

# Le remplacement dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré

## ■ Dans le premier degré

Le remplacement est normalement effectué dans le premier degré par des titulaires remplaçant-e-s (ZIL, brigade).

Cependant, pour « faciliter » la gestion du remplacement, l'administration tend à confondre les missions des ZIL et des brigades et à avoir recours au contractuel-le-s pour assurer la continuité du service public.

Les titulaires remplaçant-e-s perçoivent les ISSR. Leur taux est variable en fonction de la distance entre le lieu d'affectation et l'école de rattachement. Elles sont versées au prorata temporis des remplacements faits. Toute affectation de remplaçant-e postérieure à la rentrée scolaire ouvre droit aux ISSR. Il est souhaitable que l'administration fournisse des états de service suffisamment étayés pour que vous puissiez exercer le contrôle du paiement.

Les affectations du ou de la titulaire remplaçant-e sont effectuées sur demande téléphonique de l'IEN ou de la DSDEN à défaut d'une délégation de suppléance. En aucun cas, le/la directeur-trice de l'école de rattachement ne peut procéder à l'affectation du ou de la collègue. La réforme des rythmes scolaires a entraîné l'annualisation du temps de travail des titulaires exerçant des fonctions de remplacements. Il s'agit bien d'un coin enfoncé dans le statut des PE. Pour les remplaçant-e-s, cette réforme a entraîné la modification du décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré en instaurant un système de récupérations des heures excédentaires faites.

**La CGT Educ'action revendique :**

1. un maxima de service hebdomadaire prévu.
2. que les heures de dépassement donnent droit à une pondération (comme dans le 2<sup>nd</sup> degré)
3. que les remplaçant-e-s, comme les collègues sur postes fractionnés, soient exempté-e-s de l'APC à titre de compensation et hors récupération de dépassement.
4. que les temps de récupération soient négociés et non imposés et qu'en cas de désaccord de l'agent-e, celui-ci ou celle-ci puisse faire appel auprès d'une instance paritaire (CAPD)
5. que les personnels sur temps fractionnés ayant de fait des dépassements prévisibles et quantifiables dès le début de l'année scolaire, aient des récupérations fixées en début d'année.

## ■ Dans le second degré

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le remplacement des absences de courte durée des enseignant-e-s peut être imposé aux autres enseignant-e-s d'un même établissement, dans leur discipline ou dans une discipline "complémentaire" sur la base maximale de 5 h par semaine et de 60 h par an.

Ce dispositif, dans la lignée des coupes sombres d'emplois opérées dans les budgets depuis 2002, est avant tout dicté par la politique de restriction budgétaire en matière d'emploi public.

Il s'inscrit également dans le slogan "Travailler plus pour gagner plus" (cf. p. 9).

Il contribue donc à allonger le temps de travail et de présence des personnels dans les établissements, à flexibiliser et annualiser les services, à diminuer les coûts salariaux.

Cette mesure que la CGT Educ'action rejette est

une des premières étapes vers une autre organisation du travail, une autre conception du métier d'enseignant-e dans lequel la bivalence, voire la polyvalence prend le pas sur l'acte pédagogique. **Les absences non remplacées, majoritairement "institutionnelles" d'ailleurs (convocations...), sont un réel problème pour la scolarité des élèves.**

**Le principe de continuité du service public impose d'assurer le remplacement. Cette mission relève de personnels spécifiques et ne peut être ajoutée aux obligations de service des enseignant-e-s.**

## ■ TZR : des droits à conquérir

*Décret 99-823 du 17.09.1999*

*Note de service 99-152 du 07.10.1999*

- Quelle que soit la durée des remplacements, ils doivent être assurés par des titulaires remplaçant-e-s.
- Créations d'emplois budgétaires, en fonction des besoins de remplacement.
- Réduction de la taille des zones.
- Recours à des personnels titulaires volontaires, formés spécifiquement et indemnisés pour rendre attractive cette mission.
- Une ISSR revalorisée :
  - . une partie fixe liée à la spécificité de la mission,
  - . une partie remboursant les frais réels.
- La définition de périodes incompressibles entre deux remplacements : délai de 48 h de prise de remplacement permettant la concertation avec les collègues à remplacer, la connaissance des niveaux et des programmes, des matériels pédagogiques, des projets en cours...
- La prise en compte de la spécificité des missions dans le cadre de l'évaluation.

