gestion administrative du TZR. Déterminé dès l'affectation sur la zone de remplacement, il ne peut être modifié qu'à la demande du TZR.

ISSR

(Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement) Indemnité versée aux TZR appelés à assurer le remplacement d'un collègue absent pour une durée inférieure à l'année scolaire.

Frais de déplacements

Dédommagement attribué à tout fonctionnaire titulaire lorsqu'il est amené à effectuer une mission en dehors de sa commune de résidence administrative. Incompatibles avec les ISSR, ils concernent aussi les TZR affectés pour la durée de l'année scolaire dans un établissement situé en dehors de leur commune de résidence administrative.

Austérité

Politique ministérielle

Les différentes mesures mises en œuvre ces dernières années sont essentiellement guidées par la recherche de la rentabilité optimale et esquivent la réflexion sur la nature pédagogique de l'acte de remplacement. Inventaire.

Les remplacements « Robien »

Depuis 2005, les remplacements de courte durée (moins de deux semaines) ne sont plus gérés par les rectorats. Leur organisation est renvoyée à la responsabilité des chefs d'établissements qui, dans le cadre du décret « Robien », peuvent les imposer à l'interne. Le SNES, avec les collègues, s'est opposé à ce dispositif qui vise à faire remplacer au pied levé un enseignant absent et qui ne permet pas une réelle efficacité. À une demande légitime des parents de continuité du service public, la réponse ainsi donnée est démagogique. Le ministère n'a d'ailleurs jamais dressé de bilan officiel depuis. Et pour cause : il ferait à coup sûr la démonstration d'une dégradation.

Les indicateurs de performance

Le ministère mesure en revanche « l'efficacité » du remplacement des absences d'une durée de plus de 15 jours à travers deux indicateurs qui traduisent bien ses préoccupations. Le « taux de remplacement », rapport du nombre de journées remplacées au nombre de celles ayant fait l'objet d'une demande de remplacement, atteint 96,5 % en 2008. Le ministère se garde bien de commenter ce résultat : en faisant l'impasse sur les remplacements « courts » et sur les absences non déclarées, il entretient l'illusion que le nombre d'heures d'enseignements non assurés est faible.

Deuxième indicateur, le « taux de rendement », est le rapport entre le nombre de journées de remplacement assurées et le potentiel apporté par les TZR, les MA garantis d'emplois et les contractuels en CDI. De 82,2 % en 2007 puis 85 % en 2008, ce taux doit passer à 90 % en 2010 dans les objectifs ministériels. Tous les leviers pour parvenir à une « employabilité » maximale de ces personnels sont utilisés : extension des zones de remplacement, affectation sur une discipline autre que celle du recrutement...



Suppressions d'emplois

Mais les suppressions massives d'emplois de ces dernières années (3 000 au titre du remplacement au budget 2009) rendent la situation de plus en plus tendue. À cette rentrée, les TZR sont affectés très majoritairement sur des postes à l'année, ce qui conduit déjà à d'im-

Tous les leviers pour parvenir à une « employabilité » maximale de ces personnels sont utilisés

portantes difficultés pour assurer les premiers remplacements de l'année et à un recours massif aux personnels précaires. Il y a bien un choix délibéré du ministère qui considère comme exorbitant le coût des personnels non employés à 100 % et conteste l'effort indispensable pour assurer la continuité pédagogique.

Une agence de remplacement ?

Afin « d'assurer la continuité du service public », X. Darcos annonçait en mai 2008 la création d'une agence de remplacement. Après avoir repris à son compte ce projet, sans plus de précision, Luc Chatel vient de décider de nommer une mission d'expertise. Cette annonce ressemble à une diversion pour éviter de parler des conséquences prévisibles des suppressions d'emplois. Et la volonté ministérielle de faire appel aux plus précaires existe bel et bien. ■

Précarité et remplacement

Vacataires, contractuels, maîtres auxiliaires... Derrière la diversité de ces dénominations, ce sont des personnels non titulaires qui sont recrutés par les rectorats pour pallier la pénurie organisée de titulaires. Contractuels et vacataires sont recrutés pour assurer les remplacements de personnels absents et pour pourvoir des postes vacants.

