

Déclaration préalable SNES-FSU

GT vérification voeux et barème du 15 au 22 mai

Un mouvement en trompe l'œil : vers une fluidité du mouvement intra sur fond de pénurie de moyens et de personnels

L'abondance de postes mis au mouvement cette année, 2,5 fois plus que l'an dernier, ne doit pas faire illusion : si, pour les personnels participants au mouvement, cela va se traduire par une mobilité améliorée, cet effet apparaît comme purement circonstanciel. Cette augmentation résulte, en effet, d'un double effet d'aubaine :

- le reversement dans le mouvement de postes auparavant bloqués (plusieurs centaines) pour y installer des stagiaires que le Ministère avait de manière catastrophique pour leur entrée dans le métier maintenus à temps plein, d'une part,
- et, d'autre part, une libération des postes par des départs à l'inter en hausse sensible grâce à l'augmentation des capacités d'accueil du fait de la double session de recrutement de l'an passé, phénomène qui met en évidence le caractère très faiblement attractif de notre académie (coût du logement, difficultés du transport, faiblesse du pouvoir d'achat enseignant...)

Les créations de postes, quant à elles, à peine 105, sont bien maigres lorsqu'on les met en regard de la progression des effectifs de 4700 élèves dans le Second degré soit 1 poste pour 44 élèves en plus. Nous ne sommes pas dans la dynamique soutenue de créations de postes que nous revendiquons pour améliorer les conditions d'enseignement, fragilisées par des années de suppressions de postes, et répondre aux besoins éducatifs d'une académie, marquée par de fortes inégalités territoriales et sociales, dont les effectifs gonflent. Cette insuffisance des créations de postes trouve son origine dans la faiblesse de la dotation budgétaire, seulement 309 emplois pour la rentrée prochaine, qui de l'aveu même du Recteur ne permet pas de couvrir l'ensemble des missions et des emplois, mais aussi dans l'approche malthusienne en terme de créations de postes des chefs d'établissements et des DASEN, en dépit des consignes affichées par le Rectorat. Cette approche est entretenue par la somme exorbitante d'heures supplémentaires à imposer aux collègues et la réduction de l'offre de formation qui se traduit par une hécatombe de postes dans des disciplines comme les lettres classiques. Un chiffre illustre cette réalité : pour 238 emplois implantés dans les lycées et les collèges, il n'y a eu que 105 postes créés.

Nous ne pouvons nous empêcher de relier cela à la crise de recrutement que laisse perdurer le Gouvernement. Si, sur les deux dernières années, le nombre d'entrants dans l'académie a progressé d'un millier grâce aux hausses de recrutements aux concours de l'ordre de 30% et à la double session de recrutement de l'an dernier, la pénurie de personnels va encore peser lourdement sur la couverture des besoins. Car, faute de revalorisation et de pré-recrutements pour rendre attractifs nos métiers et nos

carrières, 1/5^e des postes aux concours de l'an dernier ont été de nouveau perdus, et ce sont d'autant d'enseignants qui vont manquer à l'appel pour l'organisation de la rentrée prochaine, ce qui va provoquer vacances de postes et nouvelle baisse du potentiel de remplacement.

Cette insuffisance de personnels pose avec une acuité particulière une question que nous portons avec constance : comment l'Administration va-t-elle calibrer les zones de remplacement ? Va-t-elle privilégier, pour les disciplines les plus touchées par la pénurie d'enseignants, la couverture des postes en établissements en fermant des postes sur ZR au risque d'empêcher la réalisation de stratégie de mutations comme des RC et des mut sim, voire d'une priorité médicale dans un département ? Ou va-t-elle maintenir un volume de postes sur ZR similaire au risque de laisser découverts des postes, en particulier, dans le Val d'Oise et dans les confins de l'académie ? Nous déplorons vivement que cette question n'ait pas fait l'objet d'un examen préalable, comme nous l'avions demandé, au moment de la saisie des vœux afin que les collègues puissent formuler leurs vœux avec le maximum d'informations à leur disposition.

Un mouvement encore sous l'influence d'une conception managériale de la gestion des personnels

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. Il représente aux yeux des collègues la continuité de leurs droits et la possibilité de construire une stratégie de mutation sur le moyen terme.

