



Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs,
Professeurs des écoles, PsyEN EDA, AESH,
Contractuels de l'Education Nationale

COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE mercredi 18 février 2026

délégation composée de :

- Olivier Layre, BD formation
- Leïla Bassinot, ZIL
- Sabine Raynaud, représentante du SNUDI FO 34

administration :

- Nathalie Masneuf, secrétaire générale
- Marie Eybert, DASEN adjointe
- Xavier Rochefort, chef de la DIPER

Nous avons été reçu pendant plus d'une heure.

Nos arguments :

- Vous dites que le taux de remplacement de 86,08% dans l'Hérault est supérieur au taux national (80%), que le nombre de remplaçants de 10,6% est lui aussi supérieur au chiffre national (10%), et pourtant vous dites faire la fusion pour être plus efficaces, ce qui est contradictoire avec cette réussite affichée dans vos chiffres. Nous avons une première question : pourquoi ce changement si le remplacement fonctionne si bien ? Sur quoi vous appuyez vous pour assurer que la mutualisation va rendre le remplacement plus efficace ?

Depuis 2018, et donc la mise en place de la fusion dans de nombreux départements un rapport du Sénat de juin 2025 montre l'explosion du nombre d'absences non remplacées. en 2018-2019 1 095 001 demi journées non remplacées, en 2023-2024, leur nombre a grimpé à 1 630 163, soit une augmentation de 49% dans le premier degré (et 93,2% dans le second degré).

- Vous justifiez cette décision par l'application d'une consigne ministérielle et du décret de 2017, or lors du groupe de travail ministériel sur le remplacement le 28 janvier, le ministère a reconnu qu'il n'y a pas de consigne ministérielle à ce stade. En effet le décret de 2017 permet aux remplaçants d'exercer dans un périmètre départemental, mais ne l'impose pas, rien n'oblige donc le DASEN à avancer à marche forcée vers la départementalisation et la déspecialisation des moyens de remplacement.
- Les zones infra départementales pourraient être découpées, il y a des spécificités géographiques notamment dans le rural, vont elles être définies ? La fusion ZIL/BD en un vivier qui va tout associer et broyer nos spécificités amène à se demander que vont devenir les ZIL REP+ ? Chaque profil a des compétences propres, pour s'adapter aux écoles, aux contextes, au profil des classes. On s'insère plus facilement quand il y a le même enseignant devant les élèves. Chaque remplaçant qui parfois n'est pas sur du remplacement, œuvre dans son école de rattachement, pour aider dans l'intérêt des élèves et des équipes.
- Pourrait on avoir des garanties écrites du maintien de nos spécificités ?

Nos revendications :

Nous considérons que pour améliorer le remplacement il faut créer de postes de remplaçants en nombre suffisant. Ce ne sont pas les spécialisations des remplaçants, leurs missions particulières qui sont un frein à l'efficacité du remplacement, au contraire notre connaissance des écoles, des élèves et des équipes garantit une prise en charge rapide et adaptée, des repères stables pour tous.

Nous sommes par ailleurs attachés à nos fonctions spécifiques et aux rapports privilégiés que nous avons avec les équipes comme avec les secrétaires de circonscription et de DSDEN.

Nous considérons que c'est le manque criant de remplaçants et la dégradation généralisée de nos

conditions de travail qui créent le non remplacement.

Bien souvent nous avons attendu plusieurs années avant d'obtenir ces postes spécifiques, nous nous n'acceptons pas cette remise en cause de nos choix.

Nous n'acceptons pas cette dégradation de nos conditions de travail par

- l'allongement et la multiplication des trajets,
- la durée des remplacements
- les répercussions sur notre santé en termes de risques psycho sociaux
- les diminutions de nos revenus car plus aucune assurance de percevoir la prime REP+ qui sera proratisée dès le 1er jour de remplacement hors REP+
- la déshumanisation dans le travail avec la gestion par un logiciel

Nous voulons :

- des créations de postes de remplaçants en nombre suffisant
- le maintien et le rétablissement de toutes les spécificités en particulier le rétablissement de la brigade ASH
- aucune perte de rémunération
- le maintien d'une gestion humaine de proximité par les secrétaires de circonscription et de la DSDEN
- L'abandon des suppressions de postes annoncées par le gouvernement

Discussion :

- Mme MASNEUF : « La départementalisation du remplacement est voulue par le ministère qui a déterminé des vagues. On est dans la vague 2 à la rentrée 26, avec un nouvel outil de gestion livré au retour de la Toussaint. L'académie et le département n'ont pas le choix, le calendrier est fixé par le ministère, ce n'est pas négociable, tous les mois nous avons des réunions avec le ministère qui suit notre évolution. Nous avons trois options de gestion: soit centralisée au niveau du département, soit décentralisée en circonscription, soit une gestion mixte, qui correspond à ce que vous connaissez déjà : c'est notre choix, afin de préserver cette proximité. Les secrétaires de circo et Mmes Vergnaud et Girodo continueront à gérer. Cela ne veut pas dire que vous n'aurez plus d'interlocuteur. Il y aura un courrier et une réunion en visio pour les titulaires .