Conditions d'emploi et de travail : de pire en pire

Le ministère ne cesse de développer les pires conditions d'emploi pour ces personnels, comme si la situation des non-titulaires était trop enviable. Ce sont désormais des vacataires que les recteurs semblent vouloir recruter. Il s'agit d'un détournement des vacances qui ne devraient pas être utilisées pour pallier un besoin permanent du service public, quelle que soit sa durée. Les vacataires, recrutés pour effectuer 200 heures effectives, sont privés des droits de tout salarié (congés payés, congé maladie, congé maternité). Dans le même temps, les conditions de travail et de rémunération de ces collègues sont de plus en plus dégradées, même si des disparités existent entre les rectorats. Ceux recrutés sur la base d'un contrat ne sont pas protégés face aux pressions locales : remplacement au pied levé, parfois éloigné de leur lieu de vie, sans pouvoir refuser, au risque de ne pas être réemployés.

Résorption de la précarité : panne sèche

Le plan Sapin, auquel il a été mis fin en 2005, n'a pas rempli son objectif de résorption de la précarité. Le CAPES interne reste l'unique possibilité de devenir titulaire mais, avec 600 postes, toutes disciplines confondues, il ne permet plus de résorber la précarité. En raison de critères draconiens, beaucoup de précaires échappent à la loi de 2005 sur le CDI malgré des anciennetés conséquentes. Mais, loin d'équivaloir au statut, le CDI n'apporte ni garantie en termes de rémunération ni garantie d'emploi ni droit à mutation. Pour le SNES, la revalorisation de la situation des non-titulaires passe en priorité par un plan de titularisation qui leur permettrait de surcroît de leur apporter la formation dont ils ont été privés jusque-là.

Ordre de mission

Document écrit transmis par le rectorat à un titulaire indiquant le lieu, la durée et la nature de la mission à effectuer. Pour les TZR, cela peut se présenter sous la forme d'un arrêté d'affectation. Ne jamais effectuer un remplacement sans un tel document.

AFA (Affectation à l'Année)

Situation d'un TZR qui occupe pour la durée de l'année scolaire un ou des blocs d'heures non pourvus dans un ou plusieurs établissements (ouvre droit au versement de frais de déplacement).

Remplacement de courte et moyenne durée

Situation d'un TZR chargé d'assurer le remplacement de collègues temporairement absents pour une durée a priori inférieure à l'année scolaire (ouvre droit au versement des ISSR).

TZR au quotidien

Professeurs confirmés, **Benoît** et **Laurence** sont TZR depuis au moins sept ans. L'un enseigne l'histoire-géo dans l'académie de Lyon, l'autre l'espagnol dans l'académie de Toulouse. Ils partagent les mêmes difficultés : tracas administratifs, transports longs et épuisants, stress... Quant à leurs attentes, elles convergent : il faut prendre en compte la spécificité des missions de remplacement et mieux reconnaître leur investissement.

L'US : *As-tu choisi d'être TZR ?*



© Thierry Nectoux

Benoît : J'ai débuté comme TZR dans l'académie de Créteil. Une ZR figurait dans mes vœux après des demandes de postes fixes car j'avais un projet de mutation. Être sur ZR me permettait de cumuler des points. Muté dans l'académie de Lyon après quatre ans en région parisienne, je pensais avoir fait des vœux intracadémiques assez larges pour obtenir un poste fixe et pourtant je me suis retrouvé une nouvelle fois TZR. J'étais vraiment déçu. J'espère obtenir un poste fixe sur Lyon dans les trois ou quatre ans à venir.

Laurence : Absolument pas. J'ai été nommée en extension sur une ZR.

L'US : *Comment se sont déroulés ta rentrée de TZR et l'accueil de ton établissement ?*

B. : Les collègues ont bien compris que je suis un prof titulaire mais nous souffrons parfois d'un manque de considération, surtout quand on est à cheval sur plusieurs établissements. Le TZR c'est souvent celui qu'on n'identifie pas bien, qu'on ne voit pas et qui est le moins intégré à l'équipe pédagogique. Les collègues ne nous le reprochent pas mais, de fait, nous sommes souvent mis à l'écart.

