

*À propos du décret modifiant  
le statut des enseignants du second degré  
et la fonction de titulaire  
sur zone de remplacement*

**Syndicat national des salariés de la fonction publique  
(SNSFP<sup>1</sup>)**

Le 15 octobre 2006  
Mis à jour le 08 avril 2007



---

<sup>1</sup> <http://www.snsfp.org> (consultation fortement conseillée aux enseignants TZR, qui y trouveront une mine d'informations)

## *Quelques adresses utiles*

*Le site web du SNSFP*

<http://www.snsfp.org>

*Décrets et arrêtés modifiant le statut  
des enseignants du second degré  
et la fonction de titulaire sur zone de remplacement*

[http://www.snsfp.org/d\\_2007-187\\_en.html](http://www.snsfp.org/d_2007-187_en.html)

[http://www.snsfp.org/d\\_2007-188\\_en.html](http://www.snsfp.org/d_2007-188_en.html)

[http://www.snsfp.org/a\\_12fev2007\\_en.html](http://www.snsfp.org/a_12fev2007_en.html)

[http://www.snsfp.org/a\\_12fev2007\\_bis\\_en.html](http://www.snsfp.org/a_12fev2007_bis_en.html)

[http://www.snsfp.org/a\\_12fev2007\\_ter\\_en.html](http://www.snsfp.org/a_12fev2007_ter_en.html)

[http://www.snsfp.org/a\\_12fev2007\\_qua\\_en.html](http://www.snsfp.org/a_12fev2007_qua_en.html)

[http://www.snsfp.org/a\\_12fev2007\\_qui\\_en.html](http://www.snsfp.org/a_12fev2007_qui_en.html)

*Réagissez à cette analyse sur le forum du SNSFP*

<http://www.snsfp.org/vanilla/comments.php?DiscussionID=63>

*Affiches du SNSFP relatives au décret modifiant  
le statut des enseignants du second degré et la fonction  
de titulaire sur zone de remplacement*

[http://www.snsfp.org/en\\_affiches.html](http://www.snsfp.org/en_affiches.html)

*Pétition demandant l'abrogation du décret modifiant  
le statut des enseignants du second degré et la fonction  
de titulaire sur zone de remplacement*

<http://petitions.snsfp.org/petition2.php>

## QU'ATTENDRE DE L'APPLICATION DU DECRET MODIFIANT LE STATUT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET LA FONCTION DE TITULAIRE SUR ZONE DE REMPLACEMENT ?

Pour l'ensemble des enseignants du second degré :

- diminution de la rémunération et/ou augmentation du temps de travail du fait d'une attribution beaucoup plus restrictive des heures de décharge.

La diminution de la rémunération ou l'augmentation du temps de travail sera voisine de 6 % pour les enseignants qui perdront le bénéfice d'une heure de décharge (le double pour ceux qui perdront deux heures de décharge, etc.).

6 % de baisse de la rémunération, voire davantage, alors que la rémunération moyenne des agents de la fonction publique a diminué de près de 7 % entre 2000 et 2006 (en fait jusqu'à 20 % environ en incluant les effets de la bulle immobilière touchant les agents de la fonction publique locataires ainsi que ceux qui désirent accéder à la propriété).

Les enseignants n'ont bénéficié d'aucune mesure de réduction du temps de travail depuis 1950. Ceci explique sans doute que l'ensemble des études sur le temps de travail des enseignants, même celles diligentées par le ministère, concluent à un temps de travail hebdomadaire bien supérieur à 35 heures. En fait plus proche de 40 heures, c'est-à-dire du temps de travail en 1950. Pourtant on augmente encore ce temps de travail l'an prochain. 6 % de temps de travail supplémentaire, voire davantage, qui s'ajoutent à une augmentation non négligeable de la charge de travail ces dernières années (classes plus chargées, réunionite aigüe, etc.) ;

- polyvalence sans borne, pas même celles du bon sens, se traduisant par une perte de crédibilité face aux élèves, accompagnée d'un temps de tra-

vail très fortement accru (du fait du temps de préparation que la polyvalence implique).

Aucune compensation du temps de travail supplémentaire n'est prévue.

Seule une indemnité est prévue, à peu près égale à une heure supplémentaire. Cette indemnité n'est prévue que pour les titulaires de mention complémentaire (qui se comptent aujourd'hui sur les doigts d'une main ou presque). Une discrimination de plus... ;

- services partagés entre deux ou trois établissements, éventuellement dans des communes différentes et sans limitation de distance autre que les frontières de l'académie.

Le temps de trajet sera bien supérieur aux heures de décharge prévues pour le compenser si bien que le temps de travail augmentera, parfois dans des proportions alarmantes ;

- temps partiel imposé aux enseignants.  
Il y a en effet un risque non négligeable que les rectorats considèrent que les heures de décharge rémunèrent et le temps de trajet et les frais occasionnés à l'occasion de ce trajet (c'est souvent le cas aujourd'hui) et pas seulement la sujétion liée au service partagé. Dans ces conditions non seulement le temps de travail augmentera très fortement (même si le temps de service diminuera) mais la rémunération « nette » des frais de déplacements engagés diminuera très fortement. Ne sommes-nous pas là très proche de la définition du temps partiel imposé ? ;
- menaces pesant sur les activités sportives gratuites proposées dans le cadre de l'Union nationale du sport scolaire

(UNSS). Certains chefs d'établissement pourront en effet penser qu'il est dans l'intérêt de leur établissement que l'association sportive fonctionne mal pour récupérer des moyens humains supplémentaires. D'autant que les critères donnés pour apprécier le fonctionnement de l'association sportive laissent la porte ouverte à tout type d'appréciation (le sport étant notamment confondu avec la compétition sportive).

Pour les titulaires sur zone de remplacement (TZR) en particulier :

- polyvalence sans limite. On demandera aux TZR d'enseigner du jour au lendemain dans une ou plusieurs disciplines pour lesquelles ils ne sont pas qualifiés, au besoin pour l'intégralité de leur service ;
- diminution probable du nombre d'affectations à l'année (les titulaires sur poste fixe se chargeant d'absorber la plupart des compléments de service à l'année) ;
- difficultés accrues pour obtenir un poste fixe du fait de la diminution du nombre de postes d'enseignants que suppose ce décret.  
Le TZR obtenant un poste fixe aura en outre de fortes chances de trouver des conditions d'emploi similaires à celles qu'il connaissait en tant que TZR du fait des services partagés, avec en outre des droits revus à la baisse.

Travailler plus pour gagner moins, dans des conditions de travail fortement dégradées, voici ce que propose ce texte !

Ce décret, menace l'ensemble de la profession. En effet il menace les enseignants bénéficiant de décharge. Qui peut affirmer qu'il n'occupera jamais de poste permettant d'en bénéficier ? Il menace surtout les titulaires sur zone de remplacement et, dans chaque discipline, les derniers en-

seignants à avoir obtenu un poste dans leur établissement. Qui peut affirmer qu'il ne participera plus au mouvement (il faut dire que dans ces conditions, les participations au mouvement risquent d'être plus rares...).

À n'en pas douter, à force d'accentuer le déclassement social des enseignants, d'ici quelques années, lorsque l'évolution démographique notamment aura résorbé le chômage de haut niveau et massif que connaît le pays depuis des décennies, nul doute que la France se trouvera en situation de pénurie d'enseignants, comme c'est le cas actuellement pour les médecins, les infirmières, etc. et en accord, notamment, avec les prévisions des économistes de l'OCDE.

Comment en outre, plus immédiatement, rendre les enseignants crédibles face à leurs élèves dans de telles conditions d'enseignement ?

*Un décret au seul service des économies budgétaires, mis en œuvre par un employeur partisan dont la stratégie vise à minimiser les «dommages collatéraux» que l'application des mesures proposées engendrera.*

- 1 Le temps de travail des enseignants du second degré*
  - 1.1 Le temps de travail hebdomadaire des enseignants du second degré*
  - 1.2 L'évolution du temps de travail hebdomadaire des enseignants du second degré depuis 1950*
  - 1.3 Le temps de travail annuel des enseignants du second degré*
  
- 2 La rémunération des enseignants du second degré*
  - 2.1 Des vacances ? En fait des mois chômés et non indemnisés*
  - 2.2 Des catégories A qui ressemblent à des catégories B*
  - 2.3 Perte de pouvoir d'achat depuis 1950 : un constat alarmant*
  
- 3 L'augmentation prévisible du temps de travail des enseignants. Jusqu'au-delà de 60 heures par semaine...*
  - 3.1 Heures de réduction de service : une attribution plus restrictive*
  - 3.2 Service partagé et temps de trajet*
  - 3.3 Polyvalence et temps de préparation*
  
- 4 La diminution prévisible de la rémunération des enseignants. Jusqu'à atteindre une fraction du SMIC...*
  - 4.1 Comment rémunérer un enseignant en deçà du SMIC...*
  - 4.2 Temps partiel imposé*
  - 4.3 Des pertes de revenus cumulatives surtout défavorables aux jeunes enseignants mais menaçant toute la profession*
  
- 5 La liquidation du service public ?*
  - 5.1 Accentuer le déclassement social des enseignants*
  - 5.2 Abandonner toute exigence de qualité*
  - 5.3 Renoncer à l'égalité des chances*
  
- 6 Quelques stratégies utilisées pour imposer le décret*
  - 6.1 Recours à la désinformation*
  - 6.2 Diviser pour mieux régner*
  - 6.3 Une loyauté fort discutable*

*Les titulaires sur zone de remplacement, particulièrement bien placés pour sentir la dangerosité du décret modifiant le statut des enseignants du second degré et la fonction de titulaire sur zone de remplacement appellent à la mobilisation de l'ensemble des enseignants mais également des parents d'élèves ainsi que des élèves et étudiants et à mettre en place des moyens de contestation efficaces et innovants.*

*Un décret au seul service des économies budgétaires, mis en œuvre par un employeur partisan dont la stratégie vise à minimiser les «dommages collatéraux» que l'application des mesures proposées engendrera.*

Le SNSFP (Syndicat national des salariés de la fonction publique) se joint au mouvement d'opposition au décret modifiant le statut des enseignants du second degré et la fonction d'enseignant titulaire sur zone de remplacement (TZR). Le SNSFP s'appuie notamment sur l'expérience qu'il a acquise en matière de défense des droits des titulaires sur zone de remplacement pour mesurer toute la dangerosité de ce décret, tant pour les enseignants que pour les élèves qui leur sont confiés.

Si ce décret pose certaines questions qu'il ne serait pas vraiment sage d'éluder, les réponses qu'il donne à ces questions sont clairement inacceptables. Inacceptables au point de discréditer le décret dans son ensemble. Et d'appeler de nos souhaits un nouveau décret, rédigé cette fois-ci en concertation avec l'ensemble des acteurs du système éducatif, dont les enseignants.

