



Lille, le 5 octobre 2020

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
Madame la Directrice des Ressources Humaines
Madame la Cheffe du DPE
HÔTEL ACADÉMIQUE
144 RUE DE BAVAY
59000 LILLE

Objet : GT Mobilité – Contribution pour le mouvement des personnels du second degré

Madame le Recteur,
Madame la Directrice des Ressources Humaines,
Madame la Cheffe du DPE,

Nous tenons à rappeler notre attachement au dialogue social qui a permis à de maintes reprises d'améliorer le mouvement intra académique dans le respect des personnels et du DPE. Malheureusement, nous ne pouvons que regretter les conditions dans lesquelles s'est déroulé le mouvement 2020 avec d'importantes suppressions de poste au sein de l'académie et la mise en œuvre des nouvelles modalités de gestion de la mobilité des personnels que nous continuerons de dénoncer.

Ce contexte nouveau n'a épargné ni les collègues ni les personnels des services : le nombre important de recours formulés témoignent d'erreurs faites mais aussi de l'opacité du mouvement. Par ailleurs, nous avons pu rencontrer lors des bilatérales des gestionnaires particulièrement fatigués, ce qui n'est pas sans nous inquiéter.

La suppression des GT Postes Spécifiques et GT priorités médicales intra participent à l'opacité de ce mouvement. La suppression du GT priorités médicales intra a entraîné un traitement inégalitaire dans l'attribution des bonifications adhoc. La FSU demande le retour de ces deux GT.

Concernant le mouvement intra académique et ses règles :

Si nous nous satisfaisons de l'ensemble des éléments de barèmes, qui sont le fruit d'années d'échanges et de dialogue constructifs formulés dans le cadre paritaire et dans le soucis de l'intérêt général, nous souhaiterions toutefois revenir sur les éléments suivants :

- Entrée en Education prioritaire :

La FSU a dénoncé les commissions et la bonification de 1200 points depuis sa mise en place et s'il se satisfait de leur suppression, ce n'est pas pour être en accord avec un profilage progressif des postes vacants dans les REP+ relevant du dispositif des cités éducatives.

Outre un désaccord de fond déjà exprimé lors des divers CTA, cette gestion risque de poser un bon nombre de problèmes RH. En cas de suppressions de postes (ce qui se produit depuis plusieurs années, et même en REP+) qui partira en mesure de carte scolaire ? Un collègue fraîchement arrivé sur poste spécifique ou bien le dernier arrivé sur poste non spécifique avec

parfois plusieurs années d'ancienneté ? La spécification du poste va clairement léser les collègues ayant acquis de l'ancienneté et ayant participé pourtant à la stabilisation des équipes dans ces établissements.

Si la volonté de l'administration est de stabiliser les équipes au sein des cités éducatives et de répondre aux enjeux de l'éducation prioritaire, le profilage n'est pas la solution. Par ailleurs, nous vous rappelons le mouvement spécifique ECLAIR, dont l'échec s'est rapidement traduit par l'abandon du dispositif car il ne permettait de répondre ni aux besoins en personnels, ni aux enjeux de l'éducation prioritaire. Ces mouvements spécifiques ont toujours davantage servi une stratégie de mobilité des collègues voulant se rapprocher de la métropole lilloise ou éviter les zones excentrées, qu'ayant une volonté claire de travailler en 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.

- Bonification sur vœu préférentiel :

Cette bonification serait mise en place pour la première fois en 2021 dans l'académie. Ses modalités sont floues et complexes pour les collègues qui nous ont sollicité tout au long de la période de saisie des vœux de mutations. Nous craignons que la mise en œuvre de cette mesure ne génère qu'une usine à gaz et donc devienne source d'erreurs générant un traitement inéquitable des demandes formulées.

Concernant les modalités de gestion :

- Affichage des barèmes :

Les collègues n'ont eu qu'un très court laps de temps pour prendre connaissance de leur barèmes. Si nous comprenons bien que la charge de travail des services n'a pas permis de corriger ceux-ci pendant la période définie, de nombreux collègues n'ont pas pu constater sur IPROF la modification de leur barème et la prise en compte de leurs demandes. Nous souhaiterions que les barèmes des collègues puissent être affichés jusqu'à la publication des résultats de mutation afin de lever tout doute quant à la prise en compte des bonifications demandées lors des résultats.

