Bref bilan du GT remplacement du 14/12/2022

Présidé par l'IA-DAASEN

Présents pour l'administration :

L'IEN A, la DRH, la cheffe de la DPEP, 3 IEN de pôle de remplacements (Est, Nord et Ouest)

Syndicats présents :

UNSA, CFTC, FO, CFDT, SAIPER

En préambule, L'IA-DAASEN annonce que les réponses à nos questions nous seront transmises par écrit ultérieurement.

Un diaporama nous est présenté avec des données locales et nationales sur le remplacement.

Nous avons demandé à ce que ces informations nous soient transmises ultérieurement. L'IA-DAASEN n'y était pas opposé.

Sans entrer dans les détails, il apparaît que :

- nous consacrons plus de moyens pour le remplacement que dans l'hexagone (10,3% du budget du 1er degré ici, contre 8,5 % de moyenne dans les académies de Métropole) ; de même le nombre de remplaçants augmente à la Réunion et diminue dans l'hexagone
- Le nombre d'emplois temps plein (ETP) en moyen de remplacement a augmenté constamment depuis 4 ans, mais à contrario le taux d'efficacité des remplacements (ou le potentiel net de remplacement) diminue sur le même intervalle de temps
- Les remplaçants sont plus absents que les adjoints et l'écart se creuse aussi sur la même période (le taux d'absence est de 14% pour les remplaçants contre 11% pour les adjoints en 2018-2019 ; 20,83% pour les remplaçants contre 12,58% en 2021-2022 ; et l'écart se creuserait encore plus en 2022-2023)
- Le taux d'efficacité (nombre de classes remplacées en cas d'absence de l'adjoint) : 65%
- Le taux d'efficience (c'est la manière dont on mobilise les remplaçants disponibles) : 90%
- Ce dernier taux est plus élevé qu'au national, mais notre efficacité de remplacement est moindre qu'au national

L'IA-DAASEN dit ne pas vouloir stigmatiser les remplaçants, mais que ces données doivent être analysées et des réponses apportées pour améliorer notre système

Selon les IEN responsables de pôle de remplacement, les choses peuvent s'améliorer et ils en sont convaincus.

Le représentant du SAIPER demande à ce que le problème des remplacements ne soit pas déconnecté des problèmes globaux que rencontre notre système éducatif.

Nos conditions de travail sont dégradées et les problèmes observés dans les remplacements en sont simplement qu'un révélateur. Le représentant du SAIPER souligne que l'ancien système en place fonctionnait, malgré tout ce que l'on nous a fait croire pour imposer ce nouveau dispositif. Le souci à l'époque était un mauvais équilibre du nombre de remplaçants dans les différentes circonscriptions en fonction de la population enseignante.

Le représentant du SAIPER demande avec insistance que notre hiérarchie prenne davantage conscience des difficultés qui existent et que rencontrent tous les enseignants dans nos écoles et que l'on abandonne ce système de remplacement.

L'IEN de St Benoit responsable du pôle de l'Est est optimiste et pense que les choses vont s'arranger avec le temps et avec quelques ajustements ici et là. Entre autres arriver à instiller un sentiment, un esprit d'appartenance chez les remplaçants (Oups, un leitmotiv du News-public management) pour améliorer l'efficacité des remplacements. Et que revenir en arrière c'est illusoire puisque ce dispositif actuel est issu d'un décret national et appliqué dans l'ensemble du territoire national.

Le représentant du SAIPER lui fait savoir qu'à Montpellier, dans l'Hérault, ils ont gardé l'ancien système.

Après des échanges longs et identiques en tout point de vu à ceux du précédent groupe de travail en mars 2022, l'IA-DAASEN retient trois propositions de l'UNSA :

- Réfléchir comment mieux accueillir les remplaçants dans leur pôle respectif et dans les écoles où ils vont remplacer jour après jour,
- Mettre en place des actions de formation pour les remplaçants,
- Réfléchir à une possibilité au mouvement d'attribuer des points de fidélités supplémentaires aux remplaçants pour les fidéliser dans leur fonction.

D'après des collègues de la CFTC et de FO, cela avait été déjà proposé lors du précédent groupe de travail.

Deux heures de réunion pour cela.

Souhaitons que nous ayons au moins les réponses à nos questions.

Pour info :

Une différence entre remplacement (REMP) et suppléance (SUPPL)

REMP : lorsque le remplaçant occupe un poste d'une personne qui libère son poste lors d'une mise en CLM, d'un CLD, d'une dispo

SUPPL : lorsque le remplaçant est mis sur une absence pour CMO, pour garde d'enfant malade, pour congé maternité

Pour le SAIPER-UDAS

Stéphane Checkouri