A ce titre, la refonte du barème qui découle de la refondation de l'Education prioritaire dont nous continuons de contester la réduction du périmètre, l'absence de critères objectifs et l'éviction des lycées, est inacceptable. Elle 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 devrait être de cinq ans ; 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 prévues à l'issue du 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 de maintenir le principe d'une progressivité de la bonification au delà de la cinquième année revient à commander un renouvellement des équipes tous les 5 ans.

Nous sommes également opposés à la décision du Recteur concernant les agrégés de maintenir le cumul possible de la bonification de 90 points sur vœux lycée et celles au titre du RC, du RRE ou de la stabilisation TZR sur des vœux restreints lycée. Cette mesure est profondément inique : elle entraîne une rupture d'égalité de traitement entre certifiés et agrégés ; entre agrégés eux-mêmes. D'autre part, elle a des effets profondément insidieux, en incitant les personnels concernés à limiter leurs vœux de RC aux seuls lycées, ce qui réduit ainsi leurs possibilités de voir réalisé leur RC et contient le risque pour les participants obligatoires de se fermer l'accès à un département ou un groupement de communes, faute de postes en lycées. Enfin, elle aboutit dans nombre de cas à donner une priorité absolue à des agrégés en RC déjà titulaires d'un poste en collège dans un département ou dans une commune au détriment d'agrégés demandant à entrer en RC dans le département ou dans la commune considérés. En outre, l'Administration n'a toujours pas dressé le bilan, pourtant promis à plusieurs reprises, de cette mesure, et son effet sur la réelle affectation des agrégés en lycée. Est-ce parce que le bilan invaliderait les arguments avancés par l'Administration à l'époque de sa mise en place ?

SPEA : Nous tenons à redire notre opposition aux modalités qui sont retenues depuis désormais 6 ans pour le mouvement Spéa et qui en font un mouvement totalement dérogatoire au mouvement général : pilotage exclusif par les seuls corps d'inspection et les CE amenés à classer des candidats au nom de la conception très élastique de l'adéquation du profil au poste sur la base d'avis souvent non argumentés et sans critères objectifs Nous tenons à réaffirmer notre opposition au profilage des postes au niveau académique dont beaucoup restent vacants après mouvement, faute de vivier suffisant, ce qui entraîne parfois des palliatifs contestables (enseignement DNL assuré par un professeur de langue, affectation de TZR hors-zone, multiplication des DF provoquant des vacances de postes en série...), et notre exigence qu'en tout état de cause les affectations se fassent sur des critères objectifs avec respect de l'ordre des vœux des collègues et un départage au barème.

Garantir le respect des vœux et du barème des participants

En tant qu'élus, notre rôle est de vérifier la conformité des projets de l'Administration avec les droits des collègues et leur demande de mutation (voeux, barème, prise en compte de leur situation familiale, administrative, individuelle) dans le cadre de règles transparentes et valables pour tous.

C'est pourquoi, nous tenons à dénoncer avec force cette année les conséquences de la kyrielle de dysfonctionnements et de carences d'une ampleur inédite dans les procédures de recueil des voeux. Le paramétrage de SIAM et de ses états de sortie pour les AR a été, en effet, cette année complètement défaillant. Pour les personnels, cela a fortement perturbé la construction de leurs demandes de mutation et a pu mettre à mal l'exercice de droits établis par la circulaire rectorale. Pour les services, cela se traduit par une surcharge de travail considérable. Pour nos GT, cela va compliquer significativement le travail de vérification.

La bonification REP + d'entrée sur vœu large a été ainsi supprimée parce qu'elle n'aurait pas été implantée dans l'outil de saisie des vœux et dans l'algo. Si, sur le plan des principes de composition du barème, nous sommes opposés à celle-ci et ne défendons que la bonification d'entrée REP + sur vœu précis, nous tenons à condamner les modalités de sa suppression qui créent un précédent redoutable pour les personnels et le statut des discussions avec leurs représentants !

L'absence d'actualisation de la base des établissements APV pour l'adapter aux nouveaux classements REP+/REP a entraîné la génération sur SIAM de bonifications d'entrée indues sur des voeux précis portant sur des établissements qui n'y ouvrent plus droit. Ce dysfonctionnement a pu engendrer des stratégies erronées de mutation chez les collègues, et va alourdir considérablement les travaux de ce GT pour remettre d'équerre les barèmes. Nous souhaiterions par ailleurs que nous soit confirmé que la table des REP+ sera bien à jour dans l'algorithme, et que les piles seront donc fiables lors de la phase des affectations.

