



Déclaration liminaire SNES-SNESup (FSU) Ouverture FPMA du mercredi 15 juin 2016

Madame la Rectrice,

En tout premier lieu, nous ne saurions passer sous silence le contexte politique et social dans lequel se tiennent ces commissions. Disant cela, vous aurez compris que nous voulons pointer la réforme du code du travail. Nous savons bien que cette réforme, à première vue, ne touchera en rien la Fonction Publique à laquelle nous appartenons, notre opposition à cette réforme tient donc à ce sens de la solidarité que le syndicalisme a toujours eu à cœur de défendre, la solidarité que se doivent les salariés. Ce projet de loi soulève légitimement émoi et courroux. Rappelons ici ce qui fâche, et c'est un euphémisme, vous l'aurez compris :

- l'inversion de la hiérarchie des normes qui ferait qu'un accord d'entreprise aurait une valeur supérieure à un accord de branche ;
- la mise à mort des 35 heures avec le taux ridicule mis aux heures supplémentaires ;
- l'extension du forfait jour aux salariés « de base » sur simple volonté du chef d'entreprise ;
- le contournement de la représentation des personnels à travers le référendum pour faire avaliser un accord minoritaire ;
- l'élargissement de la définition du licenciement économique ;
- la modification forcée du contrat de travail en cas d'accord d'entreprise portant sur l'emploi ;
- l'extension de la durée quotidienne de travail portée de 10 à 12 h, les 48 h hebdomadaires pouvant être portées à 60 h !

Un lot de mesures qui imposerait aux salariés de ce pays des conditions dignes du XIX^e siècle, auquel évidemment applaudissent le MEDEF et, avec lui, une partie de la représentation nationale dont il est inutile ici de préciser l'orientation, bref, un catalogue dont même la majorité précédente n'avait osé rêver...

La FSU et ses syndicats, avec d'autres fédérations et confédérations, font tout leur possible pour mettre en échec ce funeste projet de loi. Salariés du service public, nous ne pouvons être indifférents au sort du salariat dans son ensemble. Nous savons trop bien comment le malheur des uns fait le malheur des autres, comment la dégradation imposée aux uns peut servir de points d'appui pour dégrader la situation des autres, en quoi, finalement, notre sort est commun.

La répétition est le lot des pédagogues, dit-on... Permettez donc, madame la Rectrice, ici, quelques rappels...

En tout premier lieu, vous le savez, *a contrario* des déclarations des préposés à la « communication » du ministère, la crise de recrutement se confirme chaque année davantage. Il suffit pour s'en convaincre de considérer les nombreux postes restés non pourvus lors des concours. Ainsi en 2015, pour les concours de notre champ d'intervention, 3209 postes sur 14533 ouverts ont été perdus, soit 22,1 % et les disciplines les plus impactées (mathématiques, lettres modernes, anglais) ne sont pas, loin s'en faut, des disciplines excédentaires ! Les résultats 2016, certes encore très incomplets, en sont à 739 postes perdus sur 3107 ouverts, soit 23,8 % !

Les causes de cette crise sont connues et avec elles, comme souvent, les remèdes. On ne sortira de cette situation qu'en revalorisant significativement nos professions. Certes, le dogme du gel du point d'indice n'est plus, nous en prenons acte avec un plaisir certain. Mais, son augmentation epsilonesque consentie en mars 2016 fut une insulte au regard de ce qui nous est dû. Un point d'indice gelé depuis 2010, c'est une rémunération qui stagne et un pouvoir d'achat qui baisse même avec une inflation faible comme actuellement. Les enseignants n'ont plus connu de véritable revalorisation depuis plus de 20 ans et depuis 2000, ils ont perdu près de 20 % de leur pouvoir d'achat. Les enseignants français ont désormais un salaire

inférieur à la moyenne de leurs collègues des pays de l'OCDE. Ce déclassement est désormais reconnu. Le ministère de l'Éducation nationale a rendu public un projet de mise en œuvre du protocole PPCR. La présentation générale sera suivie de la mise en place de groupes de travail étudiant la transposition aux corps d'éducation et d'orientation de ces dispositions ainsi que l'évolution de l'évaluation pour tous les personnels du second degré. La combinaison des différents éléments – nouveaux indices, reclassement, nouveau débouché de carrière – produira une augmentation du traitement pour toutes et tous mais avec une mise en œuvre étalée dans le temps jusqu'en 2020. La FSU demande la mise en place d'un calendrier plus resserré pour répondre à l'urgence de la revalorisation des carrières des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré. La FSU dénonce la volonté de conserver des rythmes améliorés pour certains au lieu d'une carrière linéaire au meilleur rythme pour tous. Par ailleurs, le ralentissement de la progression des débuts de carrière et la faiblesse de leur revalorisation sont un mauvais signal dans un contexte de faible attractivité de nos métiers. Enfin, les volumes et modalités d'accès à la nouvelle classe exceptionnelle risquent de ne concerner qu'une trop faible partie de la profession. Lors des discussions qui vont s'ouvrir la FSU portera les exigences suivantes :

