



Le guide du remplacement de courte durée à l'usage des chefs d'établissement :

Un zéro pointé pour le retour de la politique du chiffre !

<https://www.education.gouv.fr/media/157368/download>

Cette version actualisée de septembre 2024 s'inscrit dans un contexte de pénurie généralisée et durable d'enseignant.es dans l'Éducation nationale.

Ainsi 12 % des postes ouverts au Capes n'ont pas été pourvus, ce manque s'ajoute au 16 % en 2023 alors que la période de candidature avait été prolongée d'un mois. En sept ans, 8 865 emplois d'enseignant.es ont été supprimés tandis que les démissions ont triplé ces dix dernières années.

Les sirènes du Pacte, présenté comme La solution et comme une revalorisation par Macron et Attal, n'ont pas séduit beaucoup de collègues (24 % dans le second degré) malgré notre paupérisation vertigineuse.

Seulement 15 % des absences de courtes durées ont été remplacées l'année dernière.

Ce guide constitue donc un tour de vis supplémentaire pour nous contraindre à pallier les absences de courte durée dans les établissements liées en fait au déficit d'enseignant.es et aux choix d'austérité gouvernementale depuis sept ans.

Les 59 pages qui le constituent doivent faire du chef d'établissement un chef d'entreprise optimisant sa main d'œuvre et son taux d'employabilité... parle-t-on alors encore d'un service public d'Éducation nationale ?

Page 3, **l'introduction du guide** se gargarise pourtant d'une réussite pour les remplacements de courte durée « *l'année scolaire 2023-2024 a été marquée par une réelle dynamique d'amélioration* ».

La propagande ministérielle va donc jusqu'à affirmer que deux fois plus d'heures ont été remplacées... 85 % des absences ne l'ont pourtant pas été.

L'objectif avancé est de « *garantir la continuité pédagogique* », un néologisme mensonger forgé lors de la fermeture des établissements lors de la pandémie de Covid mais érigé en mantra depuis.

Le jargon employé dans ce guide rappelle la novlangue managériale des rapports McKinsey ainsi il faudrait :

- « *Réduire l'impact du fonctionnement de l'établissement sur le temps d'enseignement dû aux élèves dans le cadre d'une organisation spécifique* »,
- « *Améliorer la mise œuvre opérationnelle, le pilotage et le suivi du remplacement dans le cadre du plan annuel RCD* »,
- « *Élargir le champ pédagogique du remplacement par le recours à toutes formes de prise en charge pédagogique et éducative des élèves, tout en priorisant le recours aux enseignants* ».

C'est par le biais des 2,9 millions d'heures de Pacte, désormais divisées en demi-part de neuf heures minimales, que ce guide entend pallier les absences.

Les académies ont créé le poste de « référent académique continuité pédagogique-RCD » pour aider les chefs d'établissement n'ayant pas bien compris et/ou appliqué ce guide.

Cette introduction conclut à la nécessité que « *les élèves ne perdent plus une heure d'enseignement* », il est même précisé à la page suivante qu'il s'agit de garantir « *un enseignement de qualité* », or les recommandations faites en suivant relèvent de l'occupation pédagogique, de la surveillance plus que de l'excellence.

Partie 1 : Le RCD : organisation, pilotage et suivi dans l'établissement... ou comment le chef commande et interdit.

Page 6, nos grands penseurs ne parlent plus du Pacte (terme diabolique qui renvoie à celui de Faust) mais de « *vecteur indemnitaire renforcé* »...

Il s'agit pourtant tout simplement de payer un travail supplémentaire. N'oublions pas que ce Pacte permet d'attaquer et de fragiliser notre statut collectif et protecteur de fonctionnaire pour faire de nous des prestataires individuels de services liés directement et individuellement par un contrat à notre chef d'établissement.

Le guide mentionne la survie des HSE pour rémunérer les remplacements ponctuels. Elles ont pourtant été réduites à peau de chagrin pour atteindre les 683 millions d'euros à rendre avant décembre. Néanmoins la Rectrice de Bordeaux a indiqué qu'il n'y aura plus d'HSE pour les remplacements de courte durée.