L. : J'ai connu mon affectation mi-juillet. Je me retrouve en AFA sur trois établissements éloignés les uns des autres. En plus des 55 km par jour, j'ai dû accepter de l'accompagnement éducatif en fin de journée pour combler le sous-service de deux heures. Pour ce qui est de l'accueil, c'est souvent en coup de vent et l'administration peut être désagréable.



© DRF

L'US : *Quelles difficultés matérielles, personnelles ou professionnelles as-tu rencontrées en tant que TZR ?*

B. : Le plus difficile à gérer ce sont les remplacements de courte durée et les périodes d'attente. Contrairement aux idées reçues, rester chez soi dans l'attente d'une affectation, pendant l'année scolaire, est un moment culpabilisant et stressant. On se sent mal à l'aise aussi bien vis-à-vis de ses collègues que de son entourage. J'ai effectué des tâches pédagogiques dans mon établissement de rattachement comme du soutien mais ce n'était pas très satisfaisant. Ces activités ne peuvent pas s'inscrire dans la durée et, du coup, les élèves ont tendance à les déconsidérer.

L. : Les groupements d'heures entre établissement se font souvent en dépit du bon sens. Plutôt que d'être sur trois établissements, j'aurai pu être affectée sur seule-

ment deux BMP de six et douze heures et dans deux établissements proches. J'ai fait treize établissements en sept ans et on m'a déjà affectée hors de ma zone. Je devais alors parcourir 250 km par jour. J'étais au bord de l'épuisement et de la déprime. On est toujours en train de courir, on mange dans la voiture ou le métro pour être à l'heure. Dans ces conditions, c'est difficile de s'investir dans des projets et d'être disponible pour les élèves et les parents. Financièrement, la voiture c'est un gouffre et plus globalement notre vie privée est fragilisée.

L'US : *Considères-tu que tes conditions de travail se sont dégradées ?*

B. : Je suis TZR depuis huit ans et la dégradation des conditions d'affectation est manifeste. On est les premières victimes de la dégradation générale des conditions d'exercice et les rectorats expérimentent souvent sur les TZR les mesures qui visent à fragiliser notre métier et nos statuts. L'affectation sur plusieurs établissements s'est généralisée dans mon académie, les PV d'installation antidatés pour ne pas verser les ISSR sont devenus la règle pour l'administration. Quant aux points de mutation, nous n'en bénéficions plus à l'inter et peu à l'intra. Les affectations se font aussi de plus en plus après la rentrée et en dehors du paritarisme. Cela nourrit légitimement un sentiment d'opacité et d'injustice. On se sent très vite isolé face à une administration qui nous considère comme un pion. Être TZR en début de carrière peut être une perspective très démotivante. On est promené par l'administration, on n'a aucun accompagnement pédagogique, les chefs d'établissement nous reprochent facilement de ne pas nous impliquer dans l'établissement et la notation administrative peut en pâtir. C'est difficile et ça peut générer une vraie souffrance au travail. Personnellement, j'ai dû faire des efforts d'adaptation mais c'est aussi formateur. En exerçant dans plusieurs établissements, on a une vue d'ensemble des réalités scolaires et un certain recul sur les discours figés concernant la « réputation » des établissements.

L. : Complètement ! Après sept ans de TZR, je me sens déconsidérée. Certains collègues nous proposent de passer le concours ! Les parents nous prennent pour des vacataires ! Il n'y a aucun suivi

pédagogique, on ne peut pas faire des vœux d'emploi du temps et on est noté au rabais par les chefs d'établissement. Ras-le-bol ! Je n'ai pas d'issue immédiate en vue... je suis vouée à jouer le rôle de bouche-trou ! Avec d'autres TZR nous avons fondé un collectif pour nous soutenir et nous défendre. Il faut prendre des mesures pour valoriser notre mission : rétablir les bonifications spéciales pour les mutations, mieux prendre en compte les frais réels, réduire la superficie des ZR et refuser les affectations sur les ZR limitrophes. ■



© Daniel Maunoury

Et ailleurs ?

Le remplacement en Europe

La conception du remplacement dans les pays européens est grandement différente de celle qui prévaut en France. En premier lieu parce que seule la moitié de ces États prévoit le remplacement des enseignants absents.