- une meilleure revalorisation des futurs recrutés,
- des garanties pour le parcours sur au moins deux grades pour toutes et tous dans le cadre d'une carrière la plus linéaire et la plus rapide,
- un accès pour toutes et tous à la classe exceptionnelle.

Plombés par la dévalorisation du traitement, les enseignants, les personnels d'éducation et d'orientation connaissent un profond déclassement salarial. C'est indéniablement une des explications de l'actuelle crise de recrutement. Le gouvernement doit comprendre que l'attractivité de nos métiers passe par leurs revalorisations, notamment salariale. Il y a urgence à apporter des réponses significatives. L'enjeu, pour la nation est de rendre ces métiers attractifs afin de recruter et de fidéliser des personnels qualifiés à la hauteur des besoins. La dévalorisation salariale et la faible attractivité des carrières mettent en péril le renouvellement des générations. La reconnaissance des qualifications et du rôle social de nos professions exige donc un rattrapage et une revalorisation ambitieuse.

En outre, quel message envoie-t-on aux candidats potentiels quand on gèle le point d'indice six années durant pendant que, dans le même temps, des médias expliquent qu'un des problèmes de ce pays est une montée trop importante du salaire des cadres et des ingénieurs ?... Enfin, comment penser que des jeunes puissent être attirés par nos professions quand l'encadrement n'a de cesse de leur compliquer la vie, de leur faire sentir son poids hiérarchique, quand, au lieu et place du soutien qu'ils sont en droit d'attendre de l'institution et de ses représentants, il leur est appliqué des méthodes de management dignes de ce qui se fait de pire dans le secteur privé ?...

De ce point de vue, mais pas seulement, la réforme des collèges dont, nous le rappelons, avec la grande majorité de la représentation des personnels, nous réclamons l'abandon, est une vraie catastrophe, la chronique d'un désastre annoncé. Que dire de ces réunions dites de formation et, en réalité, de formatage ou de propagande ont animées sinon qu'elles ont convaincu l'immense majorité des collègues qui y participaient que, décidément, l'ensemble de la chaîne hiérarchique, de la ministre à ceux qu'ils avaient en face, se moquait d'eux, de leur métier, de tout ce à quoi ils croient, du souci qu'ils ont du travail bien fait, d'eux et de leurs élèves. En sorte que, aussi bien intentionnés qu'ils aient pu être à l'endroit de cette réforme, ils en sont ressortis avec la conviction que c'était rien moins que du n'importe quoi. Il suffit pour s'en convaincre de fréquenter les « réseaux sociaux », vous savez ces outils de communication très en vogue qui font que, parfois, une nouvelle qui en d'autres temps eût été confinée à quelques uns, se retrouve ici partagée par des dizaines de milliers de personnels. C'est ainsi... et ces réunions surréalistes ont été racontées, commentées, bien au-delà des seuls initiés, c'est-à-dire jusque et y compris par des étudiants, vous savez, ceux-là même que l'on espère attirer avec un salaire indécent... Ubuesque est un adjectif adéquat...

En ce qui concerne toutes les opérations liées au MNGD, nous tenons d'abord à vous rappeler combien nous sommes attachés au **paritarisme**, de façon générale, puisque c'est là un **cadre démocratique** qui permet aux représentants élus des personnels que nous sommes de contrôler et d'intervenir dans la gestion des carrières et des mutations de leur employeur, l'État. C'est là le fondement de notre attachement à ces commissions et groupes de travail, organisés dans le respect de nos statuts, et qui ne sauraient être de

