

Congrès SNEP 2017 de La Grande Motte

Continuité du service public : un enjeu pour les missions et les personnels !

TZR une fonction mal reconnue :

Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'Éducation. Il devrait permettre d'assurer la continuité de l'enseignement et les droits à la formation et aux congés des collègues. Il doit être effectué par des personnels titulaires et qualifiés. A travers l'instauration de dispositifs de gestion déconcentrée (TZR, non-titulaires, remplacement à l'interne), l'administration fait du remplacement une variable d'ajustement. Aujourd'hui, la couverture des besoins en remplacement n'est pas assurée sur tout le territoire. La circulaire parue au BO du jeudi 16 mars qui relance le dispositif « De Robien » doit être abrogée.

Les difficultés inhérentes à la fonction de TZR, combinées à des choix de gestion, entraînent des conditions d'exercice dégradées. Bien que les situations soient diverses selon les académies, partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits, subissent gestion managériale, isolement, pressions hiérarchiques, affectations sur plusieurs établissements ou hors-zone, retard dans le déroulement de carrière... Cela engendre une augmentation de la pénibilité de la fonction et une souffrance des personnels en découle, combinée à l'absence de perspective de sortie de la fonction de TZR.

Le SNEP-FSU doit partout exiger le respect des droits des TZR : qualification disciplinaire EPS et forfait AS, réduction de service, ordre de mission, droit au versement d'indemnités, frais de déplacement, affectations dans un cadre paritaire.

L'intervention du SNEP-FSU doit se développer dans les CHS-CT afin qu'un travail de prévention aux risques professionnels spécifiques aux TZR soit mis en oeuvre.

Il est urgent de redonner de l'attractivité aux missions de remplacement par une meilleure reconnaissance professionnelle, par l'amélioration des conditions de travail, d'indemnités, par des affectations prononcées dans un cadre paritaire ; par l'instauration de bonifications dans les barèmes de mutation Inter et Intra en vue d'une stabilisation, et par la prise en compte de la spécificité de la mission dans la carrière.

La continuité du service public exige la programmation d'un plan pluriannuel de recrutement ambitieux. Pour cela, le SNEP-FSU intervient, entre autres, pour la création de postes de TZR chargés de suppléances, à hauteur de 10% du volume des personnels en fonction en établissement, en respectant un équilibre par zone réduite, et particulièrement dans les territoires et départements d'Outre-Mer, notamment à Mayotte et en Guyane qui ne bénéficient d'aucun TZR, ce qui va à l'encontre de l'égalité réelle.

Le travail du Groupe National du SNEP-FSU doit se poursuivre et permettre la réflexion entre académies et l'élaboration d'outils à destination des responsables académiques TZR et des S3 pour développer l'animation de la vie syndicale avec et en direction des TZR.

Le SNEP-FSU réaffirme les revendications des congrès antérieurs et continue de faire de la défense des TZR un axe fort de l'action syndicale.

Remplacement :

La pénurie de TZR fait que les remplacements ne sont pas tous assurés et ce, dès la rentrée. De plus, la plupart sont affecté-e-s à l'année sur des BMP conséquents, synonymes de « postes cachés ». Ils ne couvrent donc aucun remplacement !

Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'éducation. Il permet d'assurer la continuité de l'enseignement et les droits aux congés des collègues. Il doit être effectué par des personnels titulaires et qualifié-e-s.

A travers l'instauration des dispositifs et des mécanismes de gestion déconcentrée, l'administration fait du remplacement une variable d'ajustement. Elle vise également à faire reposer le remplacement des absences prévisibles par les enseignant-e-s à l'interne des établissements. Les difficultés inhérentes à la fonction de TZR combinées à des choix de gestion entraînent des conditions d'exercice dégradées, obèrent le travail en équipe par l'affectation à l'année sur plusieurs établissements, voire hors zone, et portent atteinte aux droits aux indemnités et à leurs versements. Cela engendre une augmentation de la pénibilité de cette fonction et la souffrance des personnels qui va avec.

