

Remplacements défaillants et contractuel·les dans les écoles du Calvados

Du jamais vu dans le Calvados !

Depuis le mois de décembre, de nombreux témoignages nous sont parvenus pour des absences (arrêt maladie ou cas-contact) non remplacées ou des décharges de temps partiel régulièrement non assurées.

En voici quelques exemples au mois de décembre 2020 :

- *École de Bodereau à Falaise* : pas de remplacement pour une classe sur deux jours, idem en dispositif ULIS pendant une journée,
- *École de Thury-Harcourt* : pas de remplacement pour une classe CM1 sur une semaine,
- *École de Cesny-Bois-Halbout* : 3 remplaçant·es pour suppléer des collègues en stage mais pas pour remplacer un arrêt maladie,
- *École Jules Verne à Lisieux* : pas de remplacement tous les vendredis pendant 3 semaines pour une classe de CM1-CM2,
- *École Albert Camus de Mézidon-Vallée-d'Auge* : pendant 3 semaines, une classe de CE1-CE2 n'a pas eu de remplaçant·e. Il a fallu que l'Association de Parents d'Élèves s'en mêle et médiatise l'affaire pour que ça change. Le 17 décembre, Ouest-France publie [un article sur la situation](#). Le lendemain, une collègue, basée à 50 km de là, est appelée pour assurer les cours.

L'adjoint au directeur académique l'avoue lui-même à Ouest-France :

"nos moyens de remplacement ne couvrent pas suffisamment les besoins." Claude Chotteau

En ce début d'année 2021, la pandémie continue... la pénurie de moyens humains aussi !

Avec une nouveauté cependant : le double remplacement sur les dispositifs de Grande Section de maternelle.

Jusqu'ici, les moyens de remplacements insuffisants avaient conduit la DSDEN du Calvados à annuler les formations qu'elle avait prévues pour les enseignant·es.

Toutefois, elle a maintenu les formations destinées aux enseignant·es de Grande Section en REP et REP+ en au détriment de l'enseignement aux élèves.

En effet, dans au moins 4 écoles (école de la Cambe; école Gringoire à Hérouville St Clair; école Jean Moulin à Lisieux; école Le Châtelier à Caen), l'Éducation nationale a décidé d'envoyer un·e remplaçant·e pour 2 dispositifs sous prétexte que les effectifs y sont réduits. Cela pose différents problèmes aux équipes enseignantes:

- les effectifs de ces classes augmentent fortement lors de ces journées (jusqu'à 30 enfants à l'école Le Châtelier).
- les équipes n'ont pas été prévenues et doivent improviser le matin en toute hâte l'organisation matérielle des classes et les activités pour les élèves.
- le non-brassage des élèves ne peut plus être évité.

D'autres dysfonctionnements liés à ces formations :

- *École Prévert d'Isigny* : les enseignant·es de Grande Section parti·es en formation ont été remplacé·es mais une autre absence pour maladie n'a pas été comblée.
- *École Sellier de Colombelles* : ce sont 3 remplaçant·es seulement pour 5 classes qui ont été envoyé·es.

De manière générale, à chaque fois qu'un·e collègue n'est pas remplacé·e, le protocole sanitaire, soit disant strict, vole en éclat puisque les élèves sont "réparti·es" dans d'autres classes.

Quelques exemples concernant la période de janvier et février :

- *École Reine Mathilde de Caen*: plusieurs journées isolées non remplacées depuis janvier; un dispositif "100% réussite" sans enseignant·e du mardi 9 janvier au vendredi 12 janvier; dans une autre classe, une journée de remplacement seulement sur une semaine d'absence (semaine du 1er février).
- *École Albert Camus de Caen* : 3 semaines d'absences d'un·e collègue en dispositif ULIS, le remplacement a été effectué de manière irrégulière environ 1 jour sur 2. L'équipe enseignante a dû se débrouiller pour répartir au mieux les élèves à besoins éducatifs particuliers qui fréquentent cette classe. De manière générale, il y a eu au moins une classe répartie dans l'école chaque jour.
- *École Jean Moulin de Lisieux* : 2 semaines d'absence dans une classe, 1 journée de remplacement assurée seulement. La directrice apprend la nouvelle chaque matin et organise la journée en fonction.
- *École Saint Exupéry à Lisieux* : 2 jours non remplacés en CE2, la directrice pallie en partie à l'absence, prenant ainsi du retard sur son travail administratif.
- *Ecole Simone Veil à Hérouville-saint-clair* : au moins 4 jours consécutifs non remplacés en CE2 et 3 jours ponctuels dans d'autres classes.

Ceci n'est qu'un aperçu. Nous avons concentré notre enquête sur les écoles de REP/REP+ du département.

Cette année, les enseignant·es remplaçant·es sont en sous-effectif dans le département car les ouvertures et non fermetures de la rentrée 2020 ont été décidées à moyen constant. De plus, 8 postes de remplaçant·es ont également été supprimés.