Au-delà de l'aspect financier, le guide mentionne aussi toute une liste de personnels mobilisables notamment les collègues documentalistes dans le cadre des parcours éducatifs. Or s'ils prennent des élèves ayant un professeur absent en charge, ils ne peuvent plus assurer leur travail habituel notamment l'ouverture et l'animation du CDI pour les autres élèves. Sont évoqués aussi les AED pour surveiller des devoirs ou pour faire regarder des « séquences pédagogiques numériques »... les vies scolaires ont déjà pourtant beaucoup de travail et souffrent souvent d'un manque de personnels. Reste enfin le recours aux TZR et aux personnels contractuels sans service complet. Le guide évoque enfin les CPE et les Psy-EN.

L'article 5 du décret du 17 septembre 1999

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005628550>

prévoit en effet que les TZR puissent « dans la limite de leur obligation de service statutaire et conformément à leur qualification, d'assurer des activités de nature pédagogique dans leur établissement ou service de rattachement ». **Ils ne peuvent pas, sauf accord de leur part, le faire dans une autre discipline que la leur.**

La note de service n°99-152 du 07 octobre 1999

<https://www.education.gouv.fr/botexte/bo991014/MENP9902134N.htm>

définit les **activités pédagogiques comme du soutien, des études dirigées, de la méthodologie, de l'aide à des élèves en difficulté.**

Il est bien précisé que le Pacte ne repose que sur le volontariat des enseignant.es.

Les modalités de remplacement doivent être discutées et formalisées dans un « Plan RCD » détaillé ensuite.

Les pages suivantes identifient les causes des absences pour pouvoir en éliminer un maximum... au détriment de la qualité de l'Éducation nationale pourtant revendiquée. « *Le chef d'établissement dispose d'un pouvoir d'appréciation, et donc de validation, sur la pertinence pédagogique des activités ou des projets mis en œuvre et de leur réalisation dans le cadre général du fonctionnement de l'établissement* ». Il devient donc un censeur avec comme critère d'appréciation primordial les seules absences occasionnées et ses indicateurs chiffrés à atteindre.

Le guide lui conseille ainsi de placer les heures de réunion le soir, lors de la pause méridienne et le mercredi après-midi. Il s'agit en fait d'augmenter notre temps de travail au risque de nous fatiguer encore plus et d'occasionner des arrêts supplémentaires. **Le chef d'établissement doit également limiter les sorties et les voyages scolaires.**

L'ouverture culturelle est pourtant essentielle à la formation de nos élèves.

Le B.O du 13 juin 2023 <https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo26/MENE2310475C> vante ainsi le fait que « *les sorties scolaires favorisent l'acquisition de connaissances et de compétences, concourent à l'épanouissement des élèves et participent à leur ouverture au monde. [...] tout élève, quel que soit son milieu social d'origine, doit pouvoir bénéficier d'au moins un voyage scolaire au cours de sa scolarité obligatoire. Par conséquent, les écoles et les établissements scolaires sont invités à encourager l'organisation de ces séjours.* »

Les formations continues doivent être faites hors des heures et des jours de cours et plutôt par visioconférence. Cela va continuer à décourager les enseignant.es de se former et finalement aller à l'encontre de la qualité de l'enseignement. Cette formation est un dû et pas une contrainte, pas une charge supplémentaire.

Les pages 8 à 16 sont un rappel des règles pour les autorisations spéciales d'absence (ASA) notamment celles que le chef d'établissement peut interdire « *sous réserve des nécessités de service* » et celles qui ne sont pas rémunérées. **Le refus pour « nécessité de service » doit être argumenté et ne peut pas être systématique.**

Le chef d'établissement en « expert-comptable » devra s'appuyer sur le « volume d'absences » du requérant.

Page 9 : Le guide incite même les chefs d'établissement à faire rattraper son absence à un collègue ayant pourtant une ASA de droit.

Page 10, les heures mensuelles d'information syndicale sont bien mentionnées comme de droit et rémunérées par contre le commentaire afférent est particulier : « *Les HMI ne doivent entraîner aucune réduction de la durée d'ouverture des établissements d'enseignement. Cette obligation impose que soient assurés l'accueil, la surveillance et l'enseignement des élèves* ». Si tous les collègues y participent ce n'est pas possible que les élèves aient cours.