Le ministère présente ce décret comme la concrétisation de sa volonté d'actualiser certains textes dans le sens d'une meilleure répartition de la charge de travail entre enseignants. Ce faisant, il a beau jeu, devant la levée de boucliers générale des syndicats enseignants, de systématiser leur conservatisme. Cette stratégie ne fait que reprendre celle qui fut initiée avec le CPE : clamer que ceux sur lesquels portent la mesure contestée ne sont pas capables de comprendre qu'ils vont à l'encontre de leur propre intérêt... Belle leçon de démocratie.

Dans les faits, cette actualisation des textes n'est qu'un prétexte pour diminuer les moyens attribués à l'enseignement secondaire, grâce à une augmentation sans précédent du temps de travail effectif des enseignants, augmentation qui peut en outre, dans certains cas, s'accompagner d'une forte baisse de leur pouvoir d'achat. Que ce soit clair : aux enseignants, il est demandé d'accepter que certains travaillent nettement plus, dans des conditions de travail fortement dégradées, pour gagner sensiblement

moins ; aux élèves, aux parents d'élèves et au reste de la société, il est demandé d'accepter une dégradation de fait de la qualité du service public d'enseignement offert. A qui profite la chose ? Nul doute que ce décret permet à ceux, minoritaires, qui n'ont pas besoin de l'Education nationale pour assurer l'avenir de leurs enfants, d'entrevoir la possibilité de nouvelles et substantielles réductions fiscales. Et de réduire dans le même temps la concurrence que la réussite scolaire des enfants de catégories sociales moins favorisées fait peser sur leurs propres enfants, réussite scolaire autorisée par un système éducatif public ayant encore les moyens de proposer un service de qualité et de poursuivre un objectif de démocratisation de l'enseignement.

La principale difficulté que va rencontrer l'opposition à ce décret sera de ne pas faire preuve de naïveté. L'objectif véritable de l'administration ne doit jamais être perdu de vue et toutes les dispositions prises doivent être analysées à l'aune de cet objectif. Il est nécessaire d'imaginer comment pourraient être appliquées par l'administration les dispositions présentes dans ce décret, en soupesant notamment chaque mot de chaque article. Il ne s'agit pas là de faire un procès d'intention mais d'être réaliste : cette administration a, à maintes fois, prouvé, depuis des années, qu'elle n'avait de cesse d'essayer de détourner l'esprit des textes pour les mettre au seul service des économies budgétaires, quitte à se mettre en marge de la légalité et à oublier où réside véritablement l'intérêt du service. Ainsi nombre de syndicats dénoncent le fait que le décret tente d'imposer la bivalence des enseignants. Il n'en est rien. Si l'on s'en tient aux termes utilisés dans le décret, ce n'est pas la bivalence mais bien la polyvalence qui est instaurée car ce qui n'est pas interdit est autorisé.

Nous nous attacherons donc à montrer dans ces pages en quoi les dispositions pri-

ses par ce décret auront, dans les mains de l'administration, des conséquences bien différentes de celles qui sont annoncées par le ministère et comment ces dispositions conduiront certains enseignants à accepter :

- un temps de travail effectif hebdomadaire excédant largement les 35 heures, 35 heures qui sont pourtant aujourd'hui la norme dans notre société. Des pointes à plus de 60 heures par semaine semblent fort probables ;
- des conditions de travail fortement dégradées, la polyvalence (et pas la bivalence) décrédibilisant certains, le partage entre plusieurs établissements en décrédibilisant d'autres ;

- et une réduction de leur rémunération, parfois nettement en deçà du SMIC.

Voici, en vérité, quelques uns des «dommages collatéraux» sur lesquels l'administration refuse de s'exprimer. On comprend pourquoi. Bien entendu, les enseignants ne seront pas les seuls à pâtir de cette situation puisqu'il est bien difficile d'imaginer comment, dans ces conditions, il serait possible d'offrir aux élèves un service public de qualité et visant la réussite de tous (un pas de plus vers l'école privée ?).

## **1 Le temps de travail des enseignants du second degré**

### **1.1 Le temps de travail hebdomadaire des enseignants du second degré**

**E**n matière de temps de travail effectif des enseignants, une enquête menée par la Direction de la programmation et du développement, commanditée par le ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a permis d'appréhender le temps de travail des enseignants à temps complet. Rappelons, pour éviter que l'objectivité de cette enquête ne soit mise en cause, que le ministère, à l'origine de cette enquête, tente aujourd'hui d'augmenter le temps de travail des enseignants et qu'il n'a donc aucun intérêt à diffuser une information tendant à surestimer le temps de travail effectif des enseignants. Cette enquête confirme qu'une heure de service effectif, c'est-à-dire de cours, se traduit par un peu plus de deux heures de travail effectif puisque le temps de travail hebdomadaire de l'enseignant est estimé à près de 40 heures, alors que les enseignants donnent moins de 20 heures de cours par semaine. Une heure de cours s'accompagne en effet en moyenne d'une heure de préparation, de correction de travaux d'élèves et de nombreuses autres activités plus «administratives». De nombreuses autres études, comme le rapport de la mission Roché, parviennent

à la même conclusion et aucune étude sérieuse n'a, à ce jour, remis en cause ce ratio. Bien entendu, nous éliminons de ces études le «bon sens populaire» pour lequel les enseignants ne travaillent que durant les heures de cours qu'ils assurent, c'est-à-dire en général moins de 20 heures par semaine. «Bon sens populaire» malheureusement parfois partagé par certains journalistes partisans...

Notons que cette enquête ne prenait pas en compte certains éléments du temps de travail effectif comme le temps de trajet des enseignants ayant leur service partagé sur plusieurs établissements. La prise en compte de ces trajets, en accord avec la législation, tendrait à augmenter le temps de travail effectif moyen des enseignants. Et ce d'autant plus que les postes avec service partagé sur plusieurs établissements se développent très rapidement depuis quelques années (le décret dont il est question ici prouvant que l'administration désire multiplier ces situations d'emploi dans le futur). D'autant plus encore que si, en théorie, ces établissements doivent aujourd'hui se trouver dans une même commune (ce ne sera plus le cas dès que le décret sera appliqué), en pratique, ils se situent souvent dans des communes diffé-

rentes, pas toujours limitrophes, parfois distantes de plusieurs dizaines de kilomètres, voire davantage (l'enseignant rédigeant ce texte voyant depuis 2 ans son service partagé entre des établissements distants de près de 100 km...).

En outre, la perte de dizaines de milliers de postes d'enseignant enregistrée depuis 2002, bien plus importante que la baisse du public scolarisé, se traduit par des classes toujours plus chargées et donc un temps de travail accru pour les enseignants (en matière de correction des travaux remis par les élèves par exemple). Certaines dispositions réglementaires augmentant le temps de travail des enseignants sont également intervenues depuis 2002. L'une des dernières en date impose par exemple en pratique, selon les termes du décret n° 2006-935 du 28 juillet 2006, de doubler, au minimum, le nombre de rencontres collectives entre les pa-

rents et les enseignants. En considérant un enseignant dont le service est partagé sur 3 établissements et dont les classes prises en charge sont identiques dans les trois établissements, le nombre de réunions entre parents et professeurs peut donc être multiplié par 6 ! Sans aucune contrepartie, bien entendu. Bref, au total, il est clair que le temps de travail des enseignants a augmenté depuis 2002, et dans des proportions non négligeables.

Une étude objective sur le temps de travail des enseignants et plus généralement sur l'efficacité, en termes purement économiques, de l'Education Nationale serait sans doute beaucoup plus flatteuse en 2007 qu'en 2002. Ce qui explique sans doute qu'une telle étude ne soit pas prévue...

Aussi, il semble clair que le temps de travail hebdomadaire des enseignants atteint, voire dépasse 40 heures.

### *1.2 L'évolution du temps de travail hebdomadaire des enseignants du second degré depuis 1950*

**P**récisons que si le reste de la population active a bénéficié depuis 1950 de plusieurs mesures de réduction de leur temps de travail, jamais les enseignants n'ont bénéficié de telles mesures. Ce serait, comme nous venons de le monter, plutôt le contraire.

Il y a fort à parier que le temps de service des enseignants, c'est-à-dire le temps consacré à faire cours, ait été déterminé, lorsque fut rédigé leur statut, avec le souci de faire en sorte d'équilibrer le temps de travail effectif des enseignants et la durée hebdomadaire légale du travail de l'époque, soit 40 heures. Et de retrouver le temps de travail hebdomadaire estimé précédemment.

N'ayant pas bénéficié de la moindre mesure de diminution de leur temps de travail, la situation relative des enseignants par rapport au reste de la population active n'a cessé de se dégrader en termes de temps de travail effectif. En estimant cette dégradation à un peu moins de 25% puisque le temps de travail a diminué d'un peu moins

d'un quart en France depuis 1950. Pourtant, aucun mouvement social initié par les enseignants n'a soulevé de façon exclusive ce point. On ne pourra donc pas reprocher aux enseignants, en la matière, un comportement corporatiste. Lorsque le gouvernement propose, non pas de réduire la durée de travail des enseignants, mais de l'augmenter, et de l'augmenter dans des proportions extrêmement importantes, il devient toutefois facile de comprendre pourquoi les enseignants réagissent violemment à cette annonce.

Ce décret doit en revanche être l'occasion de remettre les pendules à l'heure. Les hostilités ont été déclenchées par le gouvernement lui-même. Qu'il prenne ses responsabilités. Il ne s'agit plus aujourd'hui de refuser de voir notre temps de travail augmenter mais de le voir rémunérer à sa juste valeur, sinon de demander à bénéficier, comme les autres actifs, d'une mesure de réduction du temps de travail.

### *1.3 Le temps de travail annuel des enseignants du second degré*



**S**i nombre de ceux qui considèrent que le temps de travail hebdomadaire des enseignants est largement inférieur au temps de travail hebdomadaire des autres actifs finissent souvent par entendre raison et reconnaître que la réalité est toute autre, certains soulèvent alors le problème du temps de travail annuel des enseignants, fortement réduit du fait de la présence de larges plages de vacances scolaires.

En effet, même en considérant 40 heures de travail effectif par semaine, sur les 36 semaines constitue l'année scolaire, le temps de travail des enseignants s'approche de 1450 heures par an contre près de 1600 heures de travail pour un salarié aux 35 heures. La différence représente environ 1 mois de travail.

Rappelons toutefois que certains enseignants, par exemple ceux dont le service est partagé sur plusieurs établissements de communes différentes, travaillent bien au-delà de 40 heures hebdomadaires puisque le temps de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre constitue un temps de travail effectif supplémentaire jusqu'ici non comptabilisé comme tel. Si bien que leur temps de travail effectif annuel s'approche fortement de ces 1600 heures, voire le dépasse.

On peut donc en conclure que les enseignants bénéficient par rapport aux autres salariés de 0 à 1 mois de congés supplémentaire, la moyenne s'établissant à une valeur proche de 1 mois. Pas 4 comme on l'entend trop souvent. Et reste à savoir si ces congés sont payés...

