

Les « remplacements Robien » nuisent au service public d'éducation et à la sérénité dans les établissements scolaires

20 arguments pour mieux se défendre

Avertissement

Les exemples pris dans cet argumentaire sont parfois des cas limites. Il est probable que les chefs d'établissements chercheront à tempérer les effets les plus nuisibles de ce dispositif. Mais il semble utile de mesurer tous les dangers potentiels que recèle le décret sur les remplacements de courte durée et de se figurer que, parfois, le pire des enchaînements se produira si nous ne parvenons à faire échec à cette mesure.

L'état des lieux

Le temps de travail des enseignants du secondaire

Les obligations de service des enseignants (15 et 18 heures) fixées par le décret de 1950 sont restées identiques alors que la charge de travail ne cessait de croître en raison de l'augmentation des effectifs élèves, de la plus grande diversité des publics et de la réduction des horaires disciplinaires face aux élèves.

En 1999, sur la base du rapport Roché, la DPD (Ministère de l'Education nationale) montrait que les enseignants consacraient entre 41 heures et 42 heures en moyenne à leur travail hebdomadaire sans compter les tâches trimestrielles (bulletins, conseils de classes, livrets, etc.). Il est probable que les choses se soient aggravées depuis avec la mise en place des TPE, des IDD,...

Grâce à notre combat syndical et pour tenir compte de cette réalité, le ministre Claude Allègre a fait baisser le nombre d'heures supplémentaires annuelles (HSA) imposées à une seule à chaque enseignant au lieu de deux dans l'ancien système.

Le temps donné volontairement par les enseignants

Dans le souci du service public rendu aux élèves, les enseignants donnent souvent un peu plus de leur temps pour finir un programme ou préparer un projet éducatif (voyage scolaire, sortie, action interdisciplinaire dans le cadre de l'établissement, etc.). Cet engagement volontaire, très gourmand en temps, est parfois rémunéré en heures supplémentaires effectives (HSE) mais le plus souvent les établissements ne disposent pas du budget suffisant pour rétribuer ces heures à la hauteur du temps consacré. Cet engagement auprès des élèves ne peut qu'être volontaire, les professeurs ne pouvant pas dans tous les moments de leur vie consacrer tout ce temps à leur travail.



Les absences des enseignants et le système des remplacements

Notre profession a l'un des taux les plus bas d'absences de la Fonction publique (statistiques de la Fonction Publique : DGAFP). Le peu d'absence pour formation continue est d'ailleurs inquiétant car il révèle l'érosion des droits en la matière.

Une absence brève ne joue que sur quelques heures de l'emploi du temps hebdomadaire d'une classe, le reste des cours se déroulant normalement. Le plus souvent les élèves vont alors en permanence. Les choses se compliquent lorsqu'on manque de surveillants dans un établissement ou lorsque les élèves n'ont pas de lieux de vie pour y passer l'heure libérée. Les choses deviennent critiques lorsque, l'absence se prolongeant (congé maladie, congé maternité, etc.), aucun remplaçant n'est nommé pour prendre en charge les élèves. Cela arrive et certains élèves sont ainsi privés d'enseignement pendant des semaines voire plus. Ce sont alors des pans entiers des programmes qui sont sacrifiés. Mais les « remplacements Robien » ne répondent pas à cette question.

Le temps de travail des enseignants augmentera

Argument n°1 : le retour des corvées

Après le recul des retraites et le travail obligatoire d'une journée par an (lundi de pentecôte ou autre), les « remplacements-Robien » constituent une nouvelle dégradation des conditions de travail des enseignants. Le ministre augmente jusqu'à 60 heures par an notre temps de travail en annualisant cette partie de service.

Argument n°2 : toujours plus de stress

L'augmentation du temps de travail imposé produira davantage d'anxiété et de fatigue dans un métier déjà éprouvant.

Les enseignements perdront en qualité

Argument n°3 : un service déjà rendu

Ajouter ainsi 5 heures par semaine au service d'un professeur, c'est feindre d'oublier que ces heures supposent elles-mêmes d'autres heures de préparation, de correction, de concertation. Ce temps sera pris aux élèves dont nous avons la charge et la responsabilité annuelle. Il y a, ici, une forme d'escroquerie envers les élèves et leurs familles.

