

Déclaration préalable SNES-FSU **GT vérification vœux et barème Inter 2015**

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, un 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.

Un mouvement encore entravé par le carcan budgétaire

La possibilité de muter pour les collègues comme la couverture des besoins du Second degré sont conditionnées en premier lieu par les recrutements de l'année précédente qui forment les moyens nouveaux et déterminent les capacités d'accueil de chaque académie. Le rétablissement des emplois stagiaires et le fait qu'ils ne soient plus utilisés comme des moyens d'enseignement à temps plein conjugués à la hausse des postes aux concours va améliorer la fluidité du mouvement par rapport aux années précédents. Mais le carcan budgétaire dans lequel s'est enfermé le Gouvernement par le renforcement de la politique d'austérité va cependant peser encore fortement sur le mouvement 2015. 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 oeuvre des pré-recrutements et d'en finir avec le gel du point d'indice, a entraîné une déperdition de 21,5 % des postes aux concours l'an dernier, privant ainsi le Second degré d'autant d'enseignants dont il a besoin et les participants à l'inter d'autant de possibilités de mutations.

La Ministre de l'Éducation nationale, en revalorisant la prime des Recteurs de 68 % et en portant ainsi le montant maximal de celle-ci à 37 000 euros, soit un an de salaire d'un certifié au dernier échelon de la hors classe, a affirmé vouloir corriger une anomalie. 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.

Garantir une mobilité choisie, selon des règles équitables

Nous rappelons notre opposition au mouvement déconcentré et notre revendication de retour 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 de plus en 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...

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.

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 persiste à promouvoir une conception du mouvement assujetti à des orientations managériales que nous dénonçons : profilage des postes, poids des avis des C/E... qui introduisent l'arbitraire et contribuent au blocage structurel du mouvement.

Elle continue de ne valoriser que les priorités légales, leur donnant pour certaines un poids, qui, plus encore qu'auparavant, rompt les équilibres du mouvement. Si nous partageons bien entendu l'objectif de résoudre les situations de séparation, les bonifications pour les années de séparation prennent une dimension démesurée, créant des déséquilibres de nature à restreindre la mobilité générale et d'empêcher les personnels dont la demande ne relève pas d'une nature familiale d'obtenir une mutation dans des délais raisonnables (mut sim, APV, vœu préférentiel...). 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.

De même, l'attribution de l'année de séparation pour l'année de stage est une mesure démagogique par laquelle l'Administration entend se dédouaner de sa gestion calamiteuse des affectations des stagiaires et de leur utilisation comme moyens d'enseignement qui ont abouti à nommer des stagiaires dans une académie de stage différente de celle de la résidence professionnelle de leur conjoint.

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 doit être de stabiliser les équipes dans ceux-ci. Le dispositif transitoire sur trois ans est trop court, il doit être de cinq ans et l'ancienneté APV ne doit pas être figée à compter de la rentrée prochaine pour ne pas léser les collègues dont l'établissement est 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 turn-over tous les 5 ans.

Vérifications et égalité de traitement

L'application de ce barème soulève des difficultés qui découlent également de l'absence de rigueur dans les formulations de la note de service. Sont mises sur le même plan pour calculer les durées ouvrant droit à la bonification deux notions distinctes : d'un côté, l'ancienneté de poste et de l'autre, les services effectifs et continus. Nous sommes très attachés à ce que le principe statutaire prévale sur les conditions d'emploi. Les TZR sont des certifiés et des agrégés avant tout, et à ce titre, à condition de service équivalente, ils doivent avoir les

mêmes droits que les titulaires d'un poste fixe. L'arbitrage rendu par le Ministère, hier, va dans le sens de la position que nous défendons : les TZR en suppléance et en remplacement, dès lors qu'ils ont effectué l'équivalent d'un demi-service sur année ou service complet sur au moins 6 mois, auront une année décomptée au titre de l'ancienneté APV.

Mais nous tenons cependant à faire remarquer que la hauteur des bonifications du dispositif transitoire introduit ainsi des distorsions effarantes dont le Ministère porte la responsabilité. Des TZR, avec un an d'ancienneté de poste, affectés en APV, vont cumuler l'équivalent de 4 ans de vœu préférentiel ou 4 ans d'ancienneté de poste, ce qui va avoir un impact sur les flux généraux du mouvement et remettre en cause la lisibilité des stratégies de mutation élaborées par des collègues depuis plusieurs années.

L'attribution de la bonification pour les stagiaires ex-non titulaires exige pour nous une clarification en raison de disparités de traitement observées entre disciplines. Comme convenu lors des précédents GT, la période de référence pour obtenir l'année requise nécessaire à son attribution correspond-elle bien à 10 mois et non 12, sur les deux années précédant l'année de stage ?

Des stagiaires en ayant fait la demande se voient dénier la bonification des 50 points au motif qu'ils sont d'ex-non titulaires. Or la note de service prévoit que lorsqu'il n'y a pas de justificatifs pouvant ouvrir droit à la bonification non-titu, c'est celle de 50 points qui s'applique dès lors qu'elle a été demandée.

Les stagiaires qui seront en prolongation de stage, conformément aux préconisations de la note de service et à l'inverse des pratiques du Rectorat, verront-ils bien leurs dossiers transmis au jury de l'EQP pour les certifiés et à la CAPA de titularisation pour les agrégés en juin afin de pouvoir être titularisée et voir leur mutation validée ? C'est la situation la plus favorable pour les collègues et l'intérêt du service.

Des stagiaires participants au mouvement pourront, quant à eux, ne pas être validés en fin d'année en raison de la période de congés les empêchant d'être évaluable. Un certain nombre de situations ont pu être d'ores et déjà recensées. Afin qu'ils n'amputent pas une capacité d'accueil, ne faut-il pas invalider leur demande ?

Nécessité d'un investissement éducatif à la hauteur des besoins pour faire réussir tous les élèves, de revalorisation de nos métiers pour mettre fin à la crise de recrutement et au déclassement de nos professions, de reconnaissance de notre rôle d'enseignant concepteur en rompant avec les pratiques managériales... Il est temps que le Gouvernement et la Ministre entendent enfin les véritables préoccupations des personnels. Le SNES et la FSU sont décidés, dans la période qui s'ouvre, à créer les conditions d'un vaste mouvement de mobilisation et d'action permettant au Service public d'Éducation d'être une véritable priorité nationale. C'est le sens de l'appel à la grève dans l'Éducation nationale le 3 février.

Remerciements aux services et, particulièrement, à la DPE.