## **2 La rémunération des enseignants du second degré**

### *2.1 Des vacances ? En fait des mois chômés et non indemnisés*

**P**lusieurs mois par an pendant lesquels on considère les enseignants en vacances devraient plutôt être considérés comme des mois chômés. Deux arguments peuvent permettre de soutenir cette position.

Tout d'abord un argument historique. Avant que les enseignants ne soient mensualisés, ils n'étaient pas rémunérés durant les

vacances scolaires. La mensualisation a eu pour effet de répartir la rémunération correspondant aux jours effectifs de travail sur l'ensemble de l'année, si bien, qu'aujourd'hui encore, il est possible de considérer que les vacances des enseignants ne donnent pas lieu à rémunération et qu'elles constituent donc une période chômée.

### *2.2 Des catégories A qui ressemblent à des catégories B*

**U**n autre argument, de type comparatif cette fois, rend la démonstration plus convaincante. En effet, si l'on compare la rémunération d'un cadre de la fonction publique à celle d'un enseignant, à niveau de diplôme équivalent, à niveau de concours équivalent et à échelle indiciaire équivalente, l'enseignant perçoit une rémunération de plusieurs dizaines de % inférieure. Si bien qu'un enseignant certifié ressemble au final plus à une catégorie B qu'à une catégorie A. On s'attendait à une différence d'un peu moins d'un peu moins de 8.5% pour un enseignant certifié puisque ce dernier travaille environ 1 mois de moins que les autres catégories A. Elle est plus proche de 30%. Cette

différence s'explique essentiellement par la perception de primes. Le montant de ces primes est relativement faible pour les enseignants, et la quasi-totalité d'entre elles sont liées à l'exercice de fonctions particulières augmentant le temps de travail de l'enseignant qui les perçoit. Le montant de ces primes est bien plus élevé pour les autres cadres de la fonction publique et nombre d'entre elles ne supposent pas une augmentation du temps de travail de l'agent qui les perçoit.

Cette différence peut aisément s'expliquer par le fait que les vacances des enseignants constituent en fait une période chômée. Effectivement 30% de la rémunération

correspond à plus de 3 mois et demi de travail, soit un peu moins que des périodes de vacances des enseignants. En acceptant cet argument, on peut donc considérer que les enseignants n'ont pas de vacances ni même de congés payés. Tout salarié peut obtenir autant de mois non travaillés en choisissant le temps partiel, l'intérim, le CDD, etc. et en acceptant lui aussi de voir son revenu diminuer en proportion durant les périodes d'inactivité choisie ou les périodes chômées.

Dans ces conditions il faut bien admettre que le problème des vacances des enseignants n'en est pas un puisque ces vacances n'en sont pas. Il faut également admettre que la rémunération des enseignants apparaît nettement inférieure (de plus de 20%) à celle des autres cadres du secteur public, voire du secteur privé (en rappelant que les salaires nets de la fonction privée pour les cadres apparaissent nettement supérieurs dans les enquêtes publiées, même à temps de travail équivalent. Mais nous ne désirons pas ouvrir ce débat...).

### *2.3 Perte de pouvoir d'achat depuis 1950 : un constat alarmant*

L'évolution de la rémunération des enseignants doit également être analysée. Notamment l'évolution en valeur réelle, c'est-à-dire en considérant l'augmentation des prix (mesurée par le taux d'inflation) afin de mesurer l'évolution du pouvoir d'achat de cette rémunération. Les enseignants sont sans doute parmi les actifs qui ont connu le plus sérieux déclin social depuis 1950. Ce déclassement s'explique, sur le plan financier, essentiellement par la non indexation de leur traitement et de leurs primes sur l'inflation. La perte de pouvoir d'achat qui en résulte, commune à l'ensemble des salariés et plus particulièrement aux fonctionnaires moyennement et fortement qualifiés, peut être extrêmement prononcée.

Indirectement, les sénateurs en conviennent. En effet, le 20 décembre 2006 ces derniers ont voté un amendement dans le cadre du collectif budgétaire 2006 visant à indexer l'indemnisation des parlementaires (sénateurs et députés) sur l'inflation. Heu-

Toutefois, si l'on retient ce raisonnement, qui semble enfin apporter une réponse consensuelle sur le temps de travail des enseignants et leur rémunération (1 mois chômé/8.33% de rémunération de moins que les autres cadres de la fonction publique), il ne faut pas oublier de considérer que les enseignants sont alors, comme dans le privé, touchés par le chômage. Qu'ils sont même bien davantage touchés par le chômage puisque le chômage des cadres du privé est en général relativement limité et en grande partie indemnisé alors que le chômage des enseignants serait récurrent, de forte ampleur et non indemnisé. Dans ces conditions une compensation s'impose pour ces périodes de chômage, relevant la rémunération annuelle des enseignants. Le décret dont il est question dans ces lignes propose pourtant le contraire en accentuant cette situation d'activité réduite puisque, et nous le verront par la suite, on peut considérer que certains enseignants seront obligés d'accepter un temps partiel.

reusement, sans doute parce que certains ont pris rapidement conscience des conséquences probables de ce vote, l'amendement a été annulé après réunion de la commission mixte paritaire parlementaire. Quel rapport avec la rémunération des enseignants ? Pour établir ce rapport, il est nécessaire de savoir que l'indemnisation des parlementaires est indexée non pas sur l'inflation mais sur l'augmentation du traitement des fonctionnaires. Vouloir modifier cet état de fait et exiger une indexation sur l'inflation c'est clairement reconnaître que les augmentations du traitement des fonctionnaires sont largement insuffisantes pour maintenir leur pouvoir d'achat, qui ne cesse donc de diminuer. Ce qui explique le fait que si au début des années 80 un enseignant débutant percevait environ deux fois le SMIC, il ne perçoit plus aujourd'hui qu'environ 1,4 fois le SMIC. Et la baisse du pouvoir d'achat de continuer, en s'accéléralant.

En 2006, le traitement des fonctionnaires a fait l'objet d'une revalorisation de 0,5 % au mois de juillet. Plus une augmentation d'un point indice au mois de novembre. Au total, l'augmentation est proche de 0,70 %. Il est difficile de donner un chiffre précis car un point d'indice représente une augmentation beaucoup plus forte pour les enseignants débutants que pour les enseignants en fin de carrière. Le chiffre donné correspond à la situation moyenne d'un l'enseignant certifié. Si l'on prenait en compte la situation d'un enseignant agrégé hors classe, l'augmentation totale serait plus proche de 0,6 % que de 0.7%. Bien entendu, on comprend bien pourquoi on propose souvent aux enseignants des augmentations en termes de points indices (point indice devant d'ailleurs être plutôt écrit au singulier !). Cela permet aux enseignants les moins bien rémunérés de s'écarter légèrement du salaire de subsistance et de réduire pour les autres les augmentations au strict minimum. Cette mesure se rapproche des mesures de revalorisation du SMIC, revalorisations relativement importantes ces dernières années et qui s'expliquent par la seule nécessité de maintenir le SMIC au moins au niveau du salaire de subsistance. En 2006, le SMIC a augmenté de 3.05%. Si bien que l'écart entre le salaire des enseignants et le SMIC a encore fortement réduit.

La réduction de l'écart de rémunération entre les salariés rémunérés au SMIC et

les enseignants peut a priori paraître positive en termes de réduction des inégalités sociales. Il faudrait toutefois se demander pourquoi seuls les enseignants et les salariés qualifiés de la fonction publique devraient contribuer à la réduction des inégalités. Et se demander pourquoi cette lutte contre les inégalités devrait passer par un nivellement des rémunérations du travail strictement vers le bas (creusant en outre les inégalités entre ceux qui tirent leurs revenus exclusivement de leur travail et ceux qui tirent des revenus de leur patrimoine)...

Nous pouvons donc considérer, à la suite de la réflexion menée dans les paragraphes précédents, que les enseignants fournissent aujourd'hui un temps de travail effectif comparable à celui autres salariés, sur une base hebdomadaire et annuelle. Or le décret va contribuer à augmenter la charge de travail des enseignants. Cette charge de travail dépassera alors, pour certains enseignants, de façon très sensible le temps de travail considéré comme « normal » dans notre société. La démonstration ne saurait être complète sans que soit quantifiée cette augmentation de la charge de travail. Et de montrer que cette augmentation ne résidera pas dans la seule perte éventuelle de l'heure de première chaire, malgré le fait que l'administration, les médias et même nombre de syndicats semblent résumer le décret à cette seule disposition.

### ***3 L'augmentation prévisible du temps de travail des enseignants. Jusqu'au-delà de 60 heures par semaine...***

#### ***3.1 Heures de réduction de service : une attribution plus restrictive***

L'heure de première chaire désigne une réduction de service d'une heure attribuée aux enseignants ayant la charge d'une classe passant durant l'année scolaire une épreuve du baccalauréat. Elle a pour vocation de compenser le surcroît de travail lié à l'enseignement dans une telle classe. Les conditions d'attribution de cette heure de décharge seraient, si l'on en croit l'administration révisées par le décret de

façon à devenir plus équitables. Mais elles seront en fait, à n'en pas douter, surtout révisées de façon à ce que leur attribution devienne plus restrictives. Il s'agit pour l'administration de réduire drastiquement le nombre de ces heures de décharge, ce qui lui permettra ainsi de réduire de plusieurs milliers le nombre de postes d'enseignants (après avoir supprimé près de 27 000 postes ces dernières années, cette diminution allant

bien au-delà de la diminution du nombre d'enfants scolarisés). On annonce pour 2007 une nouvelle réduction de 3 000 postes au seul titre de cette mesure.

Nombre d'enseignants qui bénéficient aujourd'hui de cette réduction de service verront l'an prochain leur service hebdomadaire augmenter d'une heure. Il importe toutefois de rappeler qu'une heure de service effectif, c'est-à-dire de cours, se traduit en pratique par près de deux heures de temps de travail effectif. Dans tous les cas, on peut considérer la disparition de cette heure de première chaire soit comme une augmentation du temps de travail effectif de deux heures, ce qui représente au minimum une augmentation de 5 % du temps de travail effectif des enseignants, soit comme une réduction de la rémunération des enseignants de plus de 5 % (selon que l'heure de réduction de service se traduisait par une réduction du service effectif de l'enseignant ou, en l'absence de réduction du service effectif de l'enseignant, par l'attribution d'une heure supplémentaire).

Une modification des critères d'attribution de cette heure de première chaire peut sembler légitime. Mais il faudrait être bien naïf pour croire que c'est là le principal objectif poursuivi par le gouvernement à travers cette disposition : l'objectif avoué de rendre plus équitable l'attribution de ces heures de réduction de service n'est qu'un prétexte permettant de masquer l'objectif premier, celui de réaliser des économies budgétaires. Si bien que les modifications proposées en la matière par le ministère sont pour la plupart à écarter.

