

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

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 corolaire 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.