

DES DÉCISIONS QUI DÉSÉQUILIBRENT LE MOUVEMENT ET RENFORCENT L'OPACITÉ

Certaines évolutions des textes régissant les mutations ont été imposées par le ministère sans réelle concertation et contre l'avis des syndicats de la FSU.

Cet empilement de dispositions semble se faire sans réflexion approfondie de la part du ministère qui ne prend pas en compte les conséquences de chacune sur l'ensemble du barème et sur son équilibre. Il prétend améliorer l'attractivité de certaines académies ou d'établissements en attribuant des points pour en partir. Ainsi le mouvement 2024 voit la mise en œuvre de nouvelles bonifications liées à une ancienneté d'exercice dans les académies de Mayotte et de Guyane ou dans les établissements CLA. Par ailleurs, le mouvement POP est maintenu malgré un échec patent.

BONIFICATION CLA (CONTRAT LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT)

Depuis sa mise en place, la FSU n'a cessé de dénoncer le dispositif « CLA », tant il contribue à la déréglementation du fonctionnement des EPLE par une contractualisation des moyens qui sont conditionnés à des contreparties et résultats.

Tenant de rendre ce dispositif plus attractif, l'Administration a décidé d'attribuer une bonification de 120 points à compter de ce mouvement 2024 pour les personnels affectés dans un établissement CLA où ils ont acquis trois années d'ancienneté de poste. Pour ce mouvement, seules peuvent en bénéficier les collègues des établissements CLA de la phase d'expérimentation qui a débuté le 01/09/2021 dans les académies d'Aix-Marseille, de Lille et de Nantes. Cet ajout d'un élément de barème n'est qu'une vitrine pour ce dispositif contesté. D'ailleurs le ministère, qui l'avait introduit sans réelle réflexion et sans concertation avec les représentants des personnels, n'en a toujours pas défini précisément les modalités d'attribution. *Quid* des collègues n'effectuant qu'une partie de leur service dans un établissement relevant du dispositif (TZR ou collègues en complément de service par exemple) ? Ces situations ouvriront-elles droit à la bonification ? Celle-ci sera-t-elle cumulable avec l'ensemble des autres bonifications ? Le SNEP, le SNES et le SNUEP interrogent le ministère sur ces points depuis la rédaction des Lignes directrices de gestion en 2021. Les réponses n'ont toujours pas été fournies alors que cette mesure entre en vigueur cette année ! Les sections académiques et nationales du SNEP, du SNES et du SNUEP vous tiendront informés lors des réunions et rencontres spéciales mutations.

BONIFICATION CINQ ANS MAYOTTE

À compter de ce mouvement, les collègues comptabilisant au moins cinq années d'exercice effectif et continu au 31 août 2024 dans l'académie de Mayotte bénéficient d'une nouvelle bonification. Cette dernière est désormais de 1 000 points sur chacun des vœux formulés pour la phase interacadémique. Elle devient ainsi plus importante que la bonification handicap 1 000 points ou la bonification pour CIMM en cela que, contrairement à celles-ci, elle s'applique sur l'ensemble des vœux.

Cette bonification de 1 000 points sur tous les vœux est censée à la fois faire croître le nombre de demandes de mutations pour Mayotte et maintenir les titulaires plusieurs années sur le territoire. Mais cela ne peut suffire à l'attractivité de Mayotte. L'État doit mener une politique éducative ambitieuse et garantir l'accès aux besoins essentiels tels que l'eau potable ou les services de santé.

BONIFICATION CINQ ANS GUYANE

À compter de ce mouvement 2024, une nouvelle bonification de 200 points sur chaque vœu de la phase interacadémique est instaurée. Elle s'appliquera aux personnels affectés en Guyane depuis au moins cinq ans suite à une mo-

bilité, et comptabilisant au moins deux années de services effectifs et continus sur un poste dit isolé (la liste est fixée par l'arrêté du 5 mai 2017). Cette augmentation de bonification est un effet d'annonce qui ne concerne pour le second degré que quatre collèges et n'a aucun effet bénéfique sur les conditions de travail. La bonification de 100 points pour les collègues qui ont été en activité en Guyane pendant au moins cinq ans au 31 août 2023 est maintenue.

SPEN ET POP : HALTE À L'OPACITÉ ET AU BRICOLAGE !

Mis en place il y a deux ans à titre expérimental au prétexte de pourvoir des postes peu attractifs, le ministère a décidé de maintenir un mouvement sur postes à profil (POP) et de le développer l'an dernier en doublant le nombre de postes proposés. Aucun bilan n'avait pourtant été tiré de l'expérimentation. Le résultat est sans appel : c'est un fiasco. En effet, seule une moitié des postes a été pourvue. Le ministère, malgré ce bilan, se gargarise d'un « véritable succès ». Le bilan effectué et présenté par le ministère pour le mouvement POP 2023 est pourtant bien sombre et il est bien loin de l'exhaustivité : il ne mentionne ni les zones géographiques ni les disciplines des postes pourvus, évitant ainsi de mettre en lumière que ces postes restés vacants se situent essentiellement dans les académies les moins attractives. La preuve est faite que la création de postes à profil ne résout en rien l'attractivité de certaines académies ou de certaines zones.

Cela n'est pas sans rappeler un autre dispositif qui avait été mis en place en 2011 : le mouvement ÉCLAIR, qui s'était avéré être un échec cuisant puisque l'immense majorité des postes pourvus étaient implantés dans les académies les plus attractives. Face à ce constat, le ministère avait très vite abandonné ce dispositif. Il serait bien inspiré de faire de même aujourd'hui avec les postes à profil.

Le ministère a d'ailleurs les plus grandes difficultés à définir avec précision ce que sont ces postes. Tantôt il s'agit de postes nécessitant des compétences particulières, tantôt il s'agit de postes situés dans les zones géographiques peu attractives et parfois même un mélange des deux ! Ce n'est sans doute pas un hasard si le ministère entretient la confusion entre les postes à profil et les postes spécifiques, allant même jusqu'à présenter les premiers comme un sous-ensemble des seconds.

Au mouvement 2023, des participant-es ont d'ailleurs été victimes de cette confusion : souhaitant candidater sur un poste spécifique, ils et elles se sont retrouvés sur l'interface des postes à profil et leur candidature n'a pas été examinée.

Pour le SNEP, le SNES et le SNUEP, seuls les postes spécifiques peuvent se justifier car certaines situations d'enseignement nécessitent bien des compétences ou des qualifications particulières. Pour y être affecté-e, il faut participer au mouvement *ad hoc*. Pour le SNEP, le SNES et le SNUEP, parmi toutes les candidat-es disposant des qualifications requises, le choix devrait s'opérer au barème. Depuis la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, les élu-es des personnels sont exclus des groupes de travail de proposition d'affectation sur postes spécifiques avec les inspections générales. L'opacité est désormais de mise. Le SNEP, le SNES et le SNUEP demandent que les avis portés sur les candidatures par les chef-fes d'établissement, les IPR et les rectrices soient portés à la connaissance des intéressés-es. Le ministère et l'Inspection générale ne semblent pas enclins à répondre à notre demande.

L'opacité est encore plus profonde sur le mouvement POP et cela commence par le choix que font les académies des postes à profiler. Ensuite, la sélection des candidat-es se fait par l'administration dans le plus grand secret.

Il est grand temps que le ministère, qui répète maintes fois le mot « transparence » joigne les actes aux paroles en rendant plus transparent le mouvement sur postes spécifiques et en supprimant le mouvement POP.