Actuellement, l'heure de première chaire est attribuée aux enseignants auxquels on confie un enseignement d'au moins six heures dans des classes passant une épreuve du baccalauréat, que cette épreuve porte sur la matière enseignée ou pas. On peut donc considérer que si la matière enseignée ne fait pas effectivement l'objet d'une épreuve du baccalauréat l'attribution de l'heure de première chaire ne se justifie pas. Ce serait ignorer que nombre de disciplines faisant l'objet d'une épreuve au baccalauréat se préparent tout autant en classe de première

qu'en classe de terminale, la mise en place des concepts clés, des méthodes, etc. débutant dès la classe de première (voire même en classe de seconde, surtout dans les disciplines faisant l'objet d'une épreuve en classe de première).

On peut aussi considérer que la charge de travail de ceux qui enseignent en classe de première et de terminale n'est plus aujourd'hui très différente de celle des autres enseignants. En effet, en termes de correction des travaux remis par les élèves par exemple, certains enseignants en classe de seconde, et même en collège, ont une charge de travail très proche de la charge de travail des enseignants en classe de première et de terminale. Notamment parce qu'est confié aux premiers un nombre de classes bien plus élevé qu'aux seconds. En effet, dans de nombreuses disciplines, le temps d'enseignement hebdomadaire a été nettement réduit ces dernières années, en grande partie du fait de l'apparition de nouvelles disciplines «périphériques». Cette réduction a été beaucoup moins prononcée dans les classes de première et de terminale, en tout cas dans les disciplines faisant l'objet d'une épreuve au baccalauréat. Ceci explique que les enseignants susceptibles de bénéficier d'une heure de première chaire enseignent à un nombre de classes souvent bien inférieur au nombre de classes confiées aux enseignants ne bénéficiant pas de cette heure de première chaire. Un professeur de physique et chimie par exemple peut se voir confier, dans le pire des cas, 14 classes de cinquième et de quatrième, ce qui représente entre 400 et 500 élèves. Si corriger une copie d'un élève de cinquième ou de quatrième est en général plus rapide que corriger une copie d'un élève de première ou de terminale, le nombre d'élèves infiniment plus élevé pour l'enseignant de collège semble montrer qu'il mériterait bien lui aussi une heure de première chaire. En outre, les nombreuses réformes touchant le collège obligent les enseignants de collège à fréquemment amender, et de façon conséquente, leurs cours si bien que leur temps de préparation finit par fortement approcher celui des enseignants dont les élèves préparent le baccalauréat.

N'oublions pas également que les classes préparant le baccalauréat sont en outre souvent beaucoup moins «turbulentes» que les autres classes, autres classes dans lesquelles l'enseignement proprement dit se double souvent d'un travail d'éducation non négligeable, dans les fait souvent un travail de maintien de l'ordre. À temps de travail égal, la fatigue ressentie par un enseignant ne bénéficiant pas de l'heure de première chaire peut ainsi apparaître beaucoup plus forte que celle d'un enseignant susceptible d'en bénéficier. De la même façon, certaines décharges de service autres que l'heure de première chaire peuvent apparaître contestables.

Bref, il est vrai que la répartition des heures de première chaire aujourd'hui, parce qu'elle ne tient pas compte des changements intervenus depuis 1950, peut paraître arbitraire. Est-ce pour autant que le ministère est autorisé à conclure qu'il faudrait reprendre une grande partie de ses heures de première chaire ? Aucunement.

En premier lieu, modifier les règles aujourd'hui revient clairement à dégrader la situation relative de la génération actuelle d'actifs par rapport à la génération précédente. On parle aujourd'hui beaucoup de travailler plus pour gagner plus. Ici, il s'agit de travailler plus pour gagner moins. Retirer le bénéfice de l'heure de première chaire sans proposer la moindre contrepartie en échange accentue encore les inégalités qui séparent chaque année un peu plus la génération des jeunes actifs de celle des actifs aujourd'hui au seuil de la retraite ou déjà en retraite. Cette mesure s'ajoute en fait à toutes les autres mesures visant à flexibiliser, voire à précariser la jeune génération au nom de l'intérêt général, intérêt général masquant souvent les intérêts d'une partie seulement de la population. Ce décret s'inscrit en ce sens dans la droite ligne du CPE, CPE ayant donné naissance à un mouvement de contestation pouvant être s'interprété comme une forme de prise de conscience d'une fracture sociale passant en partie confondue avec une fracture générationnelle.

Ensuite, si l'on remet aujourd'hui en cause ses décharges de service, il faut bien

avoir à l'esprit que ce n'est pas parce que la charge de travail de ceux qui bénéficient de cette heure de première chaire a réduit. Il ne s'agit donc pas de dire que les décharges horaires actuelles ne correspondent pas à un travail effectif. Bien au contraire. Si l'attribution des heures de première chaire pose aujourd'hui problème, c'est uniquement parce que la charge de travail de ceux qui ne bénéficient pas de cette heure de première chaire a augmenté plus rapidement que celles des enseignants bénéficiant de cette heure de première chaire. Si bien que le temps de travail des premiers a fini par rejoindre le temps de travail des seconds (dont temps de travail a pourtant également augmenté). Dans ces conditions, si l'heure de première chaire avait un sens, elle devrait aujourd'hui être généralisée à l'ensemble des enseignants. Bien entendu, généraliser l'heure de première chaire à l'ensemble des enseignants revient à la faire disparaître pour la remplacer soit par une diminution du temps de service d'une heure pour l'ensemble des enseignants du second degré soit par une augmentation du salaire des enseignants du second degré égal au montant de cette heure de première chaire.

Cette mesure n'empêche pas, en dehors de la réflexion portant exclusivement sur l'heure de première chaire, de réclamer et une baisse du temps de travail effectif et une revalorisation salariale pour compenser le fait que jamais le temps de travail effectif des enseignants n'a diminué depuis 1950 (il a plutôt fortement augmenté) et le fait que le pouvoir d'achat des enseignants a quant à lui dans le même temps été fortement réduit.

En ce qui concerne la perte de certaines autres heures de réduction de service, cette disparition n'est, de la même façon, acceptable que si elle se traduit par une redistribution des sommes non distribuées à ce titre, bref que la réforme se fasse au minimum à moyens constants. Dans l'ensemble, il s'agit de privilégier non pas un l'alignement vers le bas comme le propose le ministère mais un alignement vers le haut. Pas par idéologie mais parce que les faits le justifient. D'autant que, et nous le verrons par la suite, tant le temps de travail effectif des

enseignants que leur rémunération sont aujourd'hui d'un niveau tel qu'ils font des enseignants tout saufs des salariés privilégiés...

Pour certains d'entre eux se serait même tout le contraire.

### 3.2 *Service partagé et temps de trajet*

**E**n fait, l'essentiel de l'augmentation de la charge de travail sera souvent étrangère à l'éventuelle disparition de l'heure de première chaire. Certains enseignants se verront confier un service partagé, sur deux ou trois établissements, éventuellement de nature différente (un collège, un lycée général, un lycée professionnel par exemple), éventuellement situés dans des communes différentes, pas nécessairement limitrophes et sans limitation de distance d'un établissement à l'autre sinon celles de l'académie, c'est-à-dire peu de chose près de la région.

Cette disposition entre dans le cadre d'une stratégie globale, chaque disposition complétant les autres dispositions. Ainsi, la disparition de l'heure de première chaire pour un grand nombre d'enseignants se traduira éventuellement par un service inférieur aux maxima de service statutaires. Il s'agira de faire en sorte de compléter ce service, dans une autre discipline ou dans d'autres établissements. Sans oublier que ces compléments de service permettront également d'utiliser les enseignants titulaires d'un poste fixe comme un titulaire sur zone de remplacement, cette nouvelle flexibilité rendant la tâche de l'administration beaucoup plus simple. Les titulaires remplaçants risquent quant à eux de perdre toute possibilité d'effectuer des remplacements à l'année si bien que leur flexibilité augmentera également.

Notons qu'une fois de plus la situation actuelle de titulaire sur zone de remplacement indique comment les rectorats se comporteront demain, lorsque le décret deviendra décret : ils n'hésiteront pas à faire en sorte que les distances parcourues pour se rendre d'un établissement à l'autre connaissent une inflation croissante d'une année sur l'autre, en justifiant des déplacements humainement inacceptables par l'intérêt du service. Certains titulaires sur zone de remplacement sont en effet aujourd'hui affectés sur des établissements situés à une bonne

centaine de km l'un de l'autre, même quand le temps de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre n'autorise pas l'enseignant à déjeuner par exemple.

Certains enseignants pourront ainsi voir leur temps de travail, du seul fait de la durée de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre, augmenter de plusieurs heures, voire de plusieurs dizaines d'heures. En effet, le temps de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre ainsi que le temps de trajet excédant celui qui correspond au trajet résidence familiale/lieu de travail habituel n'est pas considéré par l'Education nationale comme du temps de travail effectif. Précisons qu'il ne s'agit pas ici de considérer comme du temps de travail effectif le temps de trajet du domicile familial au lieu d'exercice principal habituel. Cette mesure ne porte que sur le personnel enseignant. Les autres catégories de personnel peuvent quant à elles prétendre à voir le temps de trajet comptabilisé comme du temps de travail effectif. Se conformer à la législation et considérer le temps de trajet comme du temps de travail effectif, parce que les enseignants sont nombreux, c'est accepter une augmentation des dépenses non négligeable. Il est donc préférable de refuser de considérer ce temps de trajet comme du temps de travail effectif, quitte à se mettre hors la loi et à faire apparaître de profondes inégalités de traitement entre les enseignants, d'autant que le remboursement des frais de déplacement est très rarement accordé. Ne prenant pas en charge, ou si peu, les coûts engendrés par les décisions d'affectation qu'elle prend, on comprend aisément pourquoi on peut craindre de la part de l'administration une inflation des distances parcourues par les enseignants...

Bref, le fait d'imposer un service partagé sur plusieurs établissements à un enseignant est susceptible d'augmenter son temps de travail non pas de quelques 5 % comme

dans le cas de la perte de l'heure de première chaire mais de plusieurs dizaines de %, le seul temps de trajet pour se rendre d'un éta-

blissement à l'autre pouvant représenter un bon tiers des 35 heures de travail effectif hebdomadaire, voire davantage.

### 3.3 Polyvalence et temps de préparation

L'augmentation de la charge de travail ne s'en tiendra pas à la seule disparition de l'heure de première chaire et au temps de trajet pour se rendre d'un établissement à un autre. La possibilité de se voir confier un complément de service dans une discipline hors de son champ de qualification va également susciter une inflation prononcée du temps de travail des enseignants auxquels sera imposée cette mesure. Notons d'ailleurs qu'en pratique on pourra très bien confier à un enseignant des enseignements dans plusieurs disciplines échappant à son champ de qualification et non pas seulement dans deux disciplines connexes comme l'administration (et souvent les syndicats) présentent souvent la chose. En outre, d'une suppléance à l'autre pour les titulaires sur zone de remplacement, d'une année scolaire à l'autre pour les titulaires sur poste fixe, ces disciplines pourront changer, le travail de préparation et l'expérience durement acquise ne pouvant pratiquement jamais dans ce cas être réutilisés.

