



OUVERTURE de la FPMA de mouvement intra-académique 2017

Déclaration liminaire des élus académiques SNES – FSU

14 juin 2017

1 – Le paritarisme, nos CAPA et FPMA

Les mutations et les premières affectations sont pour les personnels un moment important qui a des conséquences fortes sur les conditions de vie professionnelles et personnelles, c'est pourquoi nous sommes attachés au paritarisme. Les personnels sont effectivement très attachés à ce **que soient strictement respectés leurs droits, la transparence des décisions** et la capacité de leurs représentants, élus par l'ensemble de nos professions, à pouvoir tout à la fois s'assurer de l'égalité de traitement et garantir l'équité, mais aussi à disposer des moyens permettant de corriger les erreurs et d'améliorer la qualité du mouvement proposé par notre administration. Il faut donc que toutes les affectations et toutes les mutations de l'ensemble des personnels fassent l'objet d'un examen par les FPMN à l'échelon national et les FPMA et des groupes de travail à l'échelon académique (affectation des TZR et des stagiaires). C'est le seul moyen d'éviter la moindre suspicion sur d'éventuels « passe-droits ».

Enfin, est-il nécessaire de rappeler que notre base de travail n'est qu'un **projet** ? C'est bien la raison pour laquelle nous sommes opposés à sa **diffusion** avant vérification par les élus du personnel.

Le mouvement de cette année s'inscrit dans un contexte politique particulier : celui des élections présidentielle et législatives et donc celui du bilan du quinquennat. Rassurez-vous, nous ne ferons pas un bilan exhaustif mais nous contenterons de pointer quelques lignes de force.

2 – Le bilan du quinquennat

2 – 1 – les postes

Dans les classes des collèges et des lycées, malgré les créations d'emploi de ces cinq derniers budgets, élèves comme personnels peinent à voir les améliorations. Les moyens nouveaux attribués pour la rentrée 2017 permettront au mieux de maintenir les taux d'encadrement de la rentrée 2016. Le nombre de postes créés depuis 2012 ne comble pas, loin s'en faut, les suppressions subies entre 2007 et 2012 et ne permet pas d'absorber la hausse démographique. Ainsi, la part des classes des lycées publics comptant de 35 à 39 élèves est passée entre 2012 et 2015 de 25 % à 41 %, la moyenne du nombre d'élèves par classe passant de 28,3 à 30. En collège, les moyens attribués au nom de la réforme n'ont permis **aucune amélioration des conditions d'encadrement et d'étude des élèves**, y compris dans les REP+, pourtant, dans un premier temps, préservés. Par ailleurs, le gouvernement n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer sur le long terme le recrutement de personnels qualifiés : il eût fallu notamment mettre en place des pré-recrutements, un plan pluri-annuel de recrutements, et s'attacher à l'amélioration des conditions de travail.

Inutile donc d'imaginer une quelconque amélioration du **remplacement**, et ce n'est pas le coup de com' de l'ex-ministre qui y a changé quoi que ce soit. Recycler le décret 2005-1035, dit « Robien », par la réactivation des protocoles de remplacement de courte durée au sein de l'établissement, dispositif déjà complètement inadapté à ce type de remplacements lors de sa parution, ne devient pas, d'un coup de baguette magique, la solution pertinente à ces problématiques. Pour assurer la surveillance des élèves pendant les absences de courte durée, le SNES revendique l'augmentation des moyens de vie scolaire et de surveillance.

2 – 2 – nos métiers et nos carrières

Lors du quinquennat qui s'est achevé, nos obligations réglementaires de service auront été sécurisées par le **décret 2014-940 du 20 août 2014**. Si d'aucuns pensaient que ce décret conduirait à détruire nos statuts, force est de constater qu'il les a au contraire renforcés. Toutefois, quelle ne fut pas notre surprise d'entendre cette lecture erronée du décret reprise par une partie de notre administration, en l'occurrence par une directrice qui a visiblement préféré présenter à un panel de chefs d'établissement et d'IA-IPR son interprétation des textes plutôt que leur lettre.