Le SNEP-FSU doit partout exiger le respect des droits des TZR : qualification disciplinaire EPS et forfait AS, ordre de mission, indemnités, frais de déplacements, décharges, affectations, droit à l'évaluation régulière tenant compte des spécificités des missions. Il faut à ce sujet rappeler que suite aux actions et interventions du SNEP-FSU et des syndicats de la FSU, nous avons obtenu la reconnaissance du droit des TZR à bénéficier d'une réduction de service pour ceux-celles affecté-e-s sur deux établissements de 2 communes. Par ailleurs, nous avons obtenu le rétablissement du forfait AS de droit pour toutes et tous les TZR en AFA. Ils-Elles sont ainsi enfin reconnu-e-s dans leurs droits comme les titulaires de postes fixes.

Il est urgent de redonner de l'attractivité aux missions de remplacement par une meilleure reconnaissance professionnelle, par l'amélioration des conditions de travail, d'indemnisation, d'affectations ; par l'instauration de bonifications dans le barème de mutation en vue d'une stabilisation, et par la prise en compte de ces missions dans la carrière.

La continuité du service public exige la programmation d'un plan pluriannuel de recrutement ambitieux pour faire face aux enseignements obligatoires, optionnels et aux besoins de remplacement.

Pour cela, le SNEP-FSU intervient pour la création de postes de TZR chargés de suppléances, à hauteur de 10 % du volume des personnels en fonction en établissement, en respectant un équilibre par zone.

Le SNEP-FSU réaffirme que la défense des collègues TZR est un axe fort de l'action syndicale et propose la mise en œuvre de collectifs national et académiques pour agir sur la base des mandats des congrès antérieurs.

5.2 - Remplacement

Les ministères font du remplacement une variable d'ajustement pour dissimuler les suppressions de postes et cherchent, à travers l'instauration de dispositifs et des mécanismes de gestion déconcentrée, à mettre en pièces l'idée d'un remplacement assuré par des personnels titulaires et qualifiés afin de préserver un enseignement de qualité et assurer la continuité pédagogique. L'administration vise à faire reposer la responsabilité des remplacements non faits dans les établissements et services sur les seuls enseignant(e)s en incitant à l'auto remplacement de courte durée, en recourant à l'annualisation du temps de service induisant ainsi une charge de travail supplémentaire au détriment d'un service public d'éducation de qualité.

La pénurie de titulaires remplaçant(e)s et les positions dogmatiques du ministère entraînent de lourdes dégradations des conditions de travail des TZR et obèrent le travail en équipe (affectation sur plusieurs établissements et hors zone, élargissement des zones, proratisation des ISSR...). Elle amène les rectorats à multiplier l'emploi de personnels précaires et à utiliser des étudiant(e)s et stagiaires en formation comme moyens de remplacement.

Le SNEP appelle à refuser collectivement :

- le remplacement imposé dans le cadre du dispositif De Robien,
- la fonction de référent « remplacement » dans les établissements.

Redonner de l'attractivité aux missions de remplacement par :

- la création de postes de titulaires remplaçant(e)s, chargé(e)s de suppléances de courte, moyenne et longue durée, à hauteur de 10 % du volume des personnels en fonction en établissement en respectant un équilibre par zone,
- le respect de la qualification disciplinaire EPS, en particulier le forfait AS, et des missions sport,
- l'abandon des affectations hors zone,
- le respect pour les TZR des compensations (décharge ou HSA) en cas de service partagé entre plusieurs établissements,
- l'instauration d'une indemnité relative à la pénibilité de la fonction, associée à un remboursement des déplacements prenant en compte les frais réels des TZR,
- la réduction de la dimension géographique des zones de remplacement,
- un délai de 48 heures minimum obligatoire de prise en charge du service avant chaque remplacement,
- la prise en compte de la pénibilité des missions de remplacement dans le barème des mutations à l'inter comme à l'intra,
- le retour au choix de la modalité du type de remplacement à la phase d'ajustement.

5) Les remplacements

La continuité et la qualité du service public doivent s'appuyer sur un système de remplacement assuré par des titulaires en nombre suffisant

La question du remplacement repose sur des choix rectoraux qui font des TZR une véritable variable d'ajustement en matière de gestion du mouvement et des postes.

Ces politiques se concrétisent par une organisation des remplacements "rentabilisant" les titulaires remplaçants (élargissement des zones, éclatement des remplacements sur plusieurs établissements, morcelage des emplois du temps,...) et permettant d'économiser sur les ISSR et les frais de déplacement.