Bien entendu, l'administration arguera que ces situations relèvent d'un procès d'intention. Toutefois, une fois de plus, les pratiques actuelles de l'administration, notamment en matière de gestion des titulaires sur zone de remplacement semblent prouver que l'impératif pédagogique et que le respect de la législation n'ont aucun poids face à ce que l'administration présente, de façon abusive, comme l'intérêt du service. L'intérêt du service étant alors vu non pas comme le fait de fournir le meilleur service d'enseignement possible aux élèves mais de réduire le plus possible le coût de ce service. On peut d'ailleurs se demander pourquoi l'administration a choisi de ne pas indiquer dans le décret le fait que l'enseignant interviendra au besoin toujours dans une seule et même seconde discipline. Sans doute parce qu'indiquer clairement cet objectif de bivalence généralisée

ne serait pas accepté. Et, pire encore, parce qu'ainsi une porte est ouverte pour imposer non plus une bivalence mais une polyvalence. D'expérience, toute imprécision dans les textes bénéficie toujours à l'administration. Jamais à ses agents et à ses usagers.

Il est également intéressant de se demander pourquoi le terme « qualification » est totalement étranger à ce décret et que le terme « compétences » lui a été substitué. Un tel changement de vocabulaire n'est pas neutre. En effet, si la qualification peut être objectivée par la réussite à un concours visant à évaluer les connaissances du futur enseignant dans un champ disciplinaire particulier, l'objectivation des compétences est, dans les faits, bien difficile. Elle sera sans doute purement subjective et les nécessités budgétaires feront une fois de plus loi. Il sera facile de considérer que l'enseignant est compétent pour enseigner. Il pourra donc enseigner tout et n'importe quoi.

Un tel raisonnement pourra du reste autoriser très largement la substitution de simples étudiants à de véritables enseignants. C'est d'ailleurs déjà de plus en plus souvent le cas lorsqu'il s'agit d'assurer le remplacement des enseignants. En effet assurer le remplacement d'un enseignant par un autre enseignant coûte plus cher que le recours à un simple étudiant contractuel puisque les enseignants titulaires sont qualifiés et que la qualification a, sur le marché du travail, un prix. Mais, pour l'administration, même un étudiant contractuel semble coûter trop cher. Aussi fait-elle largement appel à des étudiants embauchés avec un statut de vacataire. Ces derniers ne peuvent travailler que 200 heures au maximum puisqu'au-delà de ces 200 heures des coûts supplémentaires vont devoir être supportés par l'administration : il faudra en effet élargir leur niveau de protection sociale. Aussi, sur certains postes, assiste-t-on durant l'année

scolaire à un ballet d'étudiants vacataires, l'un chassant l'autre après 200 heures de bons et loyaux services, quand ils commencent à accumuler assez d'expérience pour gagner en efficacité. Que dire de l'impératif pédagogique dans ces conditions ? Comment ne pas penser que l'impératif d'économies budgétaires prime sur tous les autres ? Comment oublier que les pouvoirs publics sont les premiers employeurs de main d'œuvre précaire du pays ?

On peut une fois de plus éclairer la situation future par la situation présente lorsque en se penchant sur le cas des titulaires sur zone de remplacement. Il suffit en effet de regarder ce que demande de l'administration aux titulaires sur zone de remplacement alors même que les textes le lui interdisent. Les enseignants de lettres classiques sont ainsi parfois sollicités pour remplacer des enseignants de lettres modernes. Lorsqu'il s'agit de prendre en charge une classe de latinistes alors que l'enseignant n'a plus fait de latin depuis son année de troisième, cela pose de véritables problèmes. Il est également étrange de considérer qu'un enseignant de lettres modernes puisse devenir, du jour au lendemain, documentaliste. Il semble évident que, dès l'an prochain, l'administration demandera à n'importe quel enseignant d'enseigner dans n'importe quelle matière, quand bien même cette matière lui serait totalement étrangère. Et ce sera encore plus vrai pour les titulaires sur zone de remplacement, qui pourront exercer pour l'ensemble de leur service dans une autre matière. N'importe quel enseignant pourra devenir par exemple professeur de français puisque les enseignants sont censés maîtriser la langue française. N'importe quel enseignant pourra devenir professeur d'histoire-géographie puisqu'en tant que citoyen, il doit parfaitement connaître l'histoire et la géographie. Etc.

Que penser du temps de préparation des interventions dans une discipline que l'on découvre de A à Z, préparation qui sera sans doute sans cesse renouvelée d'une année sur l'autre, voire d'une semaine sur l'autre ? Dans ces conditions, c'est de plusieurs

dizaines d'heures par semaine que va augmenter la charge de travail des enseignants. Que les enseignants se rappellent le temps de travail de leurs premières années d'enseignement. Qu'ils majorent fortement ce temps de travail du fait de la méconnaissance du champ disciplinaire enseigné. Cela leur donnera une idée de la charge de travail qui pèsera, chaque année, sur leurs épaules.

Notons à ce propos que si un service partagé sur plusieurs établissements peut éventuellement donner droit à une heure de réduction de service, un service effectué dans une discipline ne correspondant pas à la qualification de l'enseignant ne donne quant à lui droit à aucune réduction de service. Or, dans les deux cas, la charge de travail de l'enseignant croît très fortement. On peut donc se poser la question de savoir pourquoi une réduction de service est attribuée dans le cas d'un service partagé sur plusieurs établissements. Une réponse possible est que cette mesure permettra en fait d'éviter à l'administration de verser à l'enseignant l'ensemble des sommes qui lui sont dues. En effet, l'enseignant voyant son service partagé sur plusieurs établissements pourra exiger que le temps de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre et que le temps de trajet excédant celui qui correspond au trajet résidence familiale/lieu de travail habituel lui soit payé puisqu'il s'agit d'un temps de travail effectif. Il pourra également exiger que les frais de déplacement engagés dans le cadre de ces déplacements lui soient remboursés. La réduction de service proposée, forfaitaire, est une façon habile de réduire fortement les sommes ainsi versées à l'enseignant. Par exemple un enseignant dont le temps de trajet est de 10 à 15 heures hebdomadaires ne se verra rémunéré ce temps de travail qu'à hauteur, au maximum, de quatre heures. Les heures suivantes ainsi que le remboursement de ses frais de déplacement ne donneront lieu à aucune rétribution ou remboursement. Ce sera donc l'enseignant qui prendra en charge une partie non négligeable du coût de fonctionnement de l'Education nationale.

Encore une fois la situation actuelle



des titulaires sur zone de remplacement donne un avant-goût de la chose. Une indemnité forfaitaire, l'ISSR (indemnité de sujétions spéciales de remplacement) est sensée mieux indemniser les titulaires sur zone de remplacement n'ayant pas obtenu d'affectation à l'année, du fait des sujétions particulières liées à cette fonction. On se rend compte aujourd'hui que cette indemnité est souvent bien inférieure aux sommes que l'employeur public verse ou plutôt devrait verser aux titulaires sur zone de remplacement ayant obtenu une affectation à l'année. Bref, en général, tous les forfaits proposés par l'Education Nationale sont à refuser, ils ont pour seul but de réduire la rémunération de ceux qui les perçoivent.

Perte éventuelle de l'heure première chaire, temps de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre, temps de préparation de cours portant sur un champ disciplinaire

#### ***4 La diminution prévisible de la rémunération des enseignants. Jusqu'à atteindre une fraction du SMIC...***

##### ***4.1 Comment rémunérer un enseignant en deçà du SMIC...***

**L**a rémunération des enseignants, quand bien même serait-elle satisfaisante aujourd'hui, ne cesse de diminuer d'année en année. Si bien que le niveau de rémunération que l'on peut trouver normal aujourd'hui pourrait rapidement ne plus l'être demain. Pour s'en rendre compte, il faut tout d'abord préciser que le raisonnement en termes de perte de pouvoir d'achat des enseignants doit porter sur le salaire moyen de l'enseignant sur toute sa carrière et sur rien d'autre.

En effet le ministère utilise aujourd'hui des arguments fallacieux pour justifier le fait que le pouvoir d'achat des enseignants augmente. Il se base pour cela notamment sur la masse salariale globale c'est-à-dire l'ensemble des salaires versés aux enseignants. Cette masse salariale augmente d'année en année. Le ministère en déduit donc que le pouvoir d'achat des enseignants augmente. Or cette augmentation ne traduit qu'une chose : le vieillissement des enseignants en activité. En effet la France est le pays de

situé hors qualification. Voici les trois principaux éléments expliquant que la charge de travail de certains enseignants va augmenter de façon extrêmement significative. On parle là, pour certains, de l'équivalent d'un second emploi, à temps partiel voire même à temps complet. Sans oublier qu'à ceci s'ajoute d'autres éléments augmentant encore le temps de travail des enseignants. Enseigner sur plusieurs établissements, c'est par exemple multiplier le temps de concertations entre collègues, multiplier le nombre de réunions, etc.

Cette augmentation plus que substantielle du temps de travail s'accompagne-t-elle d'une augmentation de la rémunération des enseignants ? Bien entendu, il n'en est pas question. On peut même considérer que la rémunération des enseignants va diminuer, et de façon extrêmement conséquente pour les plus malchanceux d'entre eux.

l'OCDE où l'écart entre le salaire en début et en fin de carrière est le plus grand, voisin de 100 %. Le salaire de début de carrière est relativement faible (voisin de 1381 € en net, primes comprises). Ce salaire double environ en fin de carrière, pour se rapprocher du niveau de rémunération des salariés ayant une qualification équivalente. Dans ces conditions, montrer que la masse salariale globale augmente, c'est simplement montrer que les enseignants arrivent en fin de carrière et que la masse salariale était anormalement faible auparavant. Il est alors facile de dire que l'augmentation de la masse salariale est forte... Mais cette augmentation ne traduit qu'un choix politique et économique réalisé près de 60 ans auparavant. Prendre en considération l'évolution de la masse salariale globale pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des enseignants, c'est sacrifier les jeunes enseignants, que l'on condamnera à voir leur pouvoir d'achat diminuer au rythme de l'inflation. Une inéga-

lité générationnelle de plus (qui s'ajoute notamment au fait que les pensions sont elles indexées sur l'inflation par exemple, alors que les traitements sont, eux, indexés... sur le néant).

Il ne faut, pour parler d'évolution du pouvoir d'achat, prendre en considération que le salaire moyen et regarder quelle est son évolution. Imaginons un instant que les traitements des enseignants n'aient augmenté que par le mécanisme de l'avancement et qu'aucune revalorisation du traitement moyen ne soit intervenue depuis la création du statut des enseignants, en 1950. Le salaire actuel des enseignants, même en fin de carrière, ne dépasserait pas quelques dizaines d'euros. Ne pas revaloriser le salaire moyen des enseignants sur la base de l'inflation, c'est systématiquement réduire leur pouvoir d'achat.