Cette situation n'est pas spécifique au Calvados car le ministère rogne sur les moyens depuis des années.

Mais quel intérêt à maintenir des stages dans ce contexte ? Nos syndicats ont accepté d'annuler les leurs, privant ainsi les personnels de leurs droit à l'information syndicale.

Il y a urgemment besoin d'embauches !

Des équipes parfois à bout de forces

Une directrice raconte :

"La fatigue est énorme. Avec les remplacements non assurés, il faut sans cesse improviser. Les répartitions dans les autres classes sont effectuées dans l'urgence en essayant de faire au mieux pour brasser les effectifs de classe au minimum. Pour des raisons sanitaires, nos supérieurs nous demandent d'arrêter les décroisements entre les classes (c'est à dire les échanges de groupes entre enseignants afin de mener des projets spécifiques) mais quand un enseignant est absent, il n'y a plus de problème pour mélanger les effectifs car l'obligation scolaire prime sur le protocole sanitaire. C'est incohérent. La charge de travail et le stress amplifie mon mal de dos. Je n'ose pas prendre un arrêt car je sais que la quantité de travail sera double lorsque je reviendrai. C'est la même chose pour les enseignants qui ne veulent pas augmenter les effectifs des collègues avec tout ce que cela comporte (brassage des élèves, gestion de classe plus compliquée, surcroît de charge cognitive etc.)."

Embauche de contractuel·les

Pour le ministre Blanquer, la crise sanitaire agit comme un effet d'aubaine. Avec les absences liées à la pandémie, le recrutement de personnels était inévitable, la dégradation des conditions de travail aurait été trop brutale autrement. Cette situation a permis au ministre d'accélérer un plan annoncé depuis juin 2018 dans le rapport Comité Action Publique 2022 (dit [CAP 2022](#)).

Ce rapport annonçait la couleur sombre des années à venir en dénonçant la "*grande rigidité*" du cadre actuel de la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique qui "*ne correspond pas aux besoins des managers publics ni ne permet de mener des transformations en profondeur*". Bah oui, un-e fonctionnaire peut refuser et se mettre en grève !

Noir sur blanc, le rapport désigne le problème: le statut !

"*Cette rigidité s'exprime notamment par :*

[...]
- *la prépondérance du statut de la fonction publique pour les embauches, le recours au contrat ne pouvant s'entendre que dans des cas spécifiques.*"

Le gouvernement contourne cela:

- *assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques;*

ça c'est pour le volet "primes au mérite" que l'on sent planer au dessus de nos têtes

- *élargir le recours au contrat de droit privé comme voie «normale» d'accès à certaines fonctions du service public."*

Alors que dans l'Éducation Nationale, 1 personnel sur 4, soit 300 000 personnels, travaille déjà de manière contractuelle, l'objectif affiché n'est pas de titulariser ces personnes mais au contraire d'étendre le précaire afin d' "*offrir davantage d'agilité et de souplesse aux employeurs publics*".

Le recrutement de personnels contractuels, dans le premier degré, était pour l'heure assez rare sur l'ensemble du territoire et inexistant dans le Calvados.

Le ministère de l'Éducation Nationale a choisi de recruter jusqu'à 6000 enseignant·es contractuel·les dans le premier degré pour des contrats d'une durée extrêmement courte : les contrats débutés en décembre se sont terminés le 16 février. Le choix du ministère de précariser au maximum les personnels recrutés, alors même que les effets de la crise économique commencent à se traduire par des vagues de licenciements, est bien un choix politique.

La politique de recrutement de personnels sans formation préalable, avec une rémunération faible et sans aucune autre perspective que le licenciement trois mois plus tard, est indécente. Ces personnels se verront également exclure du versement de la prime d'équipement que le ministère réserve aux personnels contractuels embauchés à l'année scolaire.

Selon les témoignages récoltés, dans le Calvados, il s'agit de personnes sur liste complémentaire (c'est à dire ayant échoué de peu au concours) qui préparent à nouveau le concours. Leur charge de travail explose. On les a placé·es sur des remplacements déjà pris en charge par des brigades, quelques fois depuis plusieurs semaines ou mois ! Non seulement l'administration n'a pas daigné avertir les équipes, mais les contractuel·les ont eu pour ordre de ne pas les prévenir et de venir **le jour même**. De ce fait, l'enseignant·e remplaçant·e qui s'était investi et avait préparé sa classe sur une journée, un semaine ou toute une période, voit son travail mis à la poubelle.

D'un côté, on écrase toute envie de s'investir, on traite les personnels comme des exécutants qui appliquent des ordres et protocoles. De l'autre, on précarise un peu plus le statut des personnels de l'Éducation Nationale.

Laissez-nous travailler !