Argument n°4 : des heures « low cost »

Ajouter ainsi 5 heures par semaine au service d'un professeur, c'est laisser supposer qu'il suffit de se présenter sans préparation devant une classe, dont on ne connaît pas toujours les élèves, afin de déverser des connaissances requises. C'est une supercherie car en pratique, les enseignants seront amenés à faire, d'une part, des heures de cours bien préparées pour permettre les apprentissages et, de l'autre, pour l'affichage médiatique, des

heures de garderie « low cost ». L'actualité récente devrait conduire notre ministre à conclure que « l'école charter » a peut-être aussi des inconvénients.

Argument n°5 : la dynamique des projets et des sorties déperira

Pour se tenir prêt à assurer des remplacements de courte durée, de nombreux collègues renonceront à préparer un voyage scolaire ou un projet pédagogique ambitieux qui nécessite du temps de concertation ou de préparation. Ainsi verra-t-on le nombre de voyages et de projets diminuer retirant à de nombreux élèves la possibilité de participer à des activités qui enrichissaient leur scolarité d'expériences fortes et variées. L'école sera un peu moins ouverte sur le monde.

Argument n°6 : la formation professionnelle va encore diminuer

La moindre absence prévisible pouvant donner lieu à un remplacement imposé, des enseignants renonceront à s'inscrire au Plan Académique de Formation afin de ne pas pénaliser des collègues. Nous n'aurons plus l'occasion de faire évoluer et d'actualiser nos métiers par la formation continue.

La sérénité des établissements scolaires sera entamée

Argument n°7 : les enseignants se diviseront

Les remplacements non volontaires n'étant pas imposables à tous les professeurs (CPA, temps partiels, enseignants déchargés, PEGC), seul un petit bataillon de collègues sera contraint, toujours le même, et des tensions naîtront au sein des équipes pédagogiques, ce qui nuira à leur cohésion et à la sérénité des élèves.

Argument n°8 : les chefs d'établissements se heurteront au mécontentement des enseignants

Soumis à des pressions, les chefs d'établissement devront imposer des remplacements à des enseignants non volontaires et demanderont des justifications. Des tensions vont naître entre les professeurs et leur direction et le ministère se débarrassera ainsi de notre opposition en la renvoyant à l'échelon local.

Argument n°9 : les usagers se heurteront aux agents du service public

Les élèves et parents d'élèves seront en droit de demander des comptes aux établissements et non plus aux autres échelons de l'Education nationale. Dans des conditions de pénurie de moyens, des tensions naîtront inévitablement entre les chefs d'établissements et les usagers ou entre les enseignants et les usagers. De cette opposition voulue par le Ministère entre usagers et agents du service public naîtront des réflexes consuméristes.

Argument n°10 : une punition pour les enseignants et pour les élèves

Prendre en charge une classe est une tâche difficile qui nécessite du temps pour nouer une relation de confiance unissant l'enseignant à ses élèves dans l'apprentissage. Des exemples de remplacements courts déjà effectués dans un collège de Nantes montrent des effets pervers du dispositif : après deux remplacements successifs, les élèves ont fini par tripler leur horaire de français de la semaine, frôlant l'overdose. Les « remplacement Robien » passent alors pour une punition pour les élèves comme pour l'enseignant. Le remplacement évoqué s'est déroulé dans un collège de centre-ville. Comment cela se passera-t-il dans les établissements réputés difficiles ?

Argument n°11 : l'activité syndicale sera encore plus difficile

En France, le dialogue social est rendu difficile par le faible taux de syndiqués sur les lieux de travail. Mais la vie syndicale passe par des stages, des réunions départementales, académiques et nationales qui supposent des absences. Les remplacements de courte durée culpabiliseront les enseignants qui s'impliquent dans la vie syndicale et les isoleront parfois de leurs collègues.

Un « management » de plus en plus autoritaire s'imposera

Argument n°12 : les pressions individuelles se développeront

Pour éviter les conflits en salle des professeurs et obtenir des volontaires, les chefs d'établissement seront obligés d'entretenir des relations intéressées avec les enseignants. Des stratégies de pressions individuelles et des pratiques clientélistes se développeront nécessairement.

