



Section académique de LIMOGES

N° 256 - OCTOBRE 2006

Mensuel

Directeur de publication :

Janine VAUX

Prix : 0.50 €

Publié et imprimé par la
section académique du
SNES :

40, avenue Saint-Surin -
87000 LIMOGES
Tél : 05-55-79-61-24

ISSN : 0759.9951

CPPAP : 0408 S 07785

— — — — —
P. 1 : Edito

— — — — —
P. 2 : TZR

— — — — —
P. 3 : Gestion des personnels

— — — — —
P 4 : Précarité

Toujours plus

Les grandes lignes du projet d'amendements modifiant les décrets de 1950 sont sans ambiguïté. Il s'agit d'abord d'allonger notre temps de travail : réduction drastique des décharges statutaires, majoration d'une heure des services de ceux qui enseignent plus de huit heures dans des groupes ou dans des classes de moins de 20 élèves. Il s'agit ensuite de nous priver du droit fondamental à un service dans un établissement, en inscrivant dans les textes réglementaires l'obligation d'enseigner dans une autre commune sans limitation géographique.

La quasi-totalité des collègues sera mise à contribution dès la rentrée 2007, chacun devant, ou travailler plus pour une rémunération constante, ou travailler autant pour une rémunération diminuée.

Mais il faut voir plus loin. Combinés aux probables réductions d'horaires d'enseignement (sur lesquelles planchent les experts), les effets à moyen terme de ce « toilettage » des décrets de 50 seront redoutables. Dans chaque collège ou lycée, les uns travailleront beaucoup plus quand d'autres en seront éjectés (sans nécessité de mesure de carte scolaire grâce au nouvel article sur les compléments de services).

Voilà, si nous laissons faire, ce qui nous attend pour ce qui est au cœur de notre métier : l'enseignement devant les élèves. Pour ce qui est de sa périphérie, le Ministre laisse aux hiérarchies locales le soin de s'en occuper.

Notre recteur vient de faire connaître les orientations de la politique éducative qu'il compte, avec le concours des IPR et des chefs d'établissement, mettre en place pour 2007/2010 (au travers de la stratégie académique sur laquelle nous reviendrons). Elles relèvent de la même boussole : « diversifier les pratiques d'évaluation, personnaliser la prise en charge des élèves en difficulté, permettre la découverte professionnelle à tous les niveaux de la formation, conforter une prise en charge collective de la mission d'éducation à l'orientation, développer une culture de l'évaluation permanente, professionnaliser les pratiques (projet d'établissement, projet de classe, référentiel d'évaluation) ... »

Nul doute que l'avenir du plus beau métier du monde est en jeu. Le devoir du SNES c'est de permettre la riposte à cette avalanche de mauvais coups. Celui de la profession, c'est de s'y engager sans attendre.

TZR, des conditions d'emploi peu enviables...

Les personnels enseignants titulaires remplaçants connaissent à cette rentrée et avec plus d'acuité encore des conditions d'affectation et d'emploi dégradées.

La gestion des moyens à l'heure près et son corollaire la multiplication des blocs moyens provisoires en lieu et place de la création de postes conduit à un éclatement de l'emploi. Cela a pour conséquence une augmentation des affectations à l'année (65 %) sur des services partagés entre 2 voire 3 établissements, en LP, en SEGPA ou bien encore en dehors de la zone de remplacement ou dans une discipline différente de celle de recrutement. Au quotidien cela représente des déplacements longs et coûteux peu ou pas du tout pris en charge par l'employeur.

Dans le même temps, le potentiel disponible pour les suppléances de courte et moyenne durée s'avère insuffisant dans quasiment toutes les disciplines voire tout simplement inexistant (8 TZR en histoire-géographie pour toute l'académie, 7 en anglais, 8 en mathématiques, 4 en technologie, 5 en sciences physiques, 7 en SVT, 0 en documentation...). Cette situation de pénurie provoque des aberrations pédagogiques. Entre autres, les collègues affectés à l'année et dont le maximum de service est inférieur à 18h ou 15h hebdomadaires sont sollicités pour effectuer des suppléances de courte durée sur les heures restantes. Ainsi, le rectorat n'hésite pas à nommer 2 ou 3 enseignants pour suppléer 1 enseignant absent. Avec l'élargissement de l'aire géographique des zones de remplacement, un TZR est amené à intervenir sur l'ensemble de l'académie.

La revendication du Snes (augmentation du nombre de titulaires remplaçants de 3,5% à 7% pour toutes les disciplines) concernant le remplacement par des personnels titulaires reste bien d'actualité. Elle répond à la nécessité d'assurer la continuité du service public et de respecter l'acte d'enseignement. (Loin du décret de Robien). Le recrutement est donc un enjeu majeur et implique de quantifier tous les besoins. La gestion prévisionnelle des effectifs doit prendre en compte la réalité de la pyramide des âges des enseignants : une surreprésentation

des plus de cinquante ans, davantage sujets aux congés maladie, notamment de longue maladie et longue durée, et une surreprésentation des femmes en âge de maternité.