**L'ISSR est actuellement versée dans des conditions strictes :**

- Être rattaché-e à un établissement et effectuer une suppléance hors de cet établissement (l'ISSR est versée pour chaque jour de suppléance effective).
- Ou être affecté-e à l'année, après la date de rentrée des élèves dans un ou plusieurs établissements. Le TZR affecté à l'année dès la rentrée n'a pas droit à l'ISSR.

**A partir de la rentrée 2015, comme l'ensemble des enseignant-e-s du second degré, les TZR exerçant dans deux établissements situés dans deux communes différentes devraient bénéficier d'un allègement de service d'une heure.**

## Remboursement des frais de déplacement

*Circulaire 2010-134 du 03.08.2010*

**Sont concerné-e-s :** les TZR affecté-e-s à l'année, ne touchant pas l'ISSR, les titulaires en complément de service, les non-titulaires, quelle que soit leur mission.

Les personnels, titulaires ou non, employés à temps plein ou partiel et contraints de compléter leur service dans un ou des établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative : indemnisation des frais de transport et de repas, due pour toute journée de service, en totalité ou en partie, hors communes de résidences administrative et familiale.

La résidence administrative est la commune de l'établissement dans lequel l'agent-e assure la plus grande part de ses obligations de service. Ces conditions sont aussi applicables aux personnels enseignants, d'éducation, d'orientation, affectés en remplacement continu d'un-e agent-e pour l'année scolaire, dans un ou des établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, et qui ne perçoivent pas l'ISSR.

## La formation continue au sein de l'Education nationale : les groupements d'établissement (GRETA)

Après avoir été remis en cause par la loi Warsmann en 2011, au motif qu'ils n'avaient pas de statut juridique au sein des EPLE, l'existence des GRETA a été réaffirmée par le code de l'Education grâce à la mobilisation de ses personnels.

En 2015, les GRETA fêteront leurs 40 ans, alors qu'ils sont en pleine restructuration.

Les personnels qui y travaillent sont nombreux et leurs statuts variés, toutefois la grande majorité d'entre eux est contractuelle, qu'ils/elles soient formateurs-trices ou administratifs-ves : ils/elles sont donc dans la précarité et souvent dans une très grande souffrance parce que soumis-es à des pressions intenses du fait de l'ouverture à la concurrence et à l'obligation de se plier au code des marchés publics en répondant à des appels d'offre. La concurrence avec les autres organismes de formation est souvent rude.

## Les textes de référence déjà publiés :

- L'existence des GRETA réaffirmée par les articles L.423-1 et L.421-11 du code de l'Education. Les GRETA ne peuvent exister qu'en étant rattachés à un GIP académique formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP) dont l'organisation et le fonctionnement sont régis par le chapitre II de la loi Warsmann n° 2013-525 du 17 mai 2011 et la circulaire n° 2013-037 du 17-04-2013.
  - Les personnels des GIP FCIP sont gérés par le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013.
  - Les GRETA font l'objet de plusieurs textes : Décret n° 2013-852 du 24 septembre 2013 ; circulaire n° 2014-009 du 4-02-2014 ; arrêtés FMA (Fonds de mutualisation académique) du 14 mai publié le 14 juin 2014, CCAFCFA à paraître.
- Les textes des conventions pour les GIP et les GRETA suivent les modèles proposés dans les textes officiels mais ne peuvent en aucun cas être en dessous. Ils sont amendables avant leur approbation dans les instances auxquelles ils sont soumis.

La GDRH a publié des guides recensant l'ensemble des textes pour les personnels formateurs et pour les personnels administratifs non titulaires. Ces textes sont sur le site de l'UNSEN à la rubrique : personnels non titulaires.

➔ Dans les académies, la défense des personnels passe par l'obtention d'élus-e-s dans les différentes instances prévues par les textes :

- Dans les Comités techniques et les CHSCT (lorsque leurs prérogatives ne sont pas intégrées dans le CT des GIP FCIP).
- Dans les CA des établissements supports de GRETA et les assemblées générales des GRETA (2 collèges : les formateurs-trices et les administratifs-ves) et la commission des personnels du GRETA.
- Dans les CCP des enseignant-e-s ou celle des administratifs-ves.

**La présence de représentant-e-s CGT Educ'action dans toutes ces instances et notre vigilance sont absolument nécessaires pour faire avancer nos revendications. Même si nous avons déjà obtenu quelques avancées, beaucoup reste à gagner pour ces personnels dont l'écrasante majorité reste dans une grande précarité et ce d'autant plus que ces personnels sont faiblement syndiqués. Il ne faut donc pas hésiter à les rencontrer et à les informer de leurs droits.**