Argument n°13 : les enseignants précaires paieront le prix fort

Les pressions individuelles pèseront davantage sur les enseignants les plus vulnérables : non-titulaires, titulaires remplaçants ou en poste depuis peu dans les établissements, jeunes enseignants, enseignants malmenés dans leurs classes ou par des parents malveillants et ayant besoin de la protection du chef d'établissement, enseignants isolés dans les salles des profs, etc.

Argument n°14 : individualisation et casse des garanties collectives

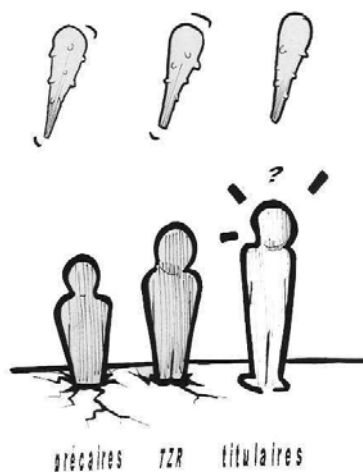
L'individualisation des services et des relations avec la hiérarchie rendront inefficaces les protections collectives. Le

résultat sera préjudiciable aux salariés et aux usagers du service public puisque le « chacun pour soi » prendra le pas sur les solidarités qu'il est pourtant censé promouvoir.

Menaces sur les statuts des enseignants et sur l'égalité entre les usagers

Argument n°15 : flexibilité accrue

L'introduction d'emplois du temps à géométrie variable correspondant à la flexibilité dans le secteur privé rendra la vie des enseignants encore plus tributaire des besoins du service.



Argument n°16 : l'annualisation des services

Le plafond du temps dû - 60 heures par an - introduit l'annualisation du service dans un métier où les personnels avaient réussi à sauver le principe de services hebdomadaires.

Argument n°17 : si les fonctionnaires y perdent, tous les salariés y perdront

Si la référence du public est amputée, d'autres reculs affecteront le privé en matière de sécurité de l'emploi, de garanties collectives et de salaires.

Argument n°18 : le service public égal pour tous est attaqué

Chaque établissement élaborant un protocole de mise en œuvre des remplacements courts, les situations seront très différentes d'un établissement à l'autre et varieront selon l'état d'esprit du chef d'établissement, l'investissement des familles, et les possibilités de résistance des personnels. En outre les établissements se trouveront en concurrence pour séduire les usagers ou s'attirer les faveurs du Recteur. C'est le principe même de service public égal pour tous et sur tous les territoires qui est remis en cause.

Menaces sur l'emploi

Argument n°19 : encore moins de surveillants dans les établissements ?

L'importance du rôle joué par les surveillants et les conseillers d'éducation dans les établissements n'est plus à démontrer. Par les « remplacements Robien », ce sont nombre de permanences, d'études surveillées, de dispositifs d'aide aux devoirs qui perdront leur raison d'être. Le Ministère en tirera-t-il la conclusion qu'on peut encore supprimer des postes de surveillants ou d'assistants d'éducation ?

Argument n°20 : les heures supplémentaires c'est encore plus de chômeurs

Il y a toujours quelque chose d'indécent à imposer des heures supplémentaires dans une période de chômage massif (les non-titulaires non réemployés se comptent par milliers), de restriction constante des postes mis au concours, à l'heure même où les chômeurs sont pénalisés pour refus d'emploi par l'ANPE.

Et si la question était mal posée ?

De notre point de vue, la question n'est pas « comment remplacer les enseignants ? » mais « comment assurer un service public d'éducation égal pour tous et dans le cadre duquel les absences des enseignants ne pénalisent pas la scolarité des élèves ? »

A cela nous répondons qu'il faut :



doubler le nombre des Titulaires sur Zone de Remplacement (enseignants remplaçants)



améliorer le statut des TZR pour donner envie à davantage d'enseignants de choisir ce type de poste



recruter des milliers de surveillants pour mettre en place des études surveillées et de l'aide aux devoirs dans tous les établissements et pour revenir sur des années de diminution du nombre d'adultes dans les collèges et les lycées



réduire le temps de travail des enseignants par la baisse du temps de service afin de permettre davantage de concertation, de travail en équipe, de projets pédagogiques enrichissants pour les élèves

