

Fortement inspirées par le New Public Management - ou la volonté de rationaliser et rentabiliser les Services publics (notamment par la mise en place d'indicateurs de performance des services, des écoles et des enseignant·es) – les dernières mesures mises en œuvre dans de nombreux départements en matière de gestion du remplacement sont plus qu'alarmantes.

Sous couvert de rationalisation de ces moyens, la plupart des départements a désormais terminé la fusion des types de remplacement, ZIL (Remplacement courts et dans un court périmètre) et des Brigades Départementales (remplacements plus longs et sur un territoire plus étendu). Ces collègues TR (titulaires remplaçant·es) sont donc amené·es à exercer sur des zones géographiques plus larges, au détriment de leurs conditions de travail.

Dans le même temps, les Brigades REP+, censées assurer aux collègues des écoles en Éducation prioritaire renforcée un droit inscrit dans les textes réglementaires (18 demi-journées de formation et de concertation), sont incitées au départ et même déjà fusionnées aux autres remplaçant·es dans certains départements. La hiérarchie, par un traitement qui tient parfois du harcèlement, a tout fait pour détériorer leurs conditions de travail (changement de sectorisation de dernière minute, composition aléatoire des brigades pour éviter qu'ils et elles soient toujours ensemble, non-respect des préconisations médicales, remise en cause du droit de grève, pression continue, etc....).

Les 18 demi-journées de « décharge de classe » en REP+ (formations + concertations), pourtant réglementaires, sont donc remises en cause et ne seront désormais assurées que si le nombre de remplaçant·es est suffisant.

## UN MANQUE DE MOYENS CRIANT QUI DÉGRADE RADICALEMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

Le but affiché par la ministre démissionnaire Borne est principalement de diminuer les condamnations de l'État pour non-remplacement de professeur·e et de faire taire les grognes (justifiées) de familles et des équipes pédagogiques subissant les absences non-remplacées. Elle vise ainsi l'amélioration de « l'efficacité » du remplacement avec de moins en moins de classes non-remplacées et un « taux » supérieur à 80% (comme souvent avec les chiffres de notre ministère). Pour y parvenir, elle compte sur les DSDEN pour « recycler » les collègues subissant des mesures de carte scolaire en remplaçant·es. Mais ces objectifs chiffrés restent trompeurs puisqu'ils intègrent notamment les collègues TR placé·es sur des postes restés vacants (compléments de temps partiels, congé parentaux, disponibilité, détachement...) et qui auraient dû accueillir un·e titulaire adjoint·e.

## DANGER SUR LE REMPLACEMENT DANS LE 1ER DEGRÉ

Malheureusement, lorsqu'on confronte les chiffres avancés fièrement par le ministère et les services académiques au réel, ce n'est pas la même chose : des classes non remplacées dès le mois de septembre et jusqu'à fin juin, des TR sorti·es de remplacements longs pour faire des « piges » dans des classes non remplacées depuis trop longtemps, des collègues empêché·es de partir en formation ou concertation REP+ par manque de personnels pour les remplacer, etc...



### 1ER DEGRÉ

**Pour la CGT Éduc'action, cette gestion désastreuse a plusieurs buts, non avoués par l'Éducation nationale, dont l'objectif principal est la casse du service public d'éducation :**

- **Unifier tous les postes de remplacement pour n'avoir plus qu'un seul vivier généraliste (plus « adaptable »), le tout en niant les spécificités de chaque type de remplacement.**
- **Détériorer les conditions de travail des remplaçant·es pour les inciter à partir et mettre à leur place des contractuel·les afin de flexibiliser encore un peu plus le métier.**
- **Pouvoir ensuite opposer contractuel·les et titulaires en proposant des contrats plus proches de leur domicile aux premier·es et en envoyant les agent·es titulaires beaucoup plus loin.**



**FACE À LA DÉGRADATION DE LA SITUATION ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, À NOUS DE CONTINUER À RÉCLAMER UN REMPLACEMENT VÉRITABLEMENT EFFICACE EN EMBAUCHANT DES FONCTIONNAIRES FORMÉ·ES ET EN NOMBRE SUFFISANT POUR GARANTIR DES CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT RÉELLEMENT ÉMANCIPATRICES POUR NOS ÉLÈVES, NOTAMMENT EN PERMETTANT UNE RÉELLE UTILISATION DES 18 DEMI-JOURNÉES REP+ ET EN AYANT CONTINUELLEMENT UN TITULAIRE DEVANT CHAQUE CLASSE (ET CE MÊME AU CŒUR DE L'HIVER), ET L'ABANDON DE LA FUSION DES DIVERS TYPES DE REMPLACEMENT.**