Le quinquennat aura vu aussi la **reconstruction de la carrière des personnels** d'enseignement et d'éducation et la **revalorisation de leurs grilles de rémunération** suite aux discussions sur les « Parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR) tenues à la Fonction publique. Si le projet de protocole était loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels, certaines mesures représentent des avancées : le parcours de chaque grade à un rythme unique pour tous, le parcours d'une carrière normale sur deux grades, l'ouverture de débouchés de carrière, le transfert prime-points. La FSU s'est prononcée pour la revalorisation des salaires et des carrières des personnels d'enseignement et d'éducation lors du comité technique ministériel du 7 décembre 2016 mais a pointé le fait que les mesures proposées ne rattrapent malheureusement pas la dévalorisation salariale que nous avons subie. Pour la FSU, cette revalorisation n'est qu'une première étape dans un processus qui devra intégrer un rattrapage des pertes subies ces trente dernières années.

Le SNES acte positivement la création d'un nouvel espace indiciaire en fin de carrière mais en dénonce les modalités d'accès trop restreintes et demande que l'ensemble des collègues en fin de carrière puisse en bénéficier. Cette revalorisation ne suffira pas, en l'état, à restaurer l'attractivité de nos professions, notamment en début de carrière.

Nous avons obtenu que soit ouvert le dossier de la revalorisation des **professeurs de chaires supérieures**, alors que le ministère entendait le laisser en l'état. L'engagement a été pris de discussions spécifiques. Nous les attendons toujours car le dialogue avec les associations de spécialistes ne saurait remplacer la discussion avec les organisations syndicales représentatives.

Nous dénonçons la mise en extinction de la grille de rémunération des **professeurs bi-admissibles**.

De nombreux sujets, complémentaires à la publication des textes statutaires restent à discuter (arrêtés, circulaires). **Nous demandons que des discussions soient entamées rapidement.**

Le SNES condamne l'**impréparation dans la mise en œuvre concrète des mesures de revalorisation salariales** prévues au 1er janvier, et exige que soient anticipées suffisamment en amont les dispositions techniques à prendre. Le SNES continue de revendiquer un plan accéléré de revalorisation de la valeur du point d'indice, au-delà du 0,6 % prévu en février 2017, dans l'objectif de rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies par les personnels. Nous nous félicitons de la décision prise par la ministre de la Fonction publique, suite à la demande de la FSU, de maintenir la **prime spéciale d'installation**.

Concernant l'**évaluation des personnels**, si nous avons obtenu la suppression du bilan professionnel et un cadre national des modalités d'évaluation, le compte n'y est pas : la grille proposée laisse penser que nos métiers pourraient être décomposés en des tâches et compétences multiples, ce qui va à l'encontre du rang de cadre A, concepteur de son métier, que nous sommes. Par ailleurs, certains items peuvent donner un poids trop important aux activités périphériques ou donner au chef d'établissement la possibilité d'évaluer des pratiques pédagogiques ou éducatives. Par ailleurs, les discussions sur les grilles d'évaluation des professeurs documentalistes, CPE et personnels n'exerçant pas dans les établissements de second degré restent à mener.

Enfin, le 1^{er} février a été signé le décret 2017-120 créant **le corps des psychologues de l'Éducation nationale**. Nous nous en félicitons et nous sommes déterminés à suivre sa mise en œuvre pour qu'elle s'effectue dans les meilleures conditions, dans le respect des engagements pris, sur la formation, les ORS, les indemnités, les concours et la mise en application du PPCR. De même, on ne peut que se féliciter de la création d'une véritable hors-classe déconnectée du grade de DCIO. Nous dénonçons cependant le non-respect des engagements pris.

2-3 – L e management

Comme à chaque campagne électorale, les déclarations sur « **l'autonomie des établissements** » sont revenues de toutes parts, toujours avec les mêmes confusions entretenues et le même point de départ : le mammoth éducatif hyper-centralisé et budgétivore est inefficace. Et de proposer, comme si ce constat valait démonstration, une autonomie plus grande des établissements, plus de décentralisation, une rémunération des personnels à la main des chefs d'établissement... Ces déclarations s'inscrivent dans un **contexte ambivalent** où la carrière des personnels sera moins soumise aux évaluateurs locaux mais où la réforme du collège conduit à une caporalisation de plus en plus prégnante de nos métiers, à une concurrence accrue entre les établissements et les personnels. Ces déclarations confondent la liberté pédagogique des enseignants, celle que les équipes revendiquent, et autonomie débridée des établissements, des chefs d'établissements, des recteurs. Elles débouchent sur des propositions diverses que nous ne cessons de combattre depuis des années et parmi lesquelles figure le recrutement des personnels par les chefs d'établissements. Notre opposition à ce type de recrutement ne peut être que renforcé lorsque l'on voit certaines pratiques mises en œuvre dans le cadre du mouvement sur postes spécifiques nationaux.