Ensuite parce que les missions de remplacement sont assurées par les personnels en poste dans les établissements et font partie intégrante de leurs tâches ordinaires. Le nombre d'heures à consacrer à cette tâche est parfois expressément défini. Quelques exemples sont présentés dans la publication d'Eurydice (le réseau d'information sur l'éducation en Europe) *Responsabilité et autonomie des enseignants en Europe* (juin 2008).



Au Royaume-Uni...

Le document relatif à la rémunération et aux conditions de travail des enseignants des établissements scolaires (*School Teachers' Pay and Conditions Document*) stipule qu'aucun enseignant ne peut être tenu d'assurer plus de 38 heures de remplacement de collègues absents durant l'année scolaire.

Cette tâche n'est pas partout rémunérée. Elle l'est en République tchèque, Italie, Lettonie, Pologne, Finlande, Islande et Norvège.

... en République tchèque

Le remplacement d'un collègue absent est considéré comme relevant directement des activités éducatives : le chef d'établissement peut exiger qu'un maximum de quatre cours fasse l'objet d'un remplacement, au-delà, un nombre d'heures supplémentaires peut être décidé en accord avec l'enseignant concerné.



... en Italie

Les enseignants sont rémunérés lorsqu'ils remplacent des collègues absents si la durée du remplacement dépasse la durée spécifiée dans le contrat de travail.



© Thierry Nectoux

Les missions de remplacement sont assurées par les personnels en poste dans les établissements et font partie intégrante de leurs tâches ordinaires

... en Pologne

La rémunération de l'enseignant qui effectue des heures ponctuelles de remplacement est calculée sur la base d'un barème correspondant à sa catégorie et en tenant compte des indemnités prévues pour certaines conditions de travail.



... et en Finlande

Les enseignants qui assurent les cours de collègues absents sont rémunérés selon le barème normal des heures supplémentaires fixé dans la convention collective. ■



La notion de continuité et de qualité du service public, l'idée de remplacement comme besoin permanent relèvent de la spécificité du modèle français de la fonction publique.

... en France

Les étudiants : nouveaux moyens d'enseignement ?

Dans le cadre de l'élévation du niveau de recrutement, le ministère a prévu des stages dans les établissements pour les étudiants préparant les concours de recrutement.

Le ministère, comme c'est trop souvent le cas dans le secteur privé, n'a pas résisté à utiliser ces étudiants en stage pour faire fonctionner le système éducatif. Ainsi, les stages en responsabilité donnent toute possibilité au chef d'établissement « d'utiliser » ces stagiaires comme moyens de remplacement dans les établissements. Une telle démarche pose deux problèmes majeurs : en premier lieu, cela signifie que la formation de ces étudiants est loin d'être le cœur du dispositif ; en second lieu, il place, au moindre coût, des étudiants sans expérience dans la situation de devoir prendre en charge une classe, seuls, au pied levé, en milieu d'année. En bref : les étudiants à la production ?



Quelques chiffres

60 %

Part des TZR affectés pour la durée de l'année scolaire dès la rentrée 2009. Cela obère grandement le potentiel de titulaires disponibles pour assurer le remplacement des personnels absents en cours d'année.

35,5 ans

Âge moyen des TZR à la rentrée 2009. C'est aussi l'âge moyen des collègues obtenant leur première mutation. Ce ne sont donc pas uniquement les néotitulaires qui sont affectés sur les postes en zone de remplacement. Le principe de la mutation en aveugle implique que tous les collègues qui changent d'académie sont susceptibles d'obtenir à l'intra une affectation sur une zone de remplacement même s'ils ne le souhaitent pas.

4,7 %

Part des enseignants titulaires susceptibles d'assurer le remplacement de personnels absents en cours d'année. Le SNES considère que cette part doit être portée à 6 ou 7 % pour que l'ensemble des remplacements soient assurés par des personnels titulaires.

Sources : « Repères et références statistiques », ministère de l'Éducation nationale - SNES.

Pour un remplacement de qualité

Assurer dans le second degré un système de remplacement efficace implique en premier lieu un volume de recrutements par concours permettant de couvrir à la fois les besoins dans les établissements et en remplacement, dans toutes les disciplines, y compris l'orientation et l'éducation. On en est bien loin. Condition nécessaire, elle n'est pas suffisante pour autant.

