

LE GUIDE DU REMPLACEMENT DE COURTE DUREE À L'USAGE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT UN OUTIL POUR REMETTRE EN CAUSE NOS STATUTS !

Avec FO, connaître ses droits, c'est pouvoir les défendre !

Pour pallier le manque criant de professeurs remplaçants, que le Ministère organise lui-même en supprimant massivement des postes, le remplacement de courte durée est présenté comme la « solution miracle ». Culpabilisation et pression sont utilisées pour faire prendre en charge, par des personnels déjà surchargés de travail, une tâche supplémentaire, contre leurs garanties statutaires et au péril de leur santé. On se souvient que les personnels, avec le SNFOLC, massivement mobilisés en 2023 contre le PACTE avaient pris position pour faire savoir collectivement qu'ils refusaient ce dispositif. Un discrédit pour le Ministère puisque moins de 30% de briques de PACTE avaient été prises.

On se souvient aussi que le Ministère était passé en force en publiant un [décret relatif au Remplacement de Courte Durée](#) (RCD) le 8 août 2023, en plein congés d'été .

A la rentrée de septembre 2023, les chefs d'établissement des collèges et lycées avaient reçu un [« guide du Remplacement de Courte Durée »](#) actualisé en septembre 2024 envoyé par la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) donnant des préconisations pour faire en sorte qu'il y ait « à tout prix » un enseignant devant chaque élève.

Ce guide est un véritable outil pour détruire nos garanties statutaires.

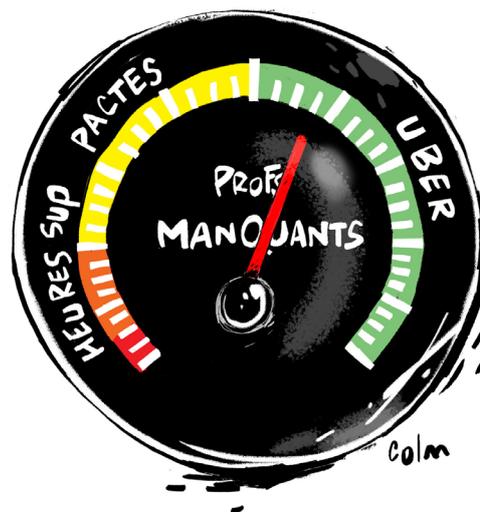
Qu'en est-il ? Comment défendre ses droits ?

Le SNFOLC vous informe et vous défend.

LA CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE : UNE INVENTION POUR ASSERVIR LES PERSONNELS...

Le guide, en introduction, donne des conseils au chef d'établissement pour organiser tous les remplacements au nom de la continuité pédagogique : « Il est essentiel que dans chaque EPLE, des actions résolues soient engagées avec tous les membres de la communauté pédagogique et éducative pour garantir la continuité pédagogique dans le cadre d'une organisation visant à remplacer les absences de courte durée. »

Petit rappel : la continuité pédagogique est une invention du ministre Blanquer pendant le confinement de 2020 pour faire croire aux enseignants qu'ils seraient tenus d'assurer des cours sans leur fournir les moyens pour le faire et sans respecter leurs horaires de travail. Depuis cette époque, le concept a été élargi au fait qu'en cas d'absence d'un enseignant, il faudrait



Le SNFOLC rappelle qu'il est de la responsabilité de l'Etat d'assurer tous les enseignements auxquels les élèves ont droit. C'est ce que proclame le préambule de la constitution de 1946 « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat ». Et que le Conseil d'Etat a rappelé dans un arrêt en date du 27 janvier 1988 « la mission d'intérêt général d'enseignement qui lui est confiée impose au ministre de l'Education Nationale l'obligation légale d'assurer l'enseignement de toutes les matières obligatoires inscrites aux programmes d'enseignement tels qu'ils sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur selon les horaires réglementairement prescrits ; [...] le manquement à cette obligation légale qui a pour effet de priver, en l'absence de toute justification tirée des nécessités de l'organisation du service, un élève de l'enseignement considéré pendant une période appréciable, est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat » (Conseil d'Etat, 4 / 1 SSR, du 27 janvier 1988, req. n° 64076). Or les pouvoirs publics engagés dans des politiques d'austérité conduisant à des suppressions de postes massives cherchent à se décharger de leur responsabilité sur les personnels. C'est inacceptable.

garantir aux élèves la présence d'un adulte devant eux. La continuité pédagogique ne signifie pas faire cours. Or c'est faire cours qui fait partie des obligations statutaires des enseignants. Autrement dit, les rôles sont renversés : l'obligation de continuité pédagogique s'impose à l'Etat vis-à-vis des élèves et des parents, mais pas aux enseignants. La continuité pédagogique n'est donc pas une obligation réglementaire pour les enseignants.