- Mme Eybert : « Ça ne veut pas dire révolution dans les modalités d'organisation. »

- Mme Masneuf : « Le logiciel va permettre de renseigner des profils : avec Cappei, appétence particulière... Le vivier unique ne va pas nier des compétences acquises. Mais chaque TR a vocation à remplacer sur tout type de poste et tout type de remplacement ; BD et ZIL étaient déjà poreux.L'application va définir un périmètre d'intervention, 5, 10, 20km sur une zone par rapport à l'école de rattachement. Quelqu'un sur Montpellier n'ira pas sur St Pons de Thomières»

- Délégation : « On a des profils très différents, est ce qu'un critère va être pris prioritairement ? En fonction de quoi on va être désigné ? Est ce que les préférences feront partie des paramètres ? Et les préconisations médicales ? Cette réforme soulève de nombreuses problématiques: allongement des trajets des remplaçants, difficultés de transport pour les remplaçants qui se rendaient jusqu'à présent à pied, en vélo ou en transports en commun à leur école de rattachement. »

- Mme Masneuf : « Ils vont tous devenir des TRD, le logiciel recherche selon la distance, après selon les profils, la gestionnaire choisira la meilleure adéquation ; si un seul remplaçant, elle va prendre le plus proche ; ensuite c'est la connaissance du vivier qui va nous permettre de choisir. Il n'y aura pas de préférences.»

- Délégation : « N'y a-t-il pas un risque de concurrence entre les circos ? »

- Mme Masneuf : « Il y aura un protocole qui définira à quel moment la secrétaire pourra piocher dans un vivier plus large, on travaillera en bonne intelligence, il y aura des garde fou. L'outil de gestion va privilégier le TR le plus proche, dans une circo limitrophe éventuellement ; le rattachement administratif actuel ne sera pas modifié. »

- Mme Eybert : « Vous n'irez pas sur des circons trop éloignées. »
 - Délégation : « Quand il va manquer de remplaçants, ce qui est la situation la plus fréquente dans l'année, vous allez élargir vos recherches dans tous le vivier, donc vous n'allez pas tenir cette promesse. »
 - Mme Masneuf : « Avez-vous des cas où on envoie à des km au motif qu'il n'y a pas de remplaçant ? »
 - Délégation : « Parfois toutes les formations sont supprimées parce qu'il manque des remplaçants. »
 - Mme Masneuf : « C'est un arbitrage. »
 - Délégation : « Quelle est la valeur ajoutée du logiciel ? »
 - Mme Masneuf : « C'est une vision sur tout le département, dans le souci de respecter une zone géographique, l'objectif n'est pas d'épuiser les titulaires, c'est de couvrir au mieux les besoins de remplacement. »
 - Délégation : « Pourquoi vouloir avoir cette vision de tous les remplaçants sur tout le département si ce n'est pas pour l'utiliser ? »
 - M Rochefort : « Pas de changement dans notre manière d'appréhender le remplacement ; le nouvel outil va optimiser la prise de décision, on continuera à tenir compte des paramètres. »
 - Mme Masneuf : « Au CSASD le 7 avril on va faire passer l'information, à l'issue de celui-ci on enverra le courrier ; le serveur du mouvement ouvrira le 27 avril. Pas de suppression de poste, la mission est toujours la même, une fonction de remplacement, pas de changement de rattachement administratif, donc pas de mesure de carte scolaire. »
- Délégation : « Vous ne donnez que des garanties orales, on craint que face au principe de réalité ça ne tienne pas. Ces déclarations d'intention risquent très vite de se briser face au réel, sachant a fortiori que nous sommes en période de tension de plus en plus tôt au cours de l'année. »

Commentaires de la délégation :

- La promesse sans aucune garantie écrite malgré notre insistance pour les obtenir d'affecter sur des missions à proximité de l'école de rattachement et de maintenir une gestion mixte humaine tout en insistant sur l'objectif d'avoir grâce au logiciel « une vision sur tout le département » et de pouvoir « couvrir les besoins de remplacement » amène à une conclusion logique : cette promesse ne sera pas tenue.
- Des demandes et des questions sont restées sans réponse : les créations de postes n'ont pas été évoquées une seule fois, ni la prise en compte dans les paramètres des préconisations médicales, des préférences des titulaires.
- Quand bien même ces paroles seraient suivies par des actes, nous craignons que les modalités d'organisation ne se dégradent à l'avenir, à moyen terme, une fois que le logiciel aura mouliné plusieurs années et qu'il aura été "amélioré" par retour d'expérience.
- Ces responsables de la DSDEN ne semblent eux mêmes pas encore complètement au point sur le fonctionnement du logiciel, ce qui traduit une forme de précipitation dans sa mise en œuvre, sans recul, sans expérience, sans retour de terrain ... pourquoi autant se précipiter alors que l'on sent une certaine impréparation, méconnaissance du sujet ?
- Cette réforme fait craindre :
 - la possible disparition des TPTE, première pierre d'un chantier de destruction de l'environnement REP
 - pour l'avenir des formations, qui se dirigent soit vers une rapide disparition, soit vers une mise en œuvre les mercredis et/ou sur les temps de vacances
 - le recours accru à des contractuels sur les postes de remplaçants.

En conclusion, de l'écoute, des promesses, mais aucune garantie, et beaucoup de signaux faibles inquiétants pour notre avenir collectif.