...qui pourraient très rapidement se généraliser

Mais le ministère en a une toute autre conception qui dépasse largement la seule question du remplacement. Dans un avenir proche, **la flexibilité et la rentabilité** imposées aux TZR pourraient s'étendre plus largement encore.

Les suppressions massives de postes (25000 depuis 2003), liées pour partie à la réduction de l'offre d'enseignement, que l'on a connues ces dernières années n'y sont pas étrangères : un nombre croissant de collègues qui ont de l'ancienneté devient TZR et combien d'enseignants titulaires d'un poste ont été contraints de compléter leur service dans un autre établissement ! Alors que dans le même temps les effectifs des classes augmentent partout et particulièrement au collège.

Le projet de réécriture du décret de 50 qui définit nos services participe également de cet objectif. A des fins purement comptables, le ministère impose une nouvelle étape de régression sans précédent pour notre profession :

À Augmentation du temps de travail sans compensation de salaire par la remise en cause des décharges statutaires (majoration de service pour effectifs faibles appliquée aux groupes, heure de première chaire, de laboratoire...).

Qu'on ne s'y trompe pas, si cette mesure ne touche pas directement l'ensemble des collègues, cette augmentation du temps de travail entraînera la suppression de milliers de postes et mécaniquement des conditions de travail dégradées pour tous.

À Retour en force de la bivalence pour rentabiliser au maximum les personnels sans que par ailleurs ne soit prévu de dispositif de formation.

À Complément de service dans un ou plusieurs établissements d'une autre commune.

Flexibilité, rentabilité, instabilité et précarité pour tous sont au service d'une recherche obsessionnelle d'économies. Tous les personnels sont considérés comme des variables d'ajustement budgétaire.

Pour poursuivre et accentuer sa politique de désengagement et de « démission scolaire », le ministère applique un ensemble de décisions dont la cohérence est sans ambiguïté. Il affiche avec arrogance le renoncement à une ambition éducative pour tous et son mépris à l'égard des personnels.

La déconcentration et la LOLF sont les leviers utilisés pour démanteler les statuts des personnels afin de réduire les dépenses d'éducation. Il n'est donc pas surprenant –mais pas pour autant acceptable- d'être confronté tout à la fois à des conditions de travail et d'emploi de plus en plus douloureuses et à une profonde dénaturation de nos métiers.

Concernant la gestion des personnels, la **LOLF** est un outil au service d'un projet qui tourne le dos à des principes auxquels nous sommes attachés : un emploi=un poste, une fonction publique de carrière et un statut, un traitement équitable des personnels sur tout le territoire, le recrutement de personnels qualifiés.

Désormais le Parlement procède au vote d'une masse salariale qui se substitue à celui du nombre d'emplois pour chacun des corps de la fonction publique. Ce nombre d'emplois était auparavant indépendant de l'évolution de la rémunération moyenne des différents corps.

Ces nouvelles règles budgétaires bouleverseront très rapidement et profondément les règles de gestion des personnels :

À Toute augmentation du coût moyen de rémunération pourrait conduire d'autant à une diminution du nombre de personnels à rémunérer afin de maintenir le montant de la masse salariale.

À Le nombre de certifiés, agrégés...n'est plus déterminé de façon transparente. Le ministère peut décider du poids des différents corps et par exemple restreindre celui des corps les plus qualifiés qui sont les plus coûteux.

À Les crédits qui servent à rémunérer les personnels titulaires pourront servir à rémunérer des personnels non titulaires.

Concrètement dans chaque académie cela conduira à opposer les promotions des personnels au recrutement de nouveaux fonctionnaires, à opposer également le nombre de recrutements à hauteur des besoins à des recrutements respectant le niveau nécessaire des qualifications.

Le respect des règles statutaires (promotion par exemple) deviendrait alors secondaire par rapport au respect de la masse salariale gérée par chaque rectorat.

C'est également la porte ouverte à un traitement inégalitaire en fonction des académies.

DECONCENTRATION, mutations et promotions

Les délégations de compétences aux recteurs, inspecteurs d'académie, et chefs d'établissement ont pour effet de brouiller les règles de gestion transparentes et communes à tous et vocation à individualiser les carrières, à encadrer fortement nos métiers, à faire reculer le contrôle paritaire et les garanties d'égalité de traitement de chacun sous couvert d'une gestion plus « qualitative » des « ressources humaines ».