LA « CONCERTATION » : UN PIÈGE POUR FAIRE ACCEPTER L'INACCEPTABLE !

On peut lire dans le guide que « *le chef d'établissement engage un dialogue avec les équipes pédagogiques et éducatives afin d'associer l'ensemble des personnels à la préparation du plan RCD.* » D'ailleurs les chefs d'établissement sont tenus de présenter leur plan de Remplacement de Courte Durée lors des conseils d'administration en octobre/novembre et ils rendent compte au recteur d'académie 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.

Mais attention au piège ! La gestion des absences relève de l'institution et en aucun cas des professeurs chargés d'assurer leur mission d'enseignement.

En effet, le [décret n°2024-244 du 19 mars 2024 relatif à la compétence du chef d'établissement](#) pour l'organisation de la continuité pédagogique au sein des établissements dont la responsabilité et la charge incombent entièrement au ministre chargé de l'éducation nationale a modifié l'[article D422-7 du code de l'Éducation](#) afin de charger les chefs d'établissement d'organiser « *la continuité pédagogique en cas d'absence d'un enseignant* ». Et conformément à ce même article D422-7 du code de l'Éducation « *en qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement [...] fixe le service des personnels* ».

Mais le texte ajoute « *dans le respect du statut de ces derniers* ». Or ni les statuts particuliers des professeurs ni le décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré ne font entrer le remplacement des enseignants absents comme obligation réglementaire

Participer à la concertation sur le plan RCD reviendrait à faire définir, par les enseignants, les règles qu'ils s'imposeraient eux-mêmes au sein de l'établissement alors que rien ne les y oblige. C'est une démarche que le SNFOLC dénonce car elle ouvre la voie à toutes les formes de pression, de culpabilisation voire d'intimidation au quotidien sur les enseignants.

REPLACER, REPLACER, REPLACER... AU LIEU D'ENSEIGNER !

Tout le guide est centré sur un maître mot : « remplacer » au mépris de notre mission première, celle d'enseigner ! Qu'on soit signataire d'un PACTE ou non, le guide insiste sur le fait que tous les personnels (professeurs certifiés, agrégés, documentalistes, PEPS, CPE, AED) peuvent être sollicités « *pour assurer des heures de remplacement.* »

C'est non seulement la traduction du décret du 8 août 2023 sur le

RCD, qui indique dans l'article 6 que pour assurer des heures de remplacement, « *le chef d'établissement sollicite prioritairement les personnels enseignants qui se sont engagés, sur une base volontaire, à assurer un volume horaire de remplacement de courte durée durant l'année scolaire* » autrement dit, les personnels qui ont signé un PACTE. Mais l'article 7 étend la sollicitation du chef d'établissement à tous les enseignants : « *le chef d'établissement peut solliciter, sur la base du volontariat, les enseignants pour assurer des heures de remplacement.* »

Là encore, les mots ont un sens : les chefs d'établissement « *peuvent solliciter* »... Même si les pressions existent et vont se multiplier compte tenu du manque de remplaçants (notamment avec le Choc des savoirs en Français et Mathématiques), l'article 7 du décret du 8 août 2023 précise bien que c'est « *sur la base du volontariat* ».

De plus, l'enseignant non-Pacté est alors payé en HSE, puisque le décret stipule « *Les enseignants (...) sont rémunérés dans les conditions prévues par le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré.* »

Aucun texte n'impose à un collègue d'accepter de faire des remplacements pour lesquels il ne serait pas volontaire et pour lesquels il ne serait pas payé. Il est donc possible d'être « *sollicité* » pour un remplacement de courte durée mais il faut être volontaire et rémunéré en HSE pour qu'il puisse avoir lieu.