Le taux d'inflation 2006, mesurant l'augmentation moyenne des prix sur l'année, est de 1.9% (indices des prix à la consommation harmonisés, taux moyen sur 12 mois entre décembre 2005 et décembre 2006). On peut donc en conclure que le pouvoir d'achat des enseignants a à peu près diminué de 1,21 % en 2006. Sur une carrière de 42 ans (ce sera sans doute la durée de carrière minimale pour les salariés débutant leur carrière aujourd'hui), cela se traduit par une diminution du pouvoir d'achat d'un peu moins de 38 %. Ce qui signifie qu'un d'enseignant en début de carrière en 2048 débutera, si l'on ne change pas les choses, sa carrière avec une rémunération nette totale légèrement supérieure à 850 € actuels (en fait, par définition du SMIC, il devrait donc percevoir le SMIC, si ce dernier existe encore). Qui est aujourd'hui prêt à accepter une telle rémunération ?

En rappelant que ce calcul fait preuve d'une très grande modération, en acceptant les chiffres officiels en matière d'inflation et en considérant la rémunération des enseignants en début de carrière et non pas en fin de carrière. Considérer le salaire moyen sur la carrière accentue l'ampleur de la perte de pouvoir d'achat. Considérer la véritable érosion du pouvoir d'achat, en ne s'en tenant

pas aux chiffres officiels, plus encore. Les taux d'inflation publiés ont en effet une fâcheuse tendance à sous-estimer les augmentations de prix des principales dépenses, les loyers représentant par exemple 5.89 % de la dépense des ménages selon l'INSEE lorsqu'elle calcule le taux d'inflation alors que, dans ses autres études, il représente près de 30 % de la dépense en moyenne (et sans doute bien plus pour un enseignant en début de carrière). Pour l'INSEE, le loyer d'un enseignant en début de carrière est donc d'environ 75 euros. De qui se moque-t-on ? Une étude de «Familles rurales» a également montré qu'en 2006 le prix des produits «premiers prix» a augmenté jusqu'à 7.69 %. Or un enseignant en début de carrière fréquente souvent ces commerces. Bref, la réduction du pouvoir d'achat risque donc fort d'approcher 45 % (et la rémunération totale nette en début de carrière d'approcher les 765 euros actuels). Le bulletin de salaire indiquera certes plus du double mais les prix auront alors été multipliés par plus de 2, érodant ainsi le pouvoir d'achat, de façon masquée.

Un enseignant en début de carrière ne perçoit aujourd'hui que près de 1.4 fois le SMIC. Or la revalorisation de ce dernier (obligatoire vu que le SMIC est bien souvent un salaire de subsistance et que rémunérer un salarié en dessous de ce salaire risque fort de se traduire par des mouvements sociaux de grande ampleur) est bien plus rapide que la revalorisation du traitement des enseignants. Aussi peut-on calculer que d'ici moins de 10 ans seulement un enseignant en début de carrière pourrait être rémunéré au SMIC.

Le décret dont il est question ici finira le travail de sape en obligeant les enseignants à prendre en charge personnellement certains frais de fonctionnement de leur administration (frais de déplacement en cas de service partagé, etc.). Si bien que certains enseignants percevront une rémunération nette de ces frais de fonctionnement éventuellement bien en-deçà du SMIC. Une rémunération de quelques centaines d'euros étant tout à fait envisageable.

## 4.2 Temps partiel imposé

Les enseignants affectés sur plusieurs établissements se verront, en l'absence de tout autre précision, remboursés des frais de déplacements engagés et rémunérés pour le temps de trajet qu'impliquent ces déplacements par l'attribution d'une réduction de service d'une ou de deux heures par semaine.

Remarquons qu'il s'agit finalement d'imposer, dans le pire des cas, à certains enseignants un temps partiel. En effet, le non-remboursement des frais de déplacement va se traduire par une diminution de la rémunération «nette» de l'enseignant. La réduction de services dont ils feront l'objet va se traduire par une réduction de leur temps de travail (en fait seulement de leur temps de travail face à des élèves puisque ces heures de décharge ont pour contrepartie une sérieuse augmentation du temps de travail effectif du fait des trajets nécessaires pour se rendre de l'établissement d'un autre). Travailler moins longtemps (en théorie) en gagnant moins (en pratique), c'est bien là la définition d'un travail à temps partiel. Vu le niveau des rémunérations des enseignants en début de carrière, un tel temps partiel peut vite devenir extrêmement problématique pour ces enseignants. Or, ce sont surtout les enseignants débutants qui se verront confier les tâches les plus ingrates, notamment les services partagés sur plusieurs établissements.

## 4.3 Des pertes de revenus cumulatives surtout défavorables aux jeunes enseignants mais menaçant toute la profession

Cette conclusion est d'autant plus vraie que nombre des dispositions prises par le décret en question risquent fort de s'appliquer de façon cumulative sur une vaste minorité d'enseignants, pendant l'essentiel de leur carrière, voire pendant la totalité de leur carrière.

Un enseignant se voyant confier un enseignement dans une autre discipline pourra difficilement envisager une inspection et donc une augmentation de sa note administrative. Si une éventuelle inspection

Imaginons un enseignant débutant, percevant une rémunération totale nette d'environ 1381 € par mois, enseignant sur deux établissements situés à 100 km l'un de l'autre et faisant l'objet d'une réduction de service de deux heures. Une fois les frais de déplacement, estimés au kilomètre fiscal, base jusqu'ici incontestée, en tout cas dans le privé, déduits de sa rémunération, cet enseignant touchera en pratique une rémunération «nette» bien inférieur au niveau du SMIC. On peut l'estimer entre les deux tiers et les trois quarts du SMIC. Les plus chanceux pourront utiliser les transports en commun et voir leur pouvoir d'achat diminuer ainsi un peu moins. Toutefois, le morcellement des emplois du temps lorsque le service est partagé sur plusieurs établissements et le fait que les transports en commun en milieu rural sont souvent contraignants expliquent que le kilomètre fiscal devrait être le plus souvent la base retenue. Il ne s'agit donc pas ici d'une perte de pouvoir d'achat mineure, comme parfois présentée dans les médias au titre de la seule éventuelle perte de l'heure de première chaire. Mais bien d'une réduction conséquente de la rémunération de certains enseignants. Bref, il s'agit clairement de travailler nettement plus, dans des conditions plus difficiles, pour gagner nettement moins.

devait être possible, nul doute, puisque l'enseignant ne sera aucunement qualifié pour enseigner la discipline figurant dans son emploi du temps, et parce que les exigences pédagogiques varient énormément d'une discipline à l'autre, que la note obtenue ne sera pas même moyenne. Ceci sera particulièrement vrai pour les titulaires sur zone de remplacement dont l'intégralité du service se fera dans une autre discipline. Dans ces conditions, les enseignants faisant l'objet de telles mesures, souvent de façon prolongée,

ne pourront guère envisager un avancement l'ancienneté. Et donc une importante perte de salaire sur l'ensemble de leur carrière (le salaire moyen en sur la carrière diminuant sensiblement selon que l'avancement se fait à l'ancienneté, au choix ou au grand choix). La mort annoncée de la notation de la fonction publique ne change rien au raisonnement. En effet, l'entretien qui remplacera cette notation sera l'occasion pour le chef d'établissement de reprocher à l'enseignant de ne pas faire tous les efforts possibles pour proposer, malgré les contraintes qui pèsent sur lui, un enseignement de qualité et il reprochera sans doute au titulaire sur zone de remplacement, personnel flexible par définition, sinon taillable et corvéable à souhait, de ne pas avoir accepté toutes les tâches proposées, quand bien même elles n'étaient pas réglementaires. Cette réforme, en faisant du chef d'établissement le seul juge de la qualité du service rendu par l'enseignant, risque même d'augmenter l'arbitraire en matière de promotion. Dans ces conditions, les enseignants se sentiront pour beaucoup obligés d'accepter des tâches non réglementaires visant à accroître davantage encore leur flexibilité.

Plus généralement, le fonctionnement de l'Education nationale est devenu ces dernières années extrêmement discriminant. On s'aperçoit notamment aujourd'hui que les titulaires sur zone de remplacement, rarement volontaires pour occuper cette fonction, restent pourtant titulaires sur zone de remplacement de plus en plus longtemps, et notamment lorsqu'ils sont célibataires. Les dernières modifications de barème dans le cadre du mouvement du personnel enseignant du second degré défavorisent en effet fortement les titulaires sur zone de remplacement, et d'autant plus qu'ils sont célibataires, lorsqu'il s'agit d'obtenir une affectation sur poste fixe. Disparition de l'ancienne bonification spécifiques aux titulaires sur zone de remplacement, refus de leur attribuer les bonifications APV, quand bien même ils exerceraient en ZEP par exemple, exclusion de leurs postes dans les vœux larges bonifiés quand bien même cela autorise-

rait un rapprochement de conjoint plus favorable, etc. si bien qu'ils ne peuvent compter que sur leur ancienneté pour faire face à l'ensemble des bonifications. Sachant que l'ancienneté ne permet d'accumuler que moins de 15 points par an et que les bonifications auxquelles ils doivent faire face représentent rapidement plusieurs centaines de points, on comprend aisément que les titulaires sur zone de remplacement célibataires se retrouvent prisonniers de leurs fonctions, pour l'essentiel, voire la totalité de leur carrière (les situations variant d'une discipline à l'autre, d'une académie à l'autre, etc.). En 2008 ils devront accepter la disparition des points accumulés les années précédentes au titre de leur ancienne bonification si bien que leur barème va pour certains très fortement diminuer. Les titulaires sur zone de remplacement, les seuls qui reculent quand les autres avancent... La chose peut sembler étrange, voire même illégale (puisque condamné par le Code pénal) mais le principal, sinon le seul critère d'attribution des postes dans l'Education nationale est le statut familial, et surtout matrimonial, créant ainsi une discrimination de fait entre célibataires et mariés/pacsés. Ce décret va encore accentuer cette tendance à la discrimination.

La dégradation des conditions de travail et de rémunération pèsera sur certains enseignants seulement, principalement les jeunes enseignants et, plus globalement les enseignants faisant l'objet de mesures discriminatoires. Cette répartition inéquitable de l'effort s'explique par le fait qu'il est beaucoup plus facile de prendre des mesures injustes si elles ne visent qu'une minorité, la majorité se désolidarisant alors souvent de cette minorité. C'est d'ailleurs l'analyse que mène le SNSFP en matière de dégradation des conditions de travail de titulaire sur zone de remplacement. Ces derniers n'ont pas été soutenus ces dernières années avec suffisamment de force par leurs collègues titulaires sur poste fixe, largement majoritaires, et par la plupart de leurs syndicats. Aujourd'hui, certains comportements abusifs de l'administration étant, en matière de gestion des titulaires sur zone de remplacement,

entrés dans les faits, l'administration se sent autorisée à généraliser ces mesures à l'ensemble des enseignants. Cette situation ressemble à celle qui a conduit à paralyser la France pendant de nombreux mois lors du mouvement d'opposition au CPE : la mise en place du CNE s'étant traduite par une opposition quasi nulle, notamment des principaux syndicats, le gouvernement s'est senti autorisé à mettre rapidement en place une mesure très proche, le CPE. Le plus grand risque dans le cadre du décret dont il est question aujourd'hui est qu'en l'absence d'une telle réaction la flexibilité accompagnée de précarité proposée par ce décret finisse par s'étendre à l'ensemble de la profession.