Le plan annuel RCD, un outil de management à connaître pour le combattre :

Il est rendu obligatoire par le décret n°2005-1035 du 26 août 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000809237/2023-10-10/>

Il est discuté en conseil pédagogique puis présenté, mais pas voté au C.A. C'est l'Inspection académique qui le valide. Il doit être formalisé en octobre.

Il doit prioriser : « la réduction des absences générées par l'établissement, l'optimisation des emplois du temps de manière faciliter la mobilisation des personnels assurant les remplacements, l'Adhésion à des plateformes numériques d'apprentissage notamment Program'cours proposé par la CNED pour le niveau collège ». Le chef d'établissement doit commencer par évaluer les besoins de « couverture des absences de courte durée » à partir de la synthèse des données de Pronote fin juin-début juillet.

Il doit ensuite s'appuyer sur les parts de Pacte qui lui sont notifiées par la DSDEN. **Celles allouées en Gironde ont pourtant drastiquement diminué passant ainsi de 10 619 parts à la rentrée 2023 (5517 en collège, 1349 en lycée) à 5232 pour la rentrée 2024 (2996 en collège, 686 en lycée), soit une baisse de près 50 %.**

Puis il doit faire appel à candidature pour les parts de Pacte liées au remplacement, le guide précise bien qu'elles sont prioritaires sur les autres parts.

Les enseignants doivent alors indiquer les créneaux horaires de remplacement pour que leur emploi du temps y soit ajusté. **Engagés par leur contrat individuel, ils ne pourront pas (sauf motif légitime d'absence) refuser les remplacements... par le Pacte l'enseignant.e se lie et se rend redevable.**

« Le plan prévoit les conditions dans lesquelles les enseignants sont sollicités par le chef d'établissement : modalités d'information, nombre de créneaux, délais de prévenance. Les délais de prévenance ne sont pas fixés au niveau national et relèvent du chef d'établissement dans le cadre de la concertation avec les équipes, en fonction de l'appréciation de la situation locale ». **On ne peut donc pas faire remplacer n'importe qui, n'importe quand et n'importe comment. Le plan doit faire figurer un semainier avec l'intégralité des créneaux horaires couverts.**

Le recours aux AED est beaucoup mis en avant tout comme le recours à des plateformes numériques. Au-delà des AED, pas assez nombreux et déjà très occupés, le guide omet le faible nombre de salles informatiques dans les établissements et que cliquer n'est pas enseigner, ni apprendre. Page 52, il est donc intimé de garantir la disponibilité du matériel numérique pour le besoin de remplacement. Cela créerait donc une hiérarchie pour leur utilisation et donc autant de sources de conflits internes.

Page 23, le guide se fait prescripteur de nouvelles pratiques en demandant aux professeurs de créer des « banque de supports pédagogiques numériques en ligne ou des banques d'exercices/d'activités méthodologiques », c'est-à-dire travailler plus et gratuitement. Les pages 22 à 26 illustrent des contenus de plans annuels RCD. On y apprend que ces plans concourent à « Développer un climat de confiance et un sentiment de fierté et d'appartenance à l'établissement pour chacun »... sans vraiment comprendre le rapport avec le remplacement en interne.

Il est recommandé de faire accompagner les sorties par des professeurs qui n'ont pas cours sans préciser comment ils seront payés pour ce travail supplémentaire. Le guide envisage aussi de mobiliser plus de parents d'élèves. Page 25, le guide enjoint le chef d'établissement à mettre la pression sur les collègues qui ne veulent pas faire de remplacement : « Relance des enseignants non volontaires en cours d'année : expliciter régulièrement le nécessaire de continuité pédagogique en instances mais également de manière individuelle (entretiens, évaluations, etc.) ». Il est donc sous-entendu que le chef d'établissement doit faire du chantage individuel notamment par rapport au PPCR pour faire accepter le Pacte.

Partie 2 : Piloter, suivre et évaluer le RCD... ou comment exploiter des enseignant.es que l'on voudrait interchangeables.

Le remplacement doit d'abord être fait par un.e enseignant.e, cela peut donner lieu à des échanges de service, par des permutations de cours (page 28). Le CPE est aussi mis à contribution car il doit œuvrer « à la collaboration avec les enseignants à des fins de partage d'outils et de supports pédagogiques » si ses AED prennent en charge les remplacements. Les AED peuvent le faire sur leurs heures de service ou en heures supplémentaires (créées spécifiquement depuis janvier 2022).

