

Déclaration préalable SNES-FSU GT vérification vœux et barème Inter 2016

Avec l'ouverture des GT de vérifications des vœux et barèmes, débute la plus massive opération de gestion de l'administration, c'est dire l'importance qu'elle revêt pour l'ensemble de nos collègues qui en attendent beaucoup : une mutation choisie et réalisée peut changer radicalement leurs conditions de vie et d'exercice du métier.

Le mouvement est une opération capitale à la fois pour les personnels et pour le fonctionnement du service parce qu'en dépendent, d'une part, la qualité des conditions d'exercice des personnels, facteur déterminant de satisfaction professionnelle et d'efficacité du service public d'Éducation, et, d'autre part, la couverture des besoins du service public d'Éducation.

La possibilité de muter pour les collègues, comme la couverture des besoins du Second degré, sont conditionnées en premier lieu aux recrutements de l'année précédente qui forment les moyens nouveaux et déterminent les capacités d'accueil de chaque académie. Or, le carcan budgétaire dans lequel s'est enfermé le Gouvernement par le renforcement de la politique d'austérité va peser encore fortement sur le mouvement 2016. La crise de recrutement et d'attractivité de nos métiers que laisse perdurer le Gouvernement par son refus de revaloriser nos salaires, de mettre en œuvre des pré-recrutements et d'en finir avec le gel du point d'indice, a entraîné une déperdition de 23 % des postes aux concours l'an dernier, privant ainsi le service public d'autant d'enseignants dont il a besoin et les participants à l'inter d'autant de possibilités de mutations.

La situation montre à l'évidence que, pour un Gouvernement qui affirme faire de l'Éducation une priorité, il y a une responsabilité majeure et impérieuse de corriger de manière urgente des anomalies autrement importantes dans l'intérêt du Service public d'Éducation : revenir sur l'abaissement scandaleux de 20 % des traitements des débuts de carrière qui font débiter les nouveaux collègues certifiés à 1,2 SMIC contre 2,1 en 1981, en finir avec le déclassé salarial de nos professions par rapport à la hauteur de nos qualifications et le traitement moyen des enseignants d'autres pays... C'est une nécessité absolue pour rétablir l'attractivité de nos métiers et faire en sorte que l'ensemble des emplois budgétés, par ailleurs insuffisants pour absorber la hausse démographique et améliorer les conditions d'enseignement, ne restent pas vacants à cause de la pénurie de personnels titulaires.

Nous rappelons notre opposition au mouvement déconcentré et notre revendication de retourner à un mouvement national unique amélioré. Le bilan négatif que nous ne cessons, au fil des années, de faire est sans appel : baisse du nombre des demandeurs non obligatoires ce qui restreint d'autant par absence de libération des postes occupés les possibilités de mutations, mutation en aveugle, confins des académies toujours plus difficilement pourvus...

Les disparités de traitement de situations identiques en fonction de tel ou tel Rectorat, du fait de la structure du mouvement en deux temps, se multiplient : rapprochement au titre de la résidence de l'enfant, bonification RQTH, CIMM...

Les personnels sont attachés au respect des règles communes, à l'équité de traitement, à la transparence et au paritarisme qui garantit leurs droits. Le barème est le seul outil permettant de contrôler la régularité des actes de gestion de l'Administration et de garantir de façon individuelle et collective l'équité et la transparence dans le traitement équilibré des situations.

Or, la note de service continue de ne valoriser que les priorités légales, donnant à certaines un poids, qui, plus encore qu'auparavant, rompt les équilibres du mouvement.

Elle n'est pas marquée par la volonté de prendre en compte toutes les situations et s'en tient, de façon simpliste, à privilégier les seules priorités légales avec une valorisation très excessive de certaines situations au détriment d'autres. Ainsi, si nous partageons bien entendu l'objectif de résoudre les situations de séparation, les bonifications pour les années de séparation dans le cadre du rapprochement de conjoints prennent une dimension démesurée créant des déséquilibres de nature à restreindre la mobilité générale et empêchant l'ensemble des collègues de construire des stratégies et de se projeter dans l'avenir, faute de visibilité.

Nous dénonçons donc la décision de plafonner le vœu préférentiel à 100 points, décision catastrophique pour de nombreux collègues de notre académie.

De même, nous nous interrogeons toujours sur le sens de la bonification de 100 points sur tous les vœux accordés aux BOE dont la demande n'aurait pas été bonifiée à 1000 points. Dans le même temps, les TZR, eux, ne voient pas le retour de la bonification de 20 points par an...

La refonte du barème qui découle de la refondation de l'Education prioritaire contestée par le SNES-FSU et les collègues (périmètre insuffisant, méthode opaque de construction de la nouvelle carte, éviction des lycées...) est inacceptable. Elle n'offre aucune lisibilité, ajoute de nouveaux déséquilibres, remet en cause des droits acquis par les personnels et forme une injonction au départ dans les établissements concernés alors que l'objectif recherché aurait dû être de stabiliser les équipes dans ceux-ci. Le dispositif transitoire sur trois ans est trop court et lèse les collègues dont l'établissement a été évincé des classements de la politique de la ville ou de l'Education prioritaire; les hauteurs de bonifications qui sont liées au dispositif transitoire sont déterminées de telle sorte que les collègues dont l'établissement est inscrit dans la politique de la ville ou la nouvelle carte de l'Education prioritaire ont intérêt à muter d'ici 2018, sous peine de perdre des points après cette date ; le refus d'établir une progressivité de la bonification au delà de la cinquième année revient à commander un renouvellement des équipes tous les 5 ans.

Ces déséquilibres concernent toutes les académies, certes, mais Versailles accueille de nombreux jeunes collègues qui voient la perspective de pouvoir revenir dans leur région d'origine s'éloigner au fil des notes de service.

C'est pourquoi, devant l'obstination à imposer une telle organisation du mouvement, nous demandons, pour ce qui concerne les priorités les plus élevées, CIMM et RQTH, un examen au niveau national de manière à permettre une régulation par le MEN de l'ensemble des critères et de l'octroi éventuel de ces bonifications afin de conserver l'égalité de traitement des participants.

Enfin, nous tenons à remercier les personnels de la DPE pour les documents mis à notre disposition, leur écoute et leur réactivité à nos demandes.