2-4 – le nouveau contexte

Les élections présidentielles puis le premier tour des législatives créent un contexte nouveau qu'il est difficile de cerner avec précision.

Depuis la nomination du gouvernement et celle de notre nouveau ministre, se multiplient les annonces de multiples groupes de travail (une cinquantaine sur la loi réformant le code du travail), d'audiences tous azimuts... Tel est le premier aspect de la méthode que les nouveaux interlocuteurs des organisations syndicales disent vouloir mettre en pratique.

Les premiers contacts se veulent effectivement rassurants. Le dialogue social est valorisé.

Ainsi, le ministre a approuvé la demande du SNES-FSU de mettre en place des pré-recrutements. Toutefois, lorsque l'on entre plus au fond dans les sujets, la différence sémantique apparaît. Pour le ministre, les pré-recrutements consisteraient essentiellement à faire évoluer les missions des AED pour en faire à terme des sortes d' « auxiliaires » des professeurs, susceptibles d'assurer les remplacements de courte durée.

Mais les problèmes ne tarderont pas à se révéler. Interrogé sur les engagements pris par le précédent quinquennat sur les premières mesures de revalorisation des salaires et des carrières, le ministre a botté en touche en évoquant les futurs arbitrages interministériels. Quand on regarde les mesures que préconise la Cour des comptes, gendarmant le nouveau gouvernement au motif que le quinquennat Hollande a manqué de rigueur... on comprend mieux.

De même, les devoirs au collège devraient être encadrés à peu de frais puisque ce serait par des jeunes effectuant un service civique ou les associations.

Absence d'engagement sur les postes et réduction des effectifs pris en charge, apologie de l'autonomie, formation continue hors emploi du temps... les motifs d'inquiétude ne manquent pas.

Une autre caractéristique du nouveau pouvoir à l'œuvre réside dans sa capacité à infléchir une politique tout en gardant un cap général qui ne le fait pas dévier de l'essentiel.

C'est souvent habile, et nous en avons eu une illustration avec l'assouplissement de la réforme du collège. Les aménagements prévus sont le fruit de la lutte impulsée par le SNES-FSU qui a mis en lumière le caractère bureaucratique et infaisable de cette réforme, mais ils ne remettent pas en cause l'autonomie qui est au cœur de ce combat.

Qu'en sera-t-il après le deuxième tour des législatives qui semble promettre au Président de la République une large majorité ?

3 – le mouvement INTRA 2017

Avant d'en venir au mouvement proprement dit, quelques remarques sur les commissions préparatoires s'imposent.

Concernant celle des postes spécifiques, le constat est toujours le même année après année. Un nombre important de postes (dont un certain nombre en LP) ne trouve pas preneur généralement faute de candidat(e)s.

Il y a deux ans maintenant, nous vous avons posé la question des postes spécifiques liés à la mise en place de la réforme des SII qui n'avaient pas vocation à rester pérennes. Il nous avait alors été répondu que le SPFE devait rendre une expertise sur le maintien ou non en SPÉA. Force est de constater que cela n'a toujours pas abouti à une réponse. Nous sommes rompus aux longues attentes avec le SPFE... mais il ne faudrait pas que cela devienne une mauvaise habitude.

Concernant le groupe de travail sur les situations médicales ou sociales, la première remarque qui s'impose est le nombre important de dossiers déposés. Cette année, pour les trois DPE, ce sont plus de soixante dossiers qui ont été examinés.

La deuxième remarque porte sur un problème rencontré post-GT. En effet, surprise de la réponse négative apportée à sa demande, une collègue nous a transmis copie de la lettre rédigée par son médecin à destination de M^{me} le médecin du rectorat. Lors de la commission, un « vulgaire » mal de dos avait été évoqué alors que le médecin fait référence à une « scoliose invalidante », ce qui n'est pas, vous en conviendrez, tout à fait la même chose. Par ailleurs, ce même courrier parlait aussi d'une autre pathologie : le syndrome de Lynch ou cancer colorectal héréditaire sans polypose qui voit les porteurs(ses) avoir un risque évalué à 80 % de développer un cancer. M^{me} le médecin n'a jamais évoqué cela. Ayant saisi M^{me} le médecin et M. Haye de cette situation, M. Haye nous a répondu que *« S'il y a des nouveaux éléments médicaux à porter à la connaissance de notre médecin conseiller, il me semble que c'est à l'agent concerné de le faire, dans le cadre du suivi du dossier médical »*.