simples chambres d'enregistrement. À cet égard, nous ne pouvons qu'être inquiets de diverses publications ou expressions publiques qui tendent toutes dans un même sens : détruire le barème. Ainsi, en quelques semaines : une publication de l'Institut des Politiques Publiques (« les notes de l'IPP » n° 24 d'avril 2016) préconise de privilégier des « échanges » quitte à oublier sur le bord du chemin de « gros barèmes » qui empêchent le mouvement d'autres ; le Rapport annuel du médiateur de l'Éducation nationale « *estime nécessaire de considérer le barème comme un outil d'aide à la décision et non comme l'outil de décision* » ; enfin, M. Bernard Toulmonde, juriste et Igen honoraire, commentant la 7^{ème} annulation de la note de service relative au mouvement des enseignants par le Conseil d'État, conclut ainsi : « *Reste donc la voie de l'application du droit et de la volonté exprimée par l'article 60 du statut général : s'en tenir à des directives indicatives laissant aux services administratifs une marge d'appréciation. N'est-ce pas celle qui permettrait d'instiller un peu de GRH dans un système devenu presque exclusivement bureaucratique ?* »

Nous tenons ensuite à rappeler la demande exprimée à l'ouverture des FPMA début mars, concernant le mouvement national des personnels du second degré lui-même, que nous restons profondément attachés à ce qu'il se fasse **en une seule phase** permettant ainsi des mutations « poste à poste ». Depuis la mise en place de cette procédure déconcentrée en 1999, nous n'avons cessé de pointer la mutation « à l'aveugle » qu'il induit. Chacun sait ici que cette affaire n'est nullement une question technique. Ce n'est pas la masse des demandeurs qui pose problème. Il y a beau temps que nous sommes en mesure de traiter une telle masse de demandeurs en une seule phase, capables pour le dire autrement de traiter techniquement les demandes poste à poste. À l'heure où l'on vante « les lignes de code », il est parfaitement évident que celles qui existent pourraient très facilement, moyennant quelques aménagements, traiter tout cela. Et tous ceux qui sont au fait de ce genre de question savent que le temps de traitement serait à peine plus grand... quelques secondes tout au plus... Nous réitérons donc ici notre demande qu'un bilan soit fait de cette déconcentration des opérations de gestion, dont le mouvement lui-même. Un bilan qui fasse l'économie des *a priori* idéologiques qui imprègnent ce ministère. Non, la gestion « au plus près » n'est pas la panacée ! C'est le lieu de l'inégalité de traitement dans un pays qui y répugne.

Ensuite, vous ne serez pas surpris de nous entendre redire ici tout le bien que nous pensons de l'opération « **communication du projet de mouvement** » à laquelle, cette année encore, le Ministère a demandé de procéder. Nous n'osons ici rappeler qu'il ne s'est trouvé l'an dernier dans la représentation des personnels qu'une seule organisation pour y souscrire. Nous n'osons ici rappeler que si l'on agrège la représentation des personnels qui y est opposée, on atteint environ 90 % ! Comment peut-on à ce point aller à l'encontre d'une telle majorité ? Et, « tout ça, pour quoi ? » serait-on tenté de demander ? Où sont les bénéficiaires ? Au moins le ministre Châtel et son président de l'époque obéissaient-ils à une logique avouée : le contournement de ce qu'ils appelaient les « corps intermédiaires ». Soit ! Mais, alors, interrogeons-nous : est-on encore dans cette logique ? Le but est-il de faire accroire que ces commissions sont inutiles ? Que le travail que nous faisons, personnels du ministère comme élus des personnels, est inutile ? Nous espérons de Madame la directrice générale des ressources humaines du Ministère une réponse argumentée sur ce point... espoir resté vain ! Aussi, ne pouvons-nous que nous féliciter que les Rectrices et Recteurs aient, depuis plusieurs années déjà, choisi une autre orientation sans que cela soulève problème pour nos collègues.

Pour en venir au mouvement 2016, c'est l'une des plus importantes opérations de gestion. Politiquement, son but est d'assurer la couverture harmonieuse des besoins du service public et, pour cela, de satisfaire au mieux les vœux des personnels dans l'égalité de traitement, l'équité et la transparence : mieux les personnels sont nommés et mieux ils sont à même de remplir leur mission de service public.

La qualité du mouvement intra 2016 est au niveau du mouvement 2015 avec, pour les catégories qui nous préoccupent aujourd'hui, 598 mutés sur 1023 demandeurs, soit 58,45 %. C'est un bon résultat si l'on se souvient que, l'an passé, nous avions un nombre de postes offerts au mouvement particulièrement élevé en raison de la remise au mouvement des supports « bloqués » l'année précédente pour les deux « générations » de stagiaires.