Le ministère a, depuis 2003, décidé d'en finir avec un système de remplacement assuré par des personnels titulaires considérés comme coûteux et peu rentables.

À terme, il s'agit de faire effectuer les remplacements de courte durée par les enseignant-es des établissements concernés (remplacements «de Robien»), de ne garder qu'un petit nombre de titulaires-remplaçants pour les remplacements à l'année et de relancer la précarité pour les autres.

Le SNEP exige le retrait du décret de Robien sur les remplacements de courte durée et l'implantation, dans des zones géographiques précises et restreintes, de postes de TZR, ce qui suppose un poste de titulaire remplaçant pour 10 postes en établissement ;

L'ISSR accordée actuellement ne répond pas aux réalités de la fonction et des coûts qu'elle engendre. De plus, elle est actuellement complètement dénaturée et vidée de son sens initial par l'administration. Le SNEP revendique une véritable indemnité liée à la pénibilité de la fonction, associée à un remboursement des déplacements prenant en compte les frais réels assumés par les personnels chargés des remplacements.

Mandat d'action sur les TZR

Environ 3000 collègues sont affectés en zone de remplacement, qu'ils soient en début de carrière ou nouveaux entrants dans les académies. Ils sont en grande partie victimes de la pénurie de postes, d'affectations très dégradées sur des moyens provisoires, de services éclatés. Ils risquent à la rentrée prochaine d'être privés du service UNSS qui fait partie intégrante du métier d'enseignant d'EPS et se voir imposer des enseignements hors EPS, voire de la surveillance ou des tâches de Conseiller d'Éducation.

Placés dans des situations professionnelles et personnelles inacceptables, ils sont utilisés par l'administration comme ballon d'essai pour aggraver la situation de tous.

Le congrès du SNEP réaffirme un axe fort d'action syndicale déterminée et continue, au sein de ses priorités revendicatives : la défense des collègues TZR.

Il mandate la direction nationale pour animer, coordonner et articuler actions nationales et académiques : publications, échange d'informations, mise en œuvre collective des revendications unificatrices, association des multiples actions spécifiques TZR à l'action syndicale générale dont des états généraux du remplacement au cours du 2ème trimestre.

Quel système de remplacement pour assurer la continuité d'un service public d'éducation de qualité ?

Le système de remplacement par des personnels titulaires jugés trop coûteux par le MEN est en péril. Nous avons réussi à l'imposer il y a 15 ans pour en finir avec le recrutement de précaires et pour assurer la continuité du service public d'éducation.

Avec des disparités liées à l'autonomie croissante accordée aux rectorats, les TZR ont été les premières victimes de la déréglementation qui s'installe depuis 1999. Pour en réduire le nombre et le coût, lors de l'intra 2003 des zones ont été élargies, des TZR réaffectés sur postes fixes ou sur d'autres zones par mesure de carte scolaire. A la rentrée, ils ont été placés prioritairement sur des postes à l'année.

La note de service mutations 2004 permet au recteur de poursuivre leur stabilisation en établissement et prévoit de leur faire perdre, en 2005, la bonification à l'INTER.

Pour effectuer les suppléances, les rectorats embauchent des vacataires, personnels mis en responsabilité devant les élèves sans formation professionnelle complémentaire et sans perspective de stabilité d'emploi.

Le Ministère ne cache pas ses orientations. Il souhaite mettre en place dans les établissements scolaires un système d'auto remplacement favorisé par une annualisation du temps de service. Il travaille sur un nouveau « statut » des précaires pour effectuer les missions de remplacement restantes.

Le SNEP réaffirme que la continuité et la qualité du service public doivent s'appuyer sur un système de remplacement dévolu à des titulaires en nombre suffisant, affectés dans des zones géographiques permettant de concilier vie professionnelle et personnelle, gérés dans le respect de leur statut et de leurs missions . Il dénonce le dévoiement de la fonction de remplacement utilisée pour compenser les postes non créés, sa déréglementation, sa gestion désastreuse occasionnant une fragilisation des pratiques professionnelles, il dénonce également l'utilisation faite des PLC 2 comme moyens d'enseignement et exige qu'ils soient affectés en doublettes sur le service d'un collègue titulaire Conseiller Pédagogique.