Le chef d'établissement rend compte au conseil d'administration et au recteur d'académie au moins deux fois par an de la mise en œuvre de ce plan (janvier et juin/juillet dans le cadre d'un bilan). Il est donc évalué par sa hiérarchie sur sa capacité à afficher un taux de remplacement maximal. Il y a de fortes chances qu'il reporte ainsi la pression qu'il subit sur nous. Un taux d'efficacité a été créé pour l'évaluer, il prend en compte « *le rapport entre le nombre d'heures remplacées et le nombre d'heures d'absence de moins de 15 jours déclarées* ». Page 33, il est précisé qu'un.e enseignant.e à temps partiel peut prendre autant de part de Pacte qu'il-elle veut et donc dépasser un temps complet.

Page 34, le guide indique que « *Le service des professeurs est fixé par le chef d'établissement conformément au 1° de l'article R. 421-10 du code de l'éducation, dans le respect du statut de ces derniers. Rien ne s'oppose à ce que le chef d'établissement, en vertu de ces dispositions, modifie le service de ces enseignants sur la semaine concernée afin qu'ils assurent une partie de leur service d'enseignement auprès d'autres classes, dans le respect du maximum hebdomadaire prévu à l'article 2 du décret du 20 août 2014. Cette mesure s'analyserait comme une simple mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours. En revanche, les heures effectuées au-delà ne peuvent l'être que sous réserve de l'accord du professeur concerné et doivent être rémunérées sous la forme d'HSE.* »

Ce passage est très problématique car il sous-entend que nous puissions faire cours à d'autres classes que les nôtres, en cas de sorties ou de voyages scolaires, en faisant fi de toute considération pédagogique. Il peut amener à des dérives managériales avec un chef d'établissement qui nous verrait comme corvéables à merci.

Page 36, il est prévu qu'un.e intervenant.e externe à l'établissement puisse faire des remplacements sans préciser sa fonction et son statut possibles.

Page 40, le guide prétend que les remplacements constituent « *le plus souvent possible une opportunité réelle de consolider les savoirs au service la réussite des élèves* » alors qu'ils reviennent surtout au mieux à de l'occupation pédagogique et au pire à de la garderie.

Il est ensuite détaillé les attentes vis-à-vis des conseils d'enseignement qui devraient fournir :

- « - des ressources pertinentes au regard des programmes et du projet pédagogique de l'établissement ;
- des progressions pédagogiques communes ou partagées ;
- des supports pédagogiques aisément mobilisables, permettant d'effectuer des remplacements lorsque les délais sont trop restreints pour concevoir une séance de cours classique ;
- des points d'attentions spécifiques à chaque classe ou groupe classe pouvant faire l'objet d'un travail adapté en cas de remplacement
- un suivi pouvant être mis en place (lorsque les conditions le permettent) entre professeurs remplaçant/remplacé en cas d'absence de courte durée ;
- des applications ou parcours pouvant être mis en œuvre dans le cadre des apprentissages surveillés [par des AED] sur support numérique (au-delà des applications listées dans le présent guide – ex : dispositif Program'cours du Cned) – cf. infra».

Ce guide cherche donc à uniformiser les pratiques et à préparer des kits de remplacement. Il faudrait donc travailler gratuitement pour celles et ceux qui ont signé le Pacte et qui, elles et eux, seront payés pour les remplacements effectués. L'idée d'interchangeabilité entre nous est clairement explicitée ensuite avec les groupes de besoin en 6è et en 5è (page 41).

Au final, ce guide est une négation du sens et de la spécificité de notre métier d'enseignant. Il vise à afficher politiquement un taux maximal de remplacement d'absences de courte durée sous couvert de « continuité pédagogique ». En limitant voire en supprimant les sorties et les voyages scolaires, la formation pédagogique et les réunions de concertation et de travail, ses préconisations vont dégrader davantage la qualité de l'enseignement. Ce guide renforce les pouvoirs du chef d'établissement et cherche à promouvoir à marche forcée un Pacte dont la philosophie dangereuse est rejetée massivement.

Face à ces nouvelles menaces et régressions, ne suivons pas le guide !