## 5 *La liquidation du service public ?*

### 5.1 *Accentuer le déclassement social des enseignants*

Ce décret, en dégradant considérablement la situation des jeunes enseignants pourraient à terme expliquer, comme c'était le cas il y a quelques années en Angleterre par exemple, une pénurie généralisée d'enseignants tout autant qu'une baisse du niveau d'exigence en matière de recrutement des enseignants. En effet si aujourd'hui, malgré un pouvoir d'achat qui n'a cessé de diminuer, malgré un temps de travail qui n'a cessé d'augmenter, malgré des conditions de travail fortement dégradées, l'Education nationale parvient toujours à recruter des enseignants dans des conditions acceptables, c'est en grande partie du fait d'une spécificité française : un chômage de longue durée et massif. Or le taux de chômage ne cesse de baisser depuis quelques années et l'évolution démographique du pays va, à n'en pas douter, conduire très rapidement à une pénurie de main-d'œuvre et principalement de main-d'œuvre qualifiée. La diminution du chômage se traduira mécaniquement par une revalorisation des salaires et une amélioration des conditions de travail, dans le but d'attirer cette main-d'œuvre devenue rare. Dans ces conditions comment imaginer pouvoir continuer à recruter des enseignants

Nombre de dispositions prises par le décret, si elles ne toucheront pour l'essentiel qu'une minorité des enseignants, représentent une menace pour tous. En effet, à l'occasion d'une affectation nouvelle, tout enseignant pourra par exemple se voir imposé un complément de service dans un ou plusieurs établissements ou dans une ou plusieurs disciplines hors du champ de sa qualification. Qui aujourd'hui peut affirmer qu'il ne quittera pas jusqu'à sa retraite son établissement d'affectation ? Un raisonnement identique s'applique en matière d'heure de première chaire. Un enseignant de collège peut très bien un jour devenir enseignant de lycée et bénéficier éventuellement de l'heure de première chaire.

de qualité ? La plupart des étudiants choisiront un emploi plus intéressant et plus rémunérateur, dans le privé. Outre les difficultés de recrutement, si l'on en croit les enquêtes actuelles, nombre d'enseignants chevronnés envisageront également une reconversion dès que le marché du travail deviendra plus favorable. Par conséquent, il faudra bien, d'ici quelques années, abroger le décret dont il est question dans ces pages pour rendre l'enseignement plus attractif. Entre-temps, comme c'est aujourd'hui le cas pour les infirmières, le pays manquera pendant plusieurs années cruellement d'enseignants.

Il est également à craindre qu'en l'absence de mesures revalorisant le métier d'enseignant les rares étudiants qui auront fait le choix de l'enseignement risquent au bout de quelques mois ou de quelques années de changer d'avis. La forte rotation du personnel se traduira par une forte augmentation des coûts salariaux puisque les enseignants stagiaires, en formation, ne se voient confier qu'un service hebdomadaire de six heures au maximum. Elle entraînera également une baisse de la qualité du service d'enseignement offert puisqu'une fois expérimentés les

enseignants seront rapidement remplacés par des étudiants encore emplis d'une naïve candeur. Remarquons que ce scénario n'est pas, en France, que de la science-fiction. En effet cette situation est une réalité dans certaines disciplines scientifiques où l'on peine déjà à recruter. En outre, la promulgation du décret en question risque fort d'inciter certains enseignants, notamment les enseignants les plus dynamiques et les plus qualifiés, les

plus aptes à se reconvertir, à commencer à chercher dans le privé une porte de sortie. Les démissions massives pourraient être beaucoup plus rapides que prévu. Le fait que le gouvernement considère les enseignants comme des privilégiés semblent les empêcher d'envisager ces départs massifs. Pourtant certains organismes internationaux, comme l'OCDE, ne cessent d'alerter les gouvernements sur la question.

### *5.2 Abandonner toute exigence de qualité*

**L**a rédaction de ce décret pourrait viser à dégrader fortement les conditions de travail et de rémunération des enseignants afin de dégrader la qualité du service public rendu et de liquider l'enseignement public tel qu'on le connaît aujourd'hui. Il s'agit là d'une interprétation à charge mais pas totalement farfelue. L'empressement des médias à communiquer sur la croissance forte de l'école privée, l'orientation idéologique du gouvernement actuel, la priorité accordée aux impératifs budgétaires semblent bien

aller dans ce sens.

Il y a en outre fort à craindre que les jeunes enseignants, principaux destinataires des dispositions prises par le décret en question, deviennent, malgré eux, les artisans de cette liquidation. En effet, s'ils ne trouvent que des avantages à passer dans le privé, ils ne s'opposeront que mollement, voire pas du tout, à une privatisation de l'Education nationale. Ils pourraient même l'appeler de leurs vœux.

### *5.3 Renoncer à l'égalité des chances*

**C**e décret ne soulève pas seulement des questions en matière d'alourdissement de la charge de travail et de réduction du pouvoir d'achat des enseignants. Il soulève également des questions de justice sociale, notamment en ce qui concerne les menaces pesant sur la participation des enseignants d'éducation physique et sportive (EPS) aux activités sportives dans le cadre de l'UNSS, c'est-à-dire des associations sportives animées par les enseignants d'EPS. Du fait d'une participation financière extrêmement modique, du fait de la proximité de ces structures l'UNSS permet à des élèves qui n'auraient pas accès aux activités sportives d'y participer et de s'y épanouir. On notera que c'est particulièrement le cas pour les filles, l'UNSS étant la première fédération sportive féminine en France. Si les ensei-

gnants d'EPS peuvent être « réquisitionnés » par les chefs d'établissement pour assurer des cours à la place de ces trois heures hebdomadaires d'activités associatives, nul doute qu'à terme ces activités associatives en souffriront. La réquisition sera possible si le fonctionnement de l'association sportive est jugé non satisfaisant. Or il sera facile de conclure, selon le besoin, du bon ou du mauvais fonctionnement de ladite association, voire même d'orienter son fonctionnement pour parvenir à la conclusion souhaitée.

On peut nous reprocher un procès d'intention. C'est toutefois malheureusement à ce genre de stratégie et de pratiques que l'administration nous a habitués ces dernières années. Cela aura au moins eu l'avantage de nous rendre moins naïfs...

## 6 *Les stratégies utilisées pour imposer le décret*

### 6.1 *Recours à la désinformation*

**P**ourquoi, étant donné les enjeux, l'information à propos de ce décret est elle aussi partielle, et parfois même partielle ?

Pour les médias, la réponse est assez simple. Certains sont très fortement politisés... D'autres cherchent à s'attacher les faveurs du pouvoir. Mais plus généralement, ils ont tendance à «caressent le lecteur/auditeur/télespectateur dans le sens du poil» car c'est économiquement profitable. Il s'agit d'écrire ce qu'il désire lire. De dire ce qu'il désire entendre. De montrer ce qu'il désire voir. Et, bien entendu, le message consistant à suggérer à un individu qu'il travaille plutôt beaucoup comparativement à d'autres, tout en étant moins bien rémunéré, qu'il est donc plutôt plus méritant que d'autres, a de bonnes chances d'être bien reçu et donc de se traduire par une audience forte. Il va donc de soit que les enseignants constituent une classe de privilégiés percevant une rémunération exagérément élevée pour un temps de travail misérablement faible. Si

l'on ajoute que l'ensemble des maux dont souffre la société française s'explique en grande partie par la fainéantise des enseignants, c'est mieux encore.

Et de caresser l'espoir que la population se désolidarise du mouvement. Il est pour cela nécessaire d'éviter que ne soient expliquées en détail les conséquences qu'aura l'application des mesures présentes dans le décret. Mieux encore : il s'agit d'accentuer l'image dégradée que le public a des enseignants, par une campagne de désinformation savamment orchestrée. Les médias se chargent d'ailleurs plutôt bien de la tâche. Le porte-parole du gouvernement (Jean-François Copé) a ainsi pu affirmer sur une radio nationale, à une heure de grande écoute, que l'enseignant moyen touche 4 100 euros net en fin de carrière (l'erreur n'étant jamais que de 40% !) et qu'il est donc de ceux qui profitent de la baisse de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Un exemple parmi des dizaines.

### 6.2 *Diviser pour mieux régner*

**L'**administration ne communique quant à elle que sur une partie du décret en application de l'adage «diviser pour mieux régner».

L'heure de première chaire, principal objet de cette communication, n'est attribuée qu'aux enseignants de lycée et, parmi ces enseignants, qu'à la fraction de ceux qui consacrant une bonne partie de leurs heures de cours à des classes de première et/ou de terminale. La réduction généralisée des dotations horaires globales, c'est-à-dire du nombre d'heures de cours attribuées à chaque établissement pour une année scolaire, est une traduction de la volonté de réaliser à tout prix des économies budgétaires. Elle a

notamment eu pour conséquence de réduire l'attribution des heures de première chaire dans certaines disciplines en les attribuant à un nombre de plus en plus réduit d'enseignants. Certains collègues se sont alors parfois vu condamnés à n'enseigner qu'en classe de seconde, ce qui, pédagogiquement parlant, n'a aucun sens et ce qui, parfois, a pu susciter des rancœurs de la part des enseignants exclus. Aussi porter le débat sur cette seule heure de première chaire peut s'expliquer par la volonté de diviser les enseignants, l'administration espérant que la majorité des enseignants ne bénéficiant pas de cette mesure, voire en pâtissant, se désolidarise de la minorité qui en bénéficie.

### 6.3 *Une loyauté fort discutable*

**U**n élément de la stratégie de l'administration est également de pro-

poser des textes flous, qui lui permettront par la suite de faire tout... et son contraire.

Le comportement très peu loyal de l'employeur public dans sa gestion des agents non titulaires et des agents titulaires sur zone de remplacement apporte en la matière un éclairage intéressant. Il est étonnant de voir comment près d'une décennie de méticuleux travail de désinformation pratiqué par l'administration et, sans que l'on puisse vraiment l'expliquer, par certains syndicats, explique qu'aujourd'hui ces enseignants ignorent presque tout de leurs droits.