Il doit persister dans ses mandats pour l'amélioration de la gestion des TZR et exiger rapidement :

- un cadrage national des règles d'affectation et d'emploi de ces personnels, portant notamment sur l'établissement d'un barème avec des critères nationaux, des procédures d'affectation claires (établissements de rattachement, affectations annuelles ou en suppléances), la mise en place de brigades de remplacement sur des zones très restreintes permettant à la fois d'anticiper sur les besoins à venir et de coordonner au mieux le potentiel de remplacement.
- une réflexion globale sur les bonifications des TZR, en lien avec les postes non-attractifs ou difficiles.
- Des conditions d'application du versement de l'ISSR conformes au décret de référence
- une possibilité accrue de formation continue leur permettant de faire face au large éventail des situations sur lesquelles ils sont amenés à intervenir.
- des moyens de remplacement en titulaires à hauteur de 10% de l'ensemble de la profession.

Congrès SNEP 2001 de Temple sur Lot

Le renouvellement massif d'enseignants d'EPS, lié aux départs à la retraite attendus dans les années à venir,

- Les indispensables mesures de progrès horaire de la discipline,
- L'amélioration des conditions de travail,
- **La qualité du remplacement,**
- La nécessaire prise en compte des besoins du Supérieur,

imposent une volonté politique forte de recrutement national de personnels titulaires. Cela doit se traduire par une programmation budgétaire ambitieuse à la hauteur des besoins. Actuellement, le " plan pluriannuel " pourtant obtenu grâce à nos luttes, ne répond pas à cette exigence.

La volonté de l'administration de gérer, par la DHG, les moyens de manière étroitement comptable, non plus en postes mais à l'heure près, entraîne un émiettement croissant des services des enseignants. Leurs possibilités de s'investir durablement dans leur établissement, au sein d'une équipe stable sont trop souvent remises en cause. De plus, ils sont, en EPS en particulier, **peu ou pas remplacés**, sauf recours à l'embauche de nouveaux personnels en situation précaire. **Cela tient au trop grand nombre de postes provisoires, sur lesquels sont affectés les personnels remplaçants, qui font alors défaut pour assurer les suppléances.**

Le SNEP revendique des implantations massives de postes dans le second degré (postes fixes et **de remplacement**) comme dans le supérieur, assortis des recrutements indispensables.

Ces mesures sont déterminantes pour permettre la mobilité des enseignants, puis leur stabilisation, **leur remplacement.**

MOTION LE REMPLACEMENT

Le remplacement est un besoin permanent du système éducatif or les carences en ce domaine sont considérables.

La note de service ministérielle du 16/09/98 cadrant le nouveau dispositif de remplacement traite uniquement le problème en termes d'accueil et de prise en charge des élèves en négligeant la qualité et la cohérence d'enseignement ou d'éducation. On retrouve dans cette note de service toute la logique de la déconcentration : gestion à moyens constants, redéploiement, auto gestion par les établissements des absences de courte durée, renforcement du pouvoir des chefs d'établissement, remise en cause de certaines initiatives pédagogiques, des droits des personnels (exercice du droit syndical, autorisations d'absences, FPC...), mobilité accrue des personnels chargés des remplacements, plus grande flexibilité pour tous, recours systématique aux H.S, appel aux retraités, à des vacataires...

Cette note de service doit être retirée.

Le SNEP réaffirme que les personnels affectés sur postes fixes en établissement, n'ont pas vocation à effectuer des remplacements.

Le SNEP intervient depuis longtemps pour la création de postes de titulaires remplaçants, chargés de suppléances de courte, moyenne et longue durée, à la hauteur de 10 % du volume des personnels en fonction en établissement.

Il revendique un système de remplacement fondé sur une fonction dévolue à des titulaires en nombre suffisant.

Pour les besoins de remplacement de moins d'une semaine :

La réponse doit relever d'une réflexion approfondie sur l'accueil éducatif que peuvent offrir les établissements pour une prise en charge crédible des élèves lors des absences ponctuelles des enseignants.

Le SNEP s'est clairement exprimé au moment de la table ronde " pas de classe sans enseignant " contre les HSE et la récupération imposée, en tant que principes de remplacements des absences de courte durée. Il revendique des personnels supplémentaires favorisant la mise en synergie des possibilités existantes au sein de l'établissement à la fois en personnels, en locaux, en matériel.