Enfin, l'Administration n'a pas permis de faire valoir pour les stagiaires la possibilité d'exclure les REP +. Ce choix ne leur était offert, au moment de la saisie des voeux sur SIAM, que lors de la toute première connexion. Lors des connexions suivantes, il n'existait aucun espace permettant de modifier ou de faire ce choix alors que les années précédentes, une case était à cocher pour exprimer le refus des établissements classés difficiles. Sur l'accusé de réception, pour les collègues n'ayant pu préalablement exclure les REP + sur SIAM, aucune formulation sollicitant de manière explicite leur choix n'apparaissait. En l'absence de toute mention sur l'AR et sur SIAM, il leur a été impossible de vérifier de quelle manière leurs vœux seraient examinés, et donc, de modifier sur ce point leur demande dans les délais, comme il est pourtant possible de le faire pour tous les autres éléments de la demande.

La vérification des dossiers de demandeurs et la proportion très faible de demandeurs excluant les REP+, au regard du constat fait les années précédentes, montrent qu'un très grand nombre de stagiaires

n'ont manifestement pas été en mesure d'exprimer leur choix, en raison de ces carences dans la procédure de recueil des demandes.

Ces stagiaires sont donc considérés par défaut comme volontaires pour exercer en REP + et peuvent y être affectés.

Nous attendons de l'Administration qu'elle consulte les collègues concernés sur leur choix.

L'absence de paramétrage compatible avec les règles choisies pour le mouvement intra-académique entraîne également des dysfonctionnements sur le calcul des bonifications au titre de la séparation : si le barème inter compte les années de séparation en congé parental ou disponibilité pour suivre conjoint pour moitié exacte d'une année de séparation en activité, ce n'est pas le cas du barème intra. Les chiffres portés en barrette sont par conséquent inutilisables, prêtent à confusion et entraînent la multiplication de bonifications manuelles parfois difficiles à identifier et à vérifier.

Les années de séparation attribuées à des participants n'apparaissent pas également sur des vœux bonifiables dans le total des points sur le mauve et sur le SIAM. Outre la correction à faire dans le cadre de ce GT, ce problème exige de trouver une solution pour que l'affichage sur SIAM soit correcte et n'entraîne pas d'erreur d'affectation pour la suite des opérations.

Ce qui est en jeu à travers ces dysfonctionnements dont allons arrêter ici le recensement, c'est :

- d'une part, le statut des discussions que l'Administration a pu conduire avec les représentants des personnels dont on voit mal l'intérêt si, in fine, c'est le technique qui tranche en matière de définition de la politique de gestion des personnels
- d'autre part, la capacité de l'Administration à garantir le respect des propres règles qu'elle a portées à la connaissance des personnels et à donner les outils de vérifications à leurs élus.

C'est pourquoi, nous souhaitons savoir quelle analyse l'Administration en fait, et quelles réponses elle va apporter aux problèmes que cela a engendrés.

Nous souhaiterions signaler également le nombre de vœux de ZR invalidés pour cause de caractère jugé redondant, qui nous a semblé en forte augmentation cette année. Nous demandons que ces vœux, formulés par les collègues et qui sont parfaitement valides même s'ils sont inutiles en termes de stratégie de mutation soient revalidés au cours des travaux de façon à respecter les demandes formulées par les participants au mouvement.

Par ailleurs, dans plusieurs disciplines, en raison de la coexistence de deux systèmes de codages de vœux pour les ZR de taille départementale, nous avons observé un refus de porter à la hauteur correcte la bonification de RC, à savoir 90,2 points, et d'accorder les années de séparation lorsque le vœu formulé par le candidat est un vœu ZRE. Nous demandons que la correction soit faite durant les GT pour qu'il y ait unité de traitement dans les disciplines et rester dans la conformité des pratiques antérieures.

Enfin, des agrégés en MCS, ne faisant que des vœux lycées, ont au projet des vœux de MCS tout poste qui ont été générés par l'Administration. Nous en demandons le retrait.

Remerciements DPE.