Et oui, il existe encore des enveloppes d'HSE pour les remplacements. D'ailleurs, chaque absence de courte durée d'un enseignant génère automatiquement des HSE de remplacement qui ne sont pas comprises dans l'enveloppe d'HSE allouée aux établissements. En cas de difficultés, contactez le SNFOLC.

RCD POUR LES TZR : UN DANGER PERMANENT

Le guide reprend l'article 7 du décret du 8 août 2023 qui précise que « *le chef d'établissement peut faire appel, en tant que de besoin et après accord du recteur d'académie, à des personnels enseignants remplaçants régis par le décret du 17 septembre 1999, si ceux-ci sont disponibles, [pour assurer des heures de remplacement]* » autrement dit, les personnels qui ont signé un PACTE. Mais l'article 7 étend la sollicitation du chef d'établissement à tous les enseignants : « *le chef d'établissement peut solliciter, sur la base du volontariat, les enseignants pour assurer des heures de remplacement.* »

En clair, cela signifie qu'un collègue TZR, en sous service ou qui n'aurait pas encore été affecté, pourrait être nommé dans un établissement, pour 15 jours ou moins, pour remplacer n'importe quel collègue qui se trouverait absent pendant cette durée ! C'est de la garderie permanente car le remplacement pour enseigner une discipline est une tâche intellectuelle qui s'organise, se prépare, se réfléchit. Le remplacement ne se fait pas de façon improvisée, au pied levé pour boucher un trou d'une heure. C'est le mépris de l'enseignement disciplinaire régi par des programmes et des horaires nationaux car les élèves pourraient se retrouver avec une multitude d'heures de Français (si c'est un TZR de Lettres qui est appelé pour remplacer les collègues) en lieu et place de l'enseignement qui leur est dû !

Il est certain que des pressions vont s'exercer... mais là encore la résistance paye. L'intervention de la FNEC FP-FO lors du CSA

ministériel du 4 juillet a empêché que le chef d'établissement mobilise directement et de sa propre initiative les TZR en sous-service en faisant ajouter la mention « *après accord du recteur d'académie* ». Donc, c'est le rectorat qui affecte et non le chef d'établissement. Le collègue TZR doit donc être affecté par le recteur ou la rectrice de l'académie en question. Ainsi, cela permet au collègue TZR de ne pas se retrouver sous la coupe directe et permanente du chef d'établissement, et de percevoir une ISSR. Il est donc important de demander un arrêté d'affectation du rectorat et de saisir le syndicat en cas de problème.

DES AED, « FACTOTUM DE L'ADMINISTRATION », PAS QUESTION !

Au-delà des CPE et professeurs documentalistes, visés par les sollicitations de remplacement de courte durée, les personnels AED pourraient être amenés, selon la page 6 du guide à « *assurer sous la forme de séquences pédagogiques organisées au moyen d'outils numériques ou sous la forme de devoirs sur table* » un remplacement de courte durée. Les AED, déjà surchargés de travail dans les vies scolaires et souvent en nombre insuffisant, se verraient confier une tâche supplémentaire... Comme si la surveillance constante des élèves et la prise en charge des violences qui se multiplient leur en laissent le temps...

Pression et chantage au renouvellement de poste seront sans doute légion... FO a voté contre le décret qui place encore les AED en variable d'ajustement, en dévoyant leurs missions, sans tenir compte de leurs revendications. Contactez le SNFOLC pour vous aider et vous conseiller !

REMISE EN CAUSE DES DROITS DES ENSEIGNANTS EN TERMES D'ABSENCES : INACCEPTABLE !

On peut lire dans le guide « *Lorsque l'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) n'est pas de droit, elle est accordée sous réserve des nécessités de service. Il convient alors d'examiner plusieurs critères pour décider de son octroi ou de son refus au regard de l'impératif spécifique de la continuité pédagogique au bénéfice des élèves* » comme la « *capacité de l'agent à déporter l'événement justifiant la demande d'ASA sur une plage horaire n'ayant pas d'incidence sur le temps d'enseignement dû aux élèves* » ou « *la capacité de l'agent à proposer une solution pour maintenir la continuité pédagogique : devoir surveillé, auto-remplacement* ». Inacceptable et absurde car cela reviendrait à considérer qu'il dépendrait de notre volonté de garder un enfant malade ou d'assister aux obsèques d'un proche !