Depuis la mise en place du mouvement national à gestion déconcentrée (1999), la mobilité géographique des personnels (inscrite dans nos statuts) a fortement régressé du fait de la mutation en aveugle et de l'insuffisance de postes. En 2005, le ministère a délégué aux recteurs le choix du barème pour la phase intra-académique et instauré le système d'affectations prioritaires justifiant une valorisation...qui n'est pas négligeable et déséquilibre le barème. Dans le même ordre d'idée, le projet de note de service concernant le mouvement 2007 prévoit l'attribution de bonifications aux enseignants bivalents.

Ces exemples sont assez emblématiques de la politique poursuivie par le ministère. Il s'agit plus précisément de **conditionner la mobilité des personnels au profil du poste occupé** reléguant ainsi les éléments de carrière communs à tous (échelon, ancienneté de poste) en arrière plan. Il s'agit également de s'affranchir des règles définies nationalement et qui s'appliquent à tous, le barème n'étant « qu'indicatif et outil de préparation du mouvement ». Toutes les situations jugées prioritaires par l'administration (=les recteurs, les chefs d'établissement, les inspecteurs...) pourraient faire l'objet d'un contournement du barème. La voie est ouverte à l'arbitraire.

Nous nous sommes exprimés à maintes reprises sur les nouvelles modalités d'accès à la hors-classe des certifiés. Cette question relève de la même logique : individualisation, mérite, service rendu à l'institution...En déléguant des pouvoirs nouveaux aux chefs d'établissement et aux IPR, l'administration choisit de modifier la conception du métier et de privilégier les tâches périphériques aux dépens de l'acte d'enseignement. Elle fait dépendre les promotions de la nature de l'affectation et des tâches accomplies. La carrière doit s'ajuster aux contraintes locales et à la capacité de chacun de s'y adapter pour remplir les objectifs qui lui seraient assignés. C'est ici la question de la distinction statutaire du grade et de l'emploi qui est en jeu et avec elle, celle de notre indépendance.

Précarité : toujours mieux !...

Le ministère se satisfait d'avoir atteint un recrutement de non titulaires correspondant seulement à 1% des enseignants ; à cette rentrée, de nombreux non titulaires se retrouvent au chômage, faute de réemploi, de postes aux concours en nombre suffisant et d'un nouveau plan de titularisation.

Aux années de service, à l'expérience, aux efforts, ce gouvernement répond par le refus de prendre en compte la situation des non titulaires et les condamne au chômage , à un parcours du combattant pour obtenir les concours , ou à de difficiles reconversions.

De plus , il est faux de dire que cette réduction du recours à l'emploi précaire s'est accompagnée d'une plus grande couverture des besoins par des titulaires : si le nombre de contractuels diminue, en revanche les vacations se développent avec la réduction du nombre des TZR disponibles pour les remplacements de courte et moyenne durée ; ces derniers, selon le décret De Robien (septembre 2005) doivent être effectués par les titulaires en poste fixe dans l'établissement concerné.

La mise en place du Contrat à Durée Indéterminée (CDI) fait craindre, contrairement à ce que dit le ministère, une nouvelle précarisation des collègues non titulaires.

La création d'un CDI dans la fonction publique a été justifiée par la transposition d'une directive européenne de lutte contre la précarité : loin de pérenniser l'emploi, il installe les collègues dans un emploi qui peut être supprimé si « les besoins du service » ne le justifient plus. Emplois qui ne bénéficient pas non plus des garanties liées à la fonction publique : ils sont par exemple écartés des droits à pension, à mutation, à un déroulement de carrière.

La directive sert donc de prétexte pour introduire dans la fonction publique des CDI sur un champ de missions occupées par des fonctionnaires.

Aujourd'hui ce dispositif ne concerne qu'un nombre limité de collègues (11 dans l'académie en septembre 2006), On ne peut s'en satisfaire et la demande d'un nouveau plan de titularisation reste d'actualité. Le SNES en effet réaffirme son attachement aux principes essentiels du statut de la Fonction Publique. L'efficacité du service public sera mieux servie par des personnels qualifiés et formés : pour le Snes , cela signifie les recrutements nécessaires aux concours et aussi une action pour la titularisation des agents non titulaires .

Attaché à une titularisation qui ne brade ni le corps d'accueil, ni la formation, ni le reclassement, qui reconnaisse l'expérience, le SNES réaffirme l'urgence d'un plan de titularisation pour tous les non titulaires, en poste ou au chômage. Il convient dans le même temps de garantir le réemploi, des droits sociaux et professionnels analogues à ceux des titulaires.

Retraités ...

Même si cela ne figure pas sur les bulletins pré-imprimés pour l'année 2006/2007 (suite à des raisons techniques,) , le secrétariat académique du SNES rappelle que Geneviève LARDILLIER est toujours responsable de la section des retraités creusois.

Nous souhaitons vivement que Geneviève continue d'animer avec dynamisme cette section et que les retraités et futurs retraités de la Creuse prennent toute leur part dans la vie syndicale. C'est particulièrement nécessaire dans cette période où les coups redoublent, comme on peut s'en rendre compte dans ce bulletin