Certes, comme d'habitude, il faut tempérer ce pourcentage global puisque 325 des 1023 participants sont des participants « obligatoires » (victimes de mesure de carte scolaire, « entrants » à l'inter, réintégrations diverses). En ne considérant que les mutants « volontaires », leur taux de satisfaction tombe à 39 %, soit un gain de 5 % par rapport à l'an dernier ou 10 % de plus qu'il y a deux ans.

Pour ce qui est du nombre de postes vacants après mouvements, nous sommes quelque peu dubitatifs car, d'un seul coup d'un seul, en Documentation, Lettres Classiques et Technologie, alors que ces disciplines présentaient de nombreux postes vacants depuis des lustres, plus un poste ne reste disponible après mouvement. Ce n'est malheureusement guère vraisemblable et l'on peut supposer que les postes « bloqués » pour des raisons diverses (support stagiaire, reconversion...) n'apparaissent pas comme vacants. Ainsi, en Lettres Classiques, la situation est aussi le résultat de la suppression de plusieurs postes dans l'académie... alors que la fameuse réforme vantait le « latin pour tous ».

Pour ce qui est du mouvement spécifique, nous constatons encore que de trop nombreux postes restent vacants dont certains depuis des années, alors même que l'administration a tendance à multiplier les postes spécifiques. Nous pensons particulièrement aux postes S.I.I. Qui ont été créés pour accompagner la mise en place de la réforme : ces postes devaient avoir une « durée de vie » limitée dans le temps mais nous n'arrivons pas à savoir à quelle date ils n'auront plus lieu d'être.

Espérons que le SPFE pourra rendre une expertise sur leur maintien ou non en SPÉA ; l'an dernier, nous précisions que nous espérions une expertise rapide... Ce ne sera pas le cas mais gageons que l'an prochain nous puissions nous féliciter des éclaircissements apportés.

Nous formulons également deux vœux pour ces mouvements spécifiques académiques :

- que la déclaration des postes soit plus claire et qu'un véritable contrôle sur la nature même de ces postes soit fait en amont, soit avant le CTA ; cela éviterait que des postes Spécifiques Nationaux soient inscrits de manière erronée en SPÉA comme ce fut le cas encore cette année ;
- que la présence des IPR soit effective afin de pouvoir échanger sur les diverses candidatures et leur demander les raisons de leur choix (ex : un poste était convoité par 9 candidat(e)s mais seuls trois avaient un avis ; que répondre aux autres?).

En ce qui concerne les TZR, leur nombre va augmenter faiblement avec seulement une douzaine de TZR supplémentaires. Dix disciplines voient leur nombre de TZR diminuer mais dans des proportions toujours très limitées (de -1 à -5). Sept disciplines progressent, la plupart de manière limitée (de +1 à +4) à l'exception de l'Histoire-Géographie qui en gagne 7 et des Lettres Modernes avec +13. Cela devrait dans ces deux dernières apporter un peu de facilité pour faire face aux remplacements.

Avant de conclure, nous voudrions souligner que naguère les résultats des jurys académiques de validation des stagiaires étaient connus nettement plus tôt que ces dernières années (au moins trois semaines d'écart) et que cela permettait de ne pourvoir inutilement des postes qui auraient pu satisfaire d'autres collègues. Nous le signalons depuis plusieurs années mais, à l'évidence, cela n'a pas l'air d'intéresser grand monde. Pourtant, plusieurs académies, prenant un « risque juridique » à en croire certains, sont plus pragmatiques et ont « remonté » les dates des jurys de validation... sans pour autant, à notre connaissance, avoir été « attaquées » au plan juridique. De même pour les propositions d'affectation des personnels de direction stagiaires qui libèrent des postes parfois forts convoités... mais qui devront attendre un an avant de passer au mouvement.

Enfin, nous souhaiterions savoir si l'opération « Échange de service et développement professionnel » se poursuit. Et, si oui, combien y avait-il de candidat(e)s ? Combien ont été retenu(e)s ?

Pour finir, nous souhaitons remercier les services du Rectorat pour leur disponibilité et leur travail tout au long des différentes étapes du mouvement. Les nombreux échanges que nous avons et la qualité des informations qui nous sont données permettent une plus grande efficacité dans l'intérêt des collègues, même si ceux-ci ne le perçoivent pas toujours. Pour avoir des échos d'autres Rectorats, on peut affirmer que notre académie est chanceuse d'avoir des personnels qui connaissent bien les enseignants gérés, et surtout d'avoir des personnels stables.