Mais là encore, tout n'est pas permis et la résistance est nécessaire. Le guide est obligé de préciser qu'en cas de refus de la part du chef d'établissement, « *le refus doit être argumenté* » (page 9). Il est essentiel de faire valoir ce principe pour lever la pression et la culpabilisation qui pèsent sur les épaules des personnels ! Contactez le SNFOLC en cas de difficultés.

Même pression à l'auto-remplacement pour les absences de droit puisqu'on peut lire en page 9 du guide : « *Le fait qu'une ASA soit de droit ne fait pas obstacle à ce que le chef d'établissement sollicite de la part de l'agent qui demande à en bénéficier une proposition pour maintenir la continuité pédagogique auprès de ses élèves, en particulier via un auto-remplacement.* »

Il y a bien évidemment une volonté de remettre en cause les absences de droit mais cela relève plus d'une recommandation

faite aux chefs d'établissement car les textes statutaires sur les congés n'ont pas changé. Toutes ces absences (HIS, participation à une instance syndicale, rendez-vous pour des examens médicaux pour la grossesse, participation à un concours ou examens professionnels, participation à un jury d'examen, participation à un jury de cour d'assises...) restent totalement de droit. Elles n'impliquent donc aucunement un auto-remplacement. Le guide est d'ailleurs contraint de préciser (page 9) : « *Toutefois, si la continuité pédagogique ne peut être assurée et quel que soit le volume des absences (effectives ou prévues) sans solution de remplacement de l'enseignant concerné, l'ASA devra être accordée.* »

PRIVILÉGIER LES FORMATIONS HORS TEMPS DE TRAVAIL, C'EST NON !

Le Ministère se félicite dans le guide de la remise en cause du droit des enseignants à la formation : « *Les actions en faveur de la réduction des absences, en particulier celles liées au fonctionnement de l'établissement et de l'institution se poursuivent, avec notamment l'organisation des actions de formation continue des professeurs sans impact sur le temps d'enseignement dû aux élèves, en privilégiant les temps hors face-à-face pédagogique ou, à défaut, en garantissant le remplacement des cours non assurés.* »

Or, ce métier ne s'improvise pas et la formation pendant le temps de service constitue un droit. De plus en plus de stages de formation se font désormais en dehors du temps d'enseignement, soit le mercredi après-midi, en fin d'après-midi, pendant les vacances, ou en « visio » ... Résultats : les formations sont désertées et certains formateurs démissionnent ou se retrouvent au « chômage technique » ...

La résistance collective permet parfois de les faire céder. C'est ainsi que dans l'académie de Normandie, la mobilisation des CPE, avec le SNFOLC, a permis de faire reculer le Rectorat qui cherchait à imposer des formations obligatoires, le mercredi après-midi et le samedi matin.

HARO SUR LES SORTIES SCOLAIRES, CONDITIONNÉES À LA REMISE EN CAUSE DE NOTRE STATUT...

Là où le Ministère attaque le plus frontalement notre statut à travers le guide, c'est sur la question des sorties scolaires.

Il y a d'abord une remise en cause de l'organisation, en elle-même des sorties scolaires puisque le chef d'établissement est invité à les limiter, ou à conditionner l'accord de la sortie ou du voyage au remplacement des professeurs absents... Ainsi, la mise en place de ces événements devient un véritable casse-tête et une charge de travail considérable pour l'enseignant qui s'engage à le proposer à ses élèves. En plus des nombreuses heures consacrées à l'organisation pratique de la sortie ou du voyage en question (devis auprès des différents partenaires, informations auprès des élèves et de leurs parents, prise en charge des élèves durant la sortie qui occasionne fatigue et stress...), il est demandé aux enseignants de jouer les « gestionnaires de ressources humaines » ...

Alors que le BO du 13 juin 2023 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 », on risque de voir de plus en plus d'enseignants renoncer à les organiser, découragés par le parcours du combattant qu'elles nécessitent.

Mais surtout, il s'agit, par la question des sorties scolaires de remettre en cause nos obligations réglementaires de service et d'enfoncer un clou en matière d'annualisation du temps de travail. En effet, on peut lire en page 34 (Annexe 4) du guide que « rien ne s'oppose à ce que le chef d'établissement (...) modifie le service » « des enseignants libérés de leurs classes en raison d'une sortie ou d'un voyage scolaire auquel participent leurs élèves » « 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. »

Cela signifie donc qu'un enseignant pourrait se voir confier n'importe quelle classe par le chef d'établissement, sans pouvoir s'opposer à ce qui est décrit comme une simple réorganisation du service.