- Publication des résultats et affichage des barres :

Nous ne pouvons que regretter l'opacité qui a régné autour des résultats du mouvement, ce qui n'a pas été sans conséquences sur le nombre de recours formulés puis traités par l'administration. L'absence de publication de barres à l'entrée des communes et des groupements de commune laissent les collègues dans la plus grande incompréhension. Un projet de mobilité est un projet qui se construit dans le temps. Il est indissociable du parcours professionnel des agents (nombreux sont d'ailleurs les IPR qui interrogent les agents sur leurs projets de mobilité lors des rendez-vous de carrière). Sans ces éléments indicatifs, comment les collègues peuvent-ils construire sereinement leur projet de mobilité ?

Pour la FSU, l'absence de publication de barres est en complète contradiction avec la politique RH menée ces dernières années par l'administration.

C'est pourquoi nous demandons à ce que les collègues puissent avoir connaissance des barres, de leur rang et de l'information concernant la non vacance de postes sur les vœux formulés. Jusqu'à l'an dernier, webalgo permettait d'obtenir très facilement ces informations, nous ne pouvons croire qu'une procédure automatisée ne puisse pas être mise en place pour obtenir rapidement ces informations et les publier sans pour autant surcharger le travail des services. Cela s'est fait dans d'autres académies, pourquoi pas la nôtre ?

- Calendrier :

Après une première expérience de la gestion des recours, il nous semble nécessaire de tirer les

leçons de cette année pour permettre une meilleure gestion dans les années à venir. Les résultats parus le 1^{er} juillet, les collègues avaient deux mois pour formuler leur recours auprès de l'administration qui avait à son tour deux mois pour répondre aux demandes de recours. Le calendrier renvoyant donc la réponse de l'administration après le 1^{er} septembre, et donc après la rentrée scolaire. Si nous sommes bien conscients des contraintes liées au contexte exceptionnel de cette fin d'année scolaire, nous nous devons de souligner les difficultés d'un tel calendrier pour les personnels concernés : difficultés à organiser la vie familiale, difficultés à préparer une rentrée scolaire sans connaître son établissement d'affectation ni même ses niveaux de classe, etc.... pour les personnels ayant formulés un recours. Du côté des établissements, la difficulté à d'organiser une rentrée sans connaître les personnels nommés sur certains postes s'est ajoutée aux autres difficultés liées au contexte sanitaire. Enfin, pour les services, le travail a dû être réalisé dans l'urgence, donc dans de mauvaises conditions de travail et avec une charge de travail accrue : en témoignent l'incapacité des collègues à joindre par téléphone leur gestionnaire durant la fin de l'été et la première semaine de cours ou encore le fait que les services n'aient même pas pu informer directement les collègues de leur affectation, ces derniers ayant bien souvent appris la nouvelle par le bouche à oreille ou bien même directement par les chefs d'établissement alors qu'aucune information n'était affichée sur IPROF.

Certes, cette année était exceptionnelle du fait du contexte sanitaire, toutefois, afin de permettre une meilleure gestion des recours dans des temps plus respectueux du travail de chacun, il nous semble nécessaire que les résultats puissent être affichés le plus tôt possible (première quinzaine de juin). Le délai de deux mois permettrait l'étude des affectations des TZR, des non titulaires, des stagiaires et des recours dans un temps moins contraint par les échéances de rentrée.

- Gestion des recours et dialogue social :

La FSU fut surprise et déçue que les modalités arrêtées collectivement lors du GT du mois de juin avec l'ex DRH n'aient pas été appliquées et que les organisations syndicales n'en aient pas été informées préalablement. Il avait été convenu d'échanges hebdomadaires entre les organisations syndicales et les services pour tenter de gérer les recours au « fil de l'eau ». Il avait été également convenu d'une période « blanche » la première quinzaine d'août pour permettre aux services comme aux commissaires paritaires mandatés de partir en congés.

Finalement, il n'en a rien été ! Nous demandons à ce que les modalités de traitement des recours qui avaient été arrêtées puissent être mises en œuvre à l'issue du mouvement 2021 ou rediscutées pour le mouvement 2021.

Enfin, il avait été convenu que tous les collègues reçoivent une réponse du DPE pour les informer du résultat de leur recours. A l'heure actuelle, nous recevons encore des messages de collègues qui n'ont pas obtenu satisfaction et se sentent méprisés par l'absence de réponse à leur demande. Si l'administration a le droit de ne pas formuler de réponse, un dialogue social de qualité et la considération pour des agents (qui ne formulent pas leur recours sans raisons) doivent permettre aux collègues d'obtenir une réponse écrite à leur demande.

Veuillez croire, Madame le Recteur, Madame la Directrice des Ressources Humaines, Madame la Cheffe du DPE, en notre profond attachement au service public d'Éducation nationale.

Maeva BISMUTH, pour le SNES-FSU
Didier BLANCHARD, pour le SNEP-FSU
Jacques ALEMANY, pour le SNUEP-FSU