



Lille, le 5 décembre 2018
Maeva Bismuth, pour le SNES-FSU
Didier Blanchard, pour le SNEP-FSU
Jacques Alemany, pour le SNUEP-FSU

A

Madame le Recteur de l'académie de Lille
Cité Guy Debeyre
20 rue Saint Jacques
59000 LILLE

Madame 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 qui a suivi, 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 cherchent à améliorer le mouvement intra-académique. Nous ne pouvons malheureusement que regretter les conditions concrètes dans lesquelles se dérouleront ce mouvement avec un climat dégradé par 2 650 suppressions de postes dans le secondaire et des réformes comme celle du lycée, qui inquiètent beaucoup nos collègues notamment sur la pérennité de leur poste. Malgré toutes les améliorations que l'on pourra porter au barème, le mouvement risque donc d'être moins fluide encore que les autres années et toujours plus marqué par des logiques d'évitement de certains territoires et de certains établissements.

Pour nos propositions concrètes, sans surprise, nous demanderons le maintien dans leur quasi-intégralité des éléments du barème adopté l'an dernier, hormis quelques adaptations que nous développons ci-après. En conservant l'état d'esprit général de ce barème et en le stabilisant, nous permettrons aux personnels d'élaborer des stratégies de moyen terme qui les aideront à se projeter plus facilement dans l'avenir.

Ancienneté de poste :

Afin d'assurer une cohérence entre l'inter et l'intra, en permettant de faciliter la compréhension de leur situation par les participants, mais aussi sans doute le travail des services, il nous semble nécessaire d'aligner le barème intra concernant l'ancienneté de poste sur celui de l'inter : 1 an = 20 pts, avec un bonus de 50 pts tous les 4 ans. Cet élément de barème étant commun à l'ensemble des participants, il n'y a pas de risque d'introduire un déséquilibre ou une injustice en procédant de la sorte.

Situations familiales avec enfants :

Nous souhaitons que les situations d'autorité parentale conjointe, de situation de parent isolé, de rapprochement de conjoints et de mutation simultanée de conjoints soient traitées de la même façon. Les difficultés matérielles des uns et des autres le justifient. Et nous souhaitons maintenir la progressivité 50,2 pts pour des vœux communes tout postes, 90,2 pts pour les vœux groupes de communes et les ZR, dans la mesure où l'ensemble des participants concernés bénéficiera du doublement des points d'ancienneté, sauf les stagiaires, pour lesquels nous avons d'autres propositions (voir plus loin). Cependant, nous avons l'habitude de prendre en compte les enfants ayant 20 ans au plus tard le 1^{er} septembre de l'année n+1, cet âge est passé à 18 ans : est-il possible de maintenir 20 ans dans l'académie de Lille pour prendre en compte les réalités familiales, à savoir la prise en charge des enfants au-delà de 18 ans ?

Bonifications stagiaires :

La diminution de la bonification stagiaire de 50 à 10 pts et l'augmentation de celle des ex-non titulaires de l'Éducation Nationale va créer des inégalités entre ces deux catégories, d'autant plus fortes si vous maintenez la règle appliquée dans l'académie, à savoir que les ex-non titulaires peuvent bénéficier de leur bonification sur tous leurs vœux, quels qu'ils soient. Concrètement, sur le terrain, de nombreux stagiaires s'inquiètent de cette disposition et se sentent d'ores et déjà « sacrifiés » par cette nouveauté.

Il faut donc trouver une solution pour traiter de façon équitable tous les stagiaires, alors que les titulaires auront tous un barème augmenté par le doublement des points liés à l'ancienneté de poste.

L'alternative pour nous est la suivante, avec une préférence pour la seconde :

- Rétablir la bonification des stagiaires sans expérience à 50 pts.
- Aligner les modalités d'utilisation de la bonification des stagiaires non ex contractuels sur celles des stagiaires ex contractuels, à savoir qu'elle puisse déclencher sur le même type de vœux.

Entrée en REP+

Si les textes officiels considèrent l'Éducation Prioritaire comme un élément à valoriser obligatoirement dans le barème, une lecture attentive montre bien qu'il s'agit d'une valorisation des services effectivement réalisés, et non pas à l'entrée dans ces établissements. Au risque de nous répéter, 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 élèves 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) se retrouvent en difficulté professionnelle ; quantitatif car sur les 136 personnels affectés au mouvement 2018 en établissements REP+ (184 en 2017), seulement 86 (78 en 2017) personnels avec 1200 pts ont candidaté et 31 ont eu satisfaction. Toute cette débauche de moyens en temps et en personnes pour ça, serions-nous tentés de dire ... Nous serions intéressés par un bilan de la localisation géographique des 31 mutés à 1200 pts. De même, pour les collègues affectés grâce à la bonification des 1200 points, nous aurions souhaité connaître le rang du vœux sur lequel ils ont été mutés.

Pour mémoire, la FSU maintient son opposition à une commission inefficace dont le travail cautionne le contournement du mouvement intra, ce qui va à l'encontre de tous les autres éléments de barème et des motivations qui nous guident dans nos propositions pour construire le mouvement intra le plus juste possible.

Par ailleurs, si une bonification d'entrée en REP+ était maintenue (accordée aux demandeurs, après suppression d'une commission), nous considérons que 1200 pts, c'est trop, même les situations médicales et au titre du handicap ne peuvent entrer en concurrence. Est-ce cette hiérarchie que vous souhaitez privilégier ?

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'Éducation Prioritaire.

Plutôt qu'un dispositif de sélection à l'entrée, à l'efficacité discutable sur le fond comme sur la forme, la FSU est prête à vous faire part de propositions permettant d'assurer la stabilité des équipes en établissement REP + et d'éviter les situations d'échec et même de souffrance professionnelle à l'échelle académique.

Sortie d'Education prioritaire

Concernant les points relatifs à la valorisation des services effectifs en éducation prioritaire, nous souhaiterions que soient alignées les modalités du barème inter académique sur le barème intra-académique, à savoir le maintien de la clause de sauvegarde pour les lycées ex-APV.

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