Or, plusieurs problèmes se posent :

■ D'abord, si c'est bien « le chef d'établissement qui fixe le service des enseignants », celui-ci est fixé pour toute l'année scolaire dans un état de service signé par l'enseignant en début d'année qui a une valeur contractuelle juridiquement opposable. C'est cette ventilation de service (VS maintenant ESE) qui définit précisément les obligations de service de chaque enseignant, en indiquant un nombre d'heures hebdomadaire réparti précisément à des classes ou des groupes. Autrement dit, un professeur n'enseigne pas à toutes les classes de l'établissement mais à celle qui lui sont attribuées sur des créneaux horaires bien déterminés. C'est sur cette base que doit être calculé tout service supplémentaire, et si un enseignant est libéré d'une heure de cours avec une de ses classes, c'est à celle-ci uniquement qu'il pourrait devoir une heure et à aucune autre. Sauf cas très exceptionnels l'ESE (VS) n'a pas vocation à subir des modifications temporaires quant aux classes attribuées à un enseignant, ce qui serait tout le contraire d'un service fixé.

■ Ensuite, une « mesure d'ordre intérieur » est le plus souvent une mesure d'organisation interne, qui peut s'adresser aux agents comme aux usagers. Par exemple, dans un établissement, l'affectation d'un élève dans une classe, l'organisation de l'emploi du temps, les punitions données. Mais une mesure d'ordre intérieur n'est pas supérieure aux garanties statutaires.

■ Enfin, la procédure de remplacement recommandée dans le guide amène à dépasser le maxima de service dû aux classes tel que défini par l'ESE (VS). Elle pourrait de plus s'avérer inéquitable du fait des différences entre le nombre

de classes libérées et le nombre d'enseignants libérés, certains devant effectuer des heures là où il serait matériellement impossible de l'exiger des autres.

EN CONCLUSION

Pour se défausser de ses responsabilités et faire assumer aux personnels la charge de remplacer les agents absents, l'Etat en vient à dégrader considérablement les conditions de travail des professeurs, remet en cause leur liberté pédagogique individuelle (pourtant reconnue à l'article L912-1-1 du code de l'Education), restreint leur droit à formation continue pendant leur temps de service (au mépris du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat), et met à mal leur qualité de fonctionnaire de l'Etat en voulant faire en sorte que les missions ne soient plus tant définies nationalement par les statuts particuliers mais de manière contractuelle dans chaque établissement par des pactes, des lettres de mission ou autres plans annuels locaux.

La seule manière d'assurer des remplacements de qualité serait

- ▶ de donner à chaque académie un nombre suffisant de TZR ;
- ▶ de limiter la taille des zones de remplacement afin que les collègues n'aient pas des temps de trajet démesurés qui forcément réduisent leur disponibilité auprès du public ;
- ▶ de rendre les conditions d'exercice moins éprouvantes (moins d'élèves par classe, heures supplémentaires réservées aux seuls volontaires, fin de la politique d'inclusion systématique et forcée, suppression des réformes Blanquer du lycée et du baccalauréat qui ont dégradé les relations entre les personnels et les usagers ...) car lorsque les professeurs sont épuisés ils n'ont pas d'autres solutions que de s'arrêter ;
- ▶ de ramener l'âge de la retraite à 60 ans, compte tenu de leur état de santé plus fragile, les collègues les plus âgés sont ceux qui sont obligés de prendre le plus d'arrêts de travail.

Au lieu de trouver les moyens nécessaires le Ministère cherche, par ce « guide du Remplacement de Courte Durée » à renforcer la pression sur les personnels. Il n'en reste pas moins que nos garanties statutaires en termes d'obligations réglementaires de services, de missions, de rémunération n'ont pas changé. Il est important de les faire respecter !

La réponse collective avec l'appui du syndicat permet de refuser les pressions et le chantage, de surmonter la culpabilisation. C'est pourquoi le SNFOLC appelle les personnels à se réunir, avec les représentants FO pour organiser le rapport de force collectif nécessaire pour faire respecter les garanties statutaires et les droits des personnels.



Abrogation du pacte et du décret sur le remplacement de courte durée !