La détérioration des conditions de travail et des rémunérations, qui touche l'ensemble de la profession, frappe avec une acuité particulière les collègues remplaçants : suppressions massives de postes, multiplication des compléments de service dans un, voire deux autres établissements, pressions diverses pour assurer des remplacements au pied levé et parfois dans une autre discipline...

D'une façon générale, le remplacement devrait être une mission attractive, et non subie : il s'agit de favoriser le plus possible le volontariat. Le SNES, depuis de nombreux congrès, avance des revendications précises et argumentées.

1 Les conditions de travail et d'emploi des TZR doivent être améliorées, d'abord matériellement

Il est nécessaire de réduire la taille des zones de remplacement, avec pour objectif des zones infradépartementales dans toutes les disciplines. Les affectations hors zone doivent être proscrites, la qualification disciplinaire impérativement respectée.

Toute suppléance devrait s'ouvrir par un délai pédagogique de 48 heures, partie intégrante de la mission de remplacement, et permettant au TZR de disposer du temps nécessaire de préparation (se procurer manuels et matériel, consulter les cahiers de textes, prendre contact avec le collègue remplacé si c'est possible, ainsi qu'avec l'équipe pédagogique de la discipline, des classes,

l'équipe éducative, préparer les premiers cours...).

2 La pénibilité et les contraintes spécifiques liées aux missions de remplacement doivent être reconnues et indemnisées

Le SNES défend le principe de la distinction entre l'indemnisation de tous les frais de déplacement réellement engagés et l'indemnisation de la pénibilité de la mission, ce que ne fait pas l'actuel système des ISSR qu'il faut donc refonder et revaloriser autour de deux axes :

- un défraiement intégral des frais de transport ou de déplacement réellement engagés, comme pour les autres frais professionnels ;
 - une partie fixe pour tous (par exemple une bonification indiciaire), quels que soient le service et la nature de la suppléance, y compris dans l'établissement de rattachement, pour compenser la contrainte que constitue le caractère variable par nature des affectations successives.
- Par ailleurs, en cas de service partagé sur plusieurs établissements (agrégats de « blocs de moyens provisoires »), une décharge de service doit être systématique, quelle que soit la localisation, cette revendication concer-

Avec le SNES mon métier a du

sens

nant tous les collègues ayant un service partagé, TZR ou non.

3 Un même droit au déroulement de carrière

Retards d'inspection, accès réduit à la formation continue, notation administrative maintenue en deçà des usages communs : les TZR sont très souvent pénalisés dans leur carrière. Le SNES demande que des instructions précises soient données afin de prendre en compte et respecter la spécificité des missions et conditions d'exercice des TZR dans le cadre de l'évaluation pédagogique, de la notation administrative et de l'accès à la formation continue.

Pour les mutations, il faut rétablir les bonifications d'ancienneté à l'inter comme à l'intra, dans le cadre de barèmes équilibrés.

4 Améliorer les conditions d'affectation

De plus en plus de recteurs cherchent à s'exonérer des obligations de transparence et de gestion dans le cadre du contrôle paritaire. Le SNES demande que la gestion des remplacements et des TZR, responsabilité rectorale, soit cadrée nationalement : la note de service de 1999 doit être revue pour renforcer les garanties protégeant les collègues et assurer la transparence des opérations de gestion sous le contrôle démocratique qu'exercent les élus des personnels. C'est ce que l'on nomme le paritarisme. Les mêmes règles d'affectation en suppléance et de gestion des TZR doivent s'appliquer sur tout le territoire national. Le rôle des FPMA (Formations paritaires mixtes académiques) doit être renforcé en cette matière.

L'amélioration des conditions d'emploi et de travail des TZR, la revalorisation de leur mission s'inscrivent bien dans les revendications de la profession tout entière. C'est en considérant les TZR comme enseignants à part entière et en s'en donnant les moyens que l'on peut construire un système de remplacement de qualité, au bénéfice de la réussite de tous les élèves. ■

Le remplacement devrait être une mission attractive, et non subie : il s'agit de favoriser le plus possible le volontariat



© Daniel Maunoury