



Lille, le 15 novembre 2017  
Maeva Bismuth, pour le SNES-FSU  
Didier Blanchard, pour le SNEP-FSU  
Jacques Alemany, pour le SNUEP-FSU

A

Monsieur le Recteur de l'académie de Lille  
Monsieur le DRH  
Madame la Cheffe du DPE  
Cité Guy Debeyre  
20 rue Saint Jacques  
59000 LILLE



Monsieur le Recteur, Monsieur le DRH, Madame la Cheffe du DPE

Dans un premier temps, comme cela a été dit lors du GT bilan mouvement et lors du CTA du 16 octobre, nous tenons à rappeler notre satisfaction tant sur la qualité du dialogue social qui a lieu avec le DPE, que sur les orientations adoptées ces dernières années, qui conduisent à l'amélioration progressive du mouvement intra-académique, de la situation des personnels et par conséquent du service public.

C'est donc sans surprise que nous demandons le maintien dans sa quasi-intégralité du barème adopté l'an dernier. Cela a par ailleurs l'avantage de permettre aux personnels de se projeter au-delà de l'année en cours et d'élaborer des stratégies au moins sur le moyen terme.

Cependant, afin d'assurer une cohérence entre l'inter et l'intra, il semble nécessaire d'adapter le barème intra aux modifications de celui de l'inter sur les échelons et les situations familiales.

Avec toutefois un bémol par rapport au BO du 9/11/2017 : nous demandons que les parents isolés soient traités lors de la phase intra à Lille de la même façon que les parents séparés et les rapprochements de conjoint, au regard des difficultés matérielles qui sont aussi les leurs.

Pour pallier la différence de traitement, lors du mouvement inter 2018, entre les stagiaires COP2 reclassés à la titularisation et les stagiaires PsyEn reclassés à l'entrée en formation, la DGRH a fait passer une note aux Rectorats pour appliquer une bonification aux COP2 suivant un reclassement fictif. Nous demandons à ce que cette procédure soit à nouveau appliquée lors du mouvement intra.

Pour la FSU, il reste également quelques points que nous souhaiterions soumettre à la discussion.

Tout d'abord, l'affectation en REP + : plusieurs dispositifs se sont succédés pour trouver une solution au manque d'attractivité de ces postes quand ils sont aux « marges » géographiques de l'académie ou pour susciter le volontariat afin de prendre en charge des classes qui cumulent les difficultés scolaires et socio-économiques.

Les résultats des mutations, y compris ceux du dernier bilan, montrent que c'est à chaque fois un échec tant qualitatif que quantitatif : qualitatif car des personnels recrutés suite à un passage devant la commission (sur une base déclarative, sans expérience en REP + puisque les titulaires exerçant déjà en REP + sont exclus de fait par la commission) se retrouvent en difficulté professionnelle ; quantitatif car sur les 184 personnels affectés au mouvement 2017 en établissements REP+, seulement 78 personnels avec 1200 pts ont candidaté (sur les 77 ayant eu un avis favorable lors de la session 2017, seulement 67 ont choisi de faire des vœux REP+ bonifiés et 52 ont eu une mutation). Tout ça pour ça serions-nous tenté de dire ...

Plusieurs interrogations sont à envisager :

- Qui est concerné par les 1200 pts ? Si la commission d'entretien était maintenue - ce que nous ne souhaitons pas - elle devrait examiner toutes les candidatures, sans discrimination et donc permettre à des personnels exerçant déjà en établissements REP + d'obtenir la bonification.

- Quelle bonification ? Une réflexion sur le volume de la bonification d'entrée doit également être menée : 1200 pts, c'est trop. La bonification ne sert en réalité qu'à obtenir un poste dans la métropole lilloise où il y a une forte concentration de collèges REP+, ailleurs les postes en établissements REP+ sont obtenus avec bien moins de points, voire en extension.

Or, seul un personnel en mesure de carte scolaire dispose de plus de points, même les situations médicale et au titre du handicap ne peuvent entrer en concurrence. Est-ce cette hiérarchie que nous souhaitons privilégier ?

- Quelle ambition pour l'Education prioritaire ? Enfin, faire passer un personnel devant une commission, s'en tenir à un entretien pour émettre un avis favorable ou non, octroyer 1200 pts sur un vœu précis et en rester là n'est pas satisfaisant si l'on veut réellement prendre en charge les spécificités de l'Education prioritaire. Plutôt qu'un dispositif de sélection à l'entrée, à l'efficacité discutable sur le fond comme sur la forme, la FSU préconise un dispositif de prise en charge, d'accompagnement des personnels nommés volontairement ou pas en établissement REP + afin d'éviter les situations d'échec et même de souffrance professionnelle.

Le dernier point que nous souhaiterions aborder concerne les personnels en liste d'aptitude : ils restent les seuls stagiaires – hormis les BOE - à être affectés de façon prioritaire, avant les autres stagiaires issus des concours. Nous proposons qu'ils soient affectés de la même manière que les autres stagiaires (sachant qu'il faudra leur donner un barème) de façon à ce que tous soient traités à égalité et que l'offre des supports soit améliorée pour tous. Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la quotité de service qui leur est donnée : en cas de réussite au concours, un ex PE, un ex PLP seront affectés à mi-temps, leur expérience professionnelle n'ayant pas été réalisée dans la discipline qu'ils rejoignent selon le BO. Les difficultés didactiques rencontrées en juin 2017 par des stagiaires en liste d'aptitude ont conduit les jurys à émettre des avis négatifs à leur validation. Nous demandons qu'ils bénéficient d'un allègement de service allant jusqu'au mi-temps pour qu'ils puissent bénéficier de la formation théorique nécessaire.

Veillez croire, Monsieur le Recteur, Monsieur le DRH, Madame la Cheffe du DPE, en notre profond attachement au service public d'Education nationale.

Pour la FSU, Karine Boulonne