Pour les besoins de remplacement de plus d'une semaine :

Un système efficace de remplacement dans le cadre de la continuité du service public doit garantir aux élèves la continuité de l'enseignement dans la discipline du professeur absent, par l'affectation de personnels titulaires chargés du remplacement dans la même discipline.

Pour un bon fonctionnement du système de remplacements :

Il y a nécessité de développer :

- un système d'information, de contrôle des besoins et des moyens du remplacement, de donner à ce système une capacité de gestion et de prévision,
- une meilleure organisation des remplacements, particulièrement réalisable dès que les absences sont prévisibles (activités syndicales, examens, FPC, absences institutionnelles...). Le choix des rattachements administratif s'imposant sur les établissements du personnel concerné.
- la définition de zones géographiques de remplacement limitées prenant en compte à la fois la densité de la population enseignante, les voies de communication et la distance kilométrique permettant de concilier une vie professionnelle et personnelle. Les interventions sur zone limitrophe ne peuvent avoir lieu que sur la base du volontariat.

La continuité du service public exige à long terme, la programmation d'un plan pluriannuel de recrutement ambitieux d'enseignants pour faire face aux enseignements obligatoires, optionnels et aux besoins de remplacement. Le recours à l'emploi précaire doit être abandonné.

MOTION LES TITULAIRES CHARGES DE REMPLACEMENT

Le décret de 1985 sur les remplacements est abrogé.

Le ministère a décidé de redéfinir la fonction des titulaires chargés des remplacements : la fonction de TA est supprimée, il reste un seul type de remplaçant ayant pour fonction d'effectuer les remplacements de longue, moyenne et courte durée ou de pourvoir les postes vacants ou implantés à titre provisoire. Dans le cadre du mouvement 99, les TA seront affectés sur Z.R, s'ils n'obtiennent pas un poste fixe en établissement.

Le SNEP maintient sa demande de stabilisation progressive et volontaire des TA sur postes en établissement ou sur ZR.

La fonction de TR ne doit concerner que des titulaires.

Pour rendre attractives les fonctions de TR, favoriser le volontariat, pour qu'elles ne soient pas le passage obligé pour les jeunes pour entrer dans le métier, le SNEP revendique :

Le remplacement du service de l'agent absent conformément au statut et à la qualification du remplaçant avec rémunération de tout dépassement horaire en heures supplémentaires

Un emploi du temps en EPS, négocié en surnombre avec l'équipe pédagogique, dans l'établissement de rattachement administratif avec des missions d'enseignement dans la discipline entre 2 remplacements.

Un délai de 48 heures entre 2 remplacements pour permettre l'accueil dans l'établissement, la concertation avec les collègues à remplacer et l'équipe pédagogique, pour permettre l'adaptation aux nouvelles conditions de travail (installations, niveau d'enseignement...).

La définition de zones géographiques de remplacement prenant en compte à la fois la densité de la population enseignante, les voies de communication et la distance kilométrique, permettant de concilier une vie professionnelle et personnelle. Les interventions sur zone limitrophe ne peuvent avoir lieu que sur la base du volontariat

Un système indemnitaire tenant compte à la fois de la pénibilité de la fonction et du remboursement des frais de déplacement avec amélioration de la lisibilité de la feuille de paye et paiement rapide et régulier de l'ISSR.

Une gestion paritaire des personnels de remplacement, avec critères et barèmes clairs, la formulation de vœux pour procéder aux affectations de rentrée sur postes à l'année ou sur suppléances ainsi qu'à un suivi de celles-ci.

La gestion des remplacements et des personnels dont c'est la mission par une structure départementale ou rectorale possédant toutes les données nécessaires (besoins, moyens en personnels disponibles, vœux des personnels...)

Des dispositions particulières afin que les personnels chargés des remplacements ne soient pas pénalisés dans leur carrière par leurs fonctions (notation, avancement, FPC...).

Le SNEP s'oppose à toute globalisation et annualisation des services liés au remplacement.

En tout état de cause, le droit à congés statutaires y compris congés de maladie et maternité, à autorisations d'absence, à formation continue doivent être préservés.