Il est ainsi extrêmement rare de rencontrer un titulaire sur zone de remplacement sachant que son établissement de rattachement administratif n'a, en accord avec les textes, pas vocation à être modifié par le rectorat tant qu'il n'obtient pas de nouvelle affectation lui permettant de changer de zone de remplacement ou d'obtenir un poste fixe. Comment pourrait-il en être autrement puisque la pratique veut que les rectorats modifient en général d'une année sur l'autre, voire même au cours d'une même année (en demandant parfois au titulaire sur zone de remplacement de signer des arrêtés antidatés, ce qui constitue selon les termes du code pénal un délit de faux et usage de faux, très sévèrement puni) et que les syndicats n'ont pas, en général, ces huit dernières années, condamnés cette pratique, ni même fait en sorte de suggérer qu'elle n'était pas réglementaire.

Un établissement de rattachement administratif est pourtant un droit essentiel attaché à la fonction de titulaire sur zone de remplacement : l'établissement de rattachement administratif est le seul élément de stabilité accordée aux titulaires sur zone de remplacement, élément qui détermine en outre la plupart de leurs autres droits, notamment le droit à remboursement des frais de déplacement engagés à l'occasion des remplacements ou le droit de voir le temps de trajet rémunéré comme du temps de travail effectif (doux rêve).

Dans les faits, il s'agit pour l'administration d'ignorer les textes et de faire en sorte que l'établissement d'exercice dans lequel se déroule le remplacement du titulaire sur zone de remplacement et l'éta-

blissement de rattachement administratif coïncident, fort opportunément. Cet habile stratagème permet en effet à l'administration d'échapper au remboursement de tout frais de déplacement et au paiement du temps de travail effectif correspondant au temps de trajet. Le titulaire sur zone de remplacement a alors pour seul choix soit de déménager chaque année, sinon plusieurs fois par an, soit de prendre en charge lui-même tout ou partie des frais de fonctionnement de l'Education nationale en matière de remplacement, bref d'accepter de travailler nettement plus tout en gagnant nettement moins.

Les textes interdisent pourtant clairement ces pratiques, pratiques qui ont d'ailleurs été, à maintes reprises, dénoncées par les juridictions administratives, alimentant ainsi une jurisprudence aujourd'hui bien établie. Mais rien n'y fait. La pratique continue, de façon quasi généralisée, les recteurs ignorant les décisions de justice. Cet exemple n'est qu'un exemple parmi de nombreux autres. On se demande même parfois si l'Education nationale a déjà entendu parler du concept d'État de droit...

Bref, il y a de fortes chances que l'administration s'engouffre dans la moindre brèche pour imposer aux enseignants, via l'application du décret proposé, des mesures inacceptables. Il est donc nécessaire de soupeser chaque mot de ce décret. En l'état actuel, la rédaction des dispositions prises est fort dangereuse, notamment en ce qu'elle semble autoriser une polyvalence sans borne.

Le décret indique : «L'enseignant du second degré qui ne peut se voir confier la totalité de son service dans l'établissement où il est affecté peut être tenu de le compléter dans sa discipline, dans un ou deux autres établissements publics d'enseignement situés dans la même commune ou dans une autre commune». Le ministère précise sur une page expliquant l'intérêt du décret (<http://www.education.gouv.fr/cid4149/projet-decret-service-des-enseignants.html>) que «le complément de service dans une autre commune existe déjà». C'est vrai, la différence c'est que la



pratique n'était pas réglementaire. Ce qui tend à prouver que si l'administration contourne volontairement les textes, elle ne se gênera pas pour les interpréter en sa faveur, quitte à les dénaturer. Il ajoute que «certaines situations peuvent ainsi exiger une affectation dans trois établissements situés dans deux communes (petits collèges en milieu rural par exemple).» Mais dans les faits, le décret tel qu'il est formulé autoriserait un complément de service dans 3 établissements situés dans 3 communes différentes, sans limitation de distance. Enfin le ministère précise que «Dans ce cas 2 heures de décharge sont prévues pour compenser cette sujétion». Donc l'heure ou les heures de décharge attribuées pour service partagé ne compense que la sujétion, pas le temps de trajet, qui est du temps de travail effectif, et pas les frais de déplacement engagés (frais de transport et frais supplémentaires de repas). Dans les fait, il y a de fortes chances que cette ou ces heures de décharge serve(nt) à compenser et la sujétion, et à rémunérer le temps de trajet et à rembourser les frais de déplacement engagés. Les frais de transport ne seront même pas couverts par cette somme. Alors les frais supplémentaires de repas et la sujétion...

Bien entendu, le ministère va nous assurer que c'est là un procès d'intention. Il va

même rédiger une circulaire au besoin pour préciser les choses. Mais c'est oublier qu'une circulaire n'a aucun poids face à un décret. Et que dans quelques années, quand tout le monde aura oublié le problème, un rectorat ira devant une juridiction administrative pour faire tomber la circulaire.

Procès d'intention ? Nin. C'est le quotidien des TZR que l'on décrit ici. Les TZR se voient souvent contraints d'accepter une heure de décharge comme tout remboursement de frais de déplacement et rémunération du temps de trajet. Même si c'est non réglementaire. Et une indemnité spécifique aux TZR effectuant des suppléances de courte ou moyenne durée, l'ISSR (indemnité de sujétions spéciales de remplacement) vient d'être réduite de près de 50% en faisant tomber une circulaire indiquant un mode d'attribution favorable aux enseignants (en fait, seul mode d'attribution permettant de couvrir les frais de déplacement engagés).

Aussi cette mesure, par une interprétation allant à l'encontre de l'esprit du texte, permettra de mettre certains enseignants en temps partiel imposé, sans le dire. Un peu plus de flexibilité... au détriment des agents de la fonction publique.

*Les titulaires sur zone de remplacement, particulièrement bien placés pour sentir la dangerosité du décret modifiant le statut des enseignants du second degré et la fonction de titulaire sur zone de remplacement appellent à la mobilisation de l'ensemble des enseignants mais également des parents d'élèves ainsi que des élèves et étudiants et à mettre en place des moyens de contestation efficaces et innovants.*

Il convient de clairement avoir à l'esprit que les attaques portées au statut des enseignants ne doivent pas être dénoncées comme de simples attaques contre un saint statut immuable mais comme des mesures qui, dans les mains d'une administration aujourd'hui gagnée par une logique purement comptable, peuvent s'avérer extrêmement dangereuses en matière de charge de travail, de rémunération, de justice sociale, etc.

Les titulaires sur zone de remplacement, qui subissent, depuis des années, et chaque année un peu plus, les attaques répétées de leur administration sur nombre de ces points peuvent aujourd'hui en témoigner. Il ne s'agit donc pas d'un procès d'intention. Si l'expérience des titulaires sur zone de remplacement devait permettre, en la matière, de déboucher sur une prise de conscience généralisée, certain d'entre eux pourraient trouver un sens à leur situation sou-

vent peu enviable. Depuis des années, l'administration n'hésite pas à fouler aux pieds l'essentiel des textes relatifs à la fonction de titulaire sur zone de remplacement, malgré des condamnations de plus en plus nombreuses par les juridictions administratives, ce qui montre bien l'importance à accorder aux textes, et à chaque mot de ce texte, un mot pouvant parfois totalement changer son interprétation.

Ce décret a l'avantage de poser des questions. Qui sont souvent de bonnes questions. Il est dommage en revanche que les réponses apportées soient si partisans. A la question «Faut-il revoir la durée de travail des enseignants ?» la réponse est par exemple oui. Il faudra bien un jour ou l'autre, après 60 ans de statu quo, accepter l'idée d'une réduction du temps de travail des enseignants !

Indiquons clairement au reste de la population que les enseignants sont ouverts à une véritable réforme de l'Education nationale, si cette réforme se fait de façon concertée et pas uniquement au détriment des professionnels de l'Education nationale et des élèves.

Il serait étonnant que les difficultés actuelles de l'Education nationale ne s'expliquent que par des problèmes en matière de temps de travail et de rémunération des enseignants. En effet, ce temps de travail et ces rémunérations ont finalement peu changé depuis les années 50. Or la France a connu jusque dans les années 80 une période de forte croissance économique. Le problème doit donc être d'une autre nature. Ils convient par conséquent de se demander ce qui, dans le fonctionnement même de l'Education nationale et dans le fonctionnement de notre société, pourrait bénéficier aux élèves.

Le conflit qui va s'ouvrir ressemble à notre avis fortement au long conflit dénonçant le CPE. En effet, il s'agit, dans le cadre de l'Education nationale, d'imposer une parfaite flexibilité aux enseignants, flexibilité en termes de temps de travail, flexibilité salariale, flexibilité fonctionnelle, flexibilité géographique, etc.. Il s'agit également d'imposer cette flexibilité aux élèves, qui seront

les premiers à pâtir d'une dégradation sans précédent de leurs conditions d'enseignement. En effet comment imaginer qu'un enseignant passant un quart, un tiers, la moitié des 35 heures de travail hebdomadaire sur la route, un enseignant enseignant une ou plusieurs disciplines lui étant éventuellement totalement étrangères, puisse proposer un enseignement de qualité à ses élèves ? Comment imaginer qu'un salarié dont le temps de travail dépassera, et de très loin, 35 heures hebdomadaires, dont la rémunération pourra se situer bien en deçà du SMIC, dont les conditions de travail se verront fortement dégradées par le fait de devoir exercer une activité pour laquelle il n'est pas le moindre du monde qualifié, pourra s'épanouir dans son travail et épanouir du même coup ses élèves ? Il serait peut-être temps de se demander pourquoi les médias n'abordent pas cette question. Sans mener une analyse aussi détaillée, il leur serait facile d'informer le public que ce décret autorise que l'on puisse demander à un enseignant d'enseigner pour l'ensemble la durée de son service dans une discipline pour laquelle il n'est pas qualifié...

Les conséquences de la mise en place du décret actuel auront au moins autant de conséquences sur les enseignants, notamment les jeunes enseignants, que sur leurs élèves. Dans ces conditions, n'ayons pas peur de fédérer dans notre opposition à ce décret les parents d'élèves, voire les élèves eux-mêmes, les intérêts de chacun étant en la matière convergents.

La présente analyse n'a pas exploré l'ensemble des dispositions prises par le décret modifiant le statut des enseignants du second degré et la fonction de titulaire sur zone de remplacement. Elle est une analyse partielle, et nous espérons le moins partielle possible, fondée sur l'expérience du SNSFP en matière de défense des droits de TZR. Elle essaie, dans un esprit consensuel, de mettre en évidence les graves risques liés à ce décret, risques menaçant tout autant les enseignants que les élèves. Nous soutenons donc le retrait de ce décret. Nous souhaitons également que s'engage, pendant des mois, des années si nécessaires, un véritable projet

de réforme de l'Education nationale, projet auquel participerait l'ensemble des parties prenantes, employeur public, salariés, parents d'élèves voire élèves eux-mêmes. Au-delà de la simple remise en cause du statut des enseignants, c'est l'ensemble de la société française qui doit faire l'objet d'une interrogation approfondie.