Nous n'en disconvenons pas sauf qu'il ne s'agit pas, ici, d'éléments nouveaux mais bien d'éléments qui ne nous semblent pas avoir été réellement pris en compte. M. Haye ajoutait : *« il faut respecter un cadre identique pour tous les agents »* et, là-encore, on ne peut qu'être d'accord avec lui mais, dans le cas d'espèce, il nous semble clair que la situation médicale de cette collègue n'a pas été jaugée avec tout le sérieux que les collègues sont en droit d'attendre. Cela introduit fatalement un doute sur le sérieux du traitement de ces dossiers.

Le mouvement INTRA 2017 ne se singularise pas de celui de l'an passé même si le nombre de demandes a très légèrement reculé (996 contre 1023 en 2016). De même le pourcentage des mutés est très similaire : 587 mutés soit 58,9 % en 2017 contre 598 mutés soit 58,45 % en 2016.

Comme chaque année, il faut pondérer ce constat puisque nous comptons 363 participants « obligatoires » (entrants dans l'académie, personnes touchées par une mesure de carte scolaire, réintégrations diverses...), forcément mutés... Il y avait donc 633 participants « volontaires », déjà titulaires d'un poste en établissement ou en ZR, à briguer un poste. Seuls 225 d'entre eux ou elles ont obtenu satisfaction soit 35,5 % à comparer avec les 39 % de 2016.

Trois cents quarante huit postes étaient offerts au mouvement (soit cinq de plus que l'an passé) pour un « rendement » de 1,15 mutant pour un poste offert au mouvement. Vingt-neuf postes restent vacants à l'issue du mouvement parmi lesquels on retrouve les SPÉA dont nous avons déjà parlé, 10 postes en technologie, 5 en Économie et Gestion option Communication, Organisation et GRH, 3 en Lettres modernes, en SII option ingénierie mécanique et en Hôtellerie-Restauration option production et ingénierie culinaire.

Ceci n'est pas sans impact sur les demandes de disponibilités (soumises à autorisation) ou de détachement. D'ailleurs, sur ce dernier point, nous vous avons saisis de deux situations qui, à notre sens, méritent un examen attentif malgré les problèmes liés au remplacement des collègues, problèmes que nous ne sous-estimons pas. Toutefois, puisque le vivier de non-titulaires est pris en compte lors des demandes de capacités d'accueil, il nous semblerait logique qu'il en aille de même pour les demandes de détachement.

Puisque nous évoquons le remplacement, le nombre global des TZR devrait augmenter d'environ 80 unités mais ce n'est pas nécessairement dans les disciplines où la situation est la plus tendue.

Avant de conclure cette déclaration, nous signalons que nous souhaitons avoir communication d'un bilan pour la prochaine rentrée de l'opération « Échange de service et développement professionnel ».

Nous tenons enfin à vous signaler, Madame la Rectrice, qu'à l'issue du mouvement INTRA des CPE, ce lundi, une organisation syndicale a envoyé sur les boîtes « ac-reims » des résultats en utilisant de toute évidence le fichier du mouvement et ceci au mépris de la réglementation en vigueur. Ces procédés sont inacceptables et contraires aux règles que vous avez énoncées. Nous demandons que des mesures soient prises pour faire cesser ce type d'agissements.

Enfin, nous tenons à remercier les services de la DPE pour leur disponibilité, et notamment pour les réponses à nos fiches navettes. Les échanges que nous avons et la qualité des informations ou réponses qui nous sont données permettent une plus grande efficacité dans l'intérêt même des collègues. On ne peut que se féliciter d'avoir des personnels qui ont une grande connaissance des personnels qu'ils gèrent, et qui sont à la DPE depuis des années. Certaines académies, comme celles de la région parisienne, nous envient assurément.

**Les élus académiques des personnels
SNES-FSU
Reims, le 14 juin 2017**