

## OUVERTURE des FPMA du mouvement intra-académique 2013

---

Le mouvement des mutations, premières affectations et réintégrations des personnels du second degré est l'opération de gestion concernant les corps numériquement les plus importants des fonctionnaires d'État et cadres de l'État, de la plus grande catégorie de salariés en France, lorsque l'on considère ensemble nos Commissions Administratives Paritaires et Formations Paritaires Mixtes. Le mouvement n'existe pas de manière spécifique, il est la résultante de choix en matière de politique budgétaire, éducative, scolaire et de gestion des personnels. Chacun ici saisit donc l'importance sociale et politique du mouvement, en ce qui concerne la mise en œuvre du service public d'éducation nationale, tout comme le nombre de personnels concernés et la satisfaction de leurs vœux

Quatre points seront ici développés :

- en préambule, le paritarisme,
- 1/ Le contexte dans lequel s'ouvrent nos réunions
  - 2/ La défense et la promotion de nos métiers ;
  - 3/ Le mouvement 2013.

### **Le paritarisme**

Nous savons tous ici l'attachement des personnels du second degré à un service public de qualité, à l'ambition éducative, au paritarisme. Nous savons tous également ici combien, élus des personnels, nous sommes tous indubitablement représentatifs de nos professions. Les CAP représentent en effet directement les personnels dans leur métier et leur professionnalité, permettent le contrôle démocratique de la gestion individuelle et collective des carrières et des mutations, obligent l'État-employeur à communiquer aux élus à l'avance ses projets, à justifier a priori de ses choix et à les confronter contradictoirement et préalablement à l'expertise des personnels eux-mêmes avant décision. Nous ne pouvons que nous féliciter cette année de constater la mise en œuvre à nouveau d'un véritable paritarisme puisque votre projet n'a pas été communiqué avant tous les travaux de correction et d'amélioration des élus.

Le paritarisme fait partie de la structure de l'État et de l'administration : le statut général (titre 1, article 9) fonde la participation des fonctionnaires à la mise en œuvre de l'intérêt général, au fonctionnement du service public et à la gestion de leur carrière. Les CAP détiennent un pouvoir consultatif : elles sont obligatoirement et préalablement consultées. Elles occupent une place particulière, en ce qu'elles sont issues, dès l'origine, du suffrage universel direct des fonctionnaires représentés par corps de métier, traduits en corps statutaires. Nous sommes très attachés au « dialogue social » sous toutes ses formes mais d'abord en respectant ses formes statutaires, légales et réglementaires : le paritarisme.

Cela implique notamment que l'avis rendu par les CAP et FPM doit être respecté par Mme le recteur.

Les mutations et les premières affectations sont pour les personnels un moment important qui a des conséquences fortes sur les conditions de vie professionnelles et personnelles des agents concernés. Ils sont très attachés à ce que soient strictement respectés leurs droits, la transparence des décisions et la capacité de leurs représentants, élus par l'ensemble de nos professions, à pouvoir tout à la fois s'assurer de l'égalité de traitement et garantir l'équité, mais aussi à disposer des moyens permettant de corriger les erreurs et d'améliorer la qualité du mouvement proposé par notre administration. Nous constatons sur l'ensemble de ces considérations importantes une volonté politique nette de permettre tout ce travail, et le remplacement d'un certain nombre d'élus va dans le bon sens. Par contre le choix arbitraire de n'assurer le remplacement que jusqu'au 17 juin des élus certifiés et agrégés ne nous paraît pas pertinente et ne doit pas aboutir à désorganiser les établissements alors que les élus de personnels ne pourront pas y être puisque vous avez convoqués des CAP dans les prochains jours et programmé la suite du mouvement dans 10 jours avec les RAD et les recours. Inutile de rappeler que tout cela se prépare. Nous vous demandons une nouvelle fois de remplacer les élus jusqu'au 30 juin.

## **1. Un contexte nouveau et exceptionnel**

Nous nous réunissons dans un contexte nouveau où les dossiers d'actualité sont lourds de conséquences pour nos métiers, la vie professionnelle de nos collègues et l'avenir du service public de l'Éducation nationale.

Malgré les efforts budgétaires accomplis, et pour lesquels nous avons bataillé durant de longues années, de trop nombreux indicateurs restent au rouge : dotations encore insuffisantes ne permettant pas de réduire significativement le nombre d'élèves par classe, plan social converti en plan de reconversion à marche forcée faisant fi des qualifications et spécificités disciplinaires frappant les professeurs des sciences et technologies industrielles, de physique appliquée, de procédés physico-chimiques, situation de plus en plus dégradée des établissements ou zones concentrant difficultés sociales et scolaires, fatigue et stress des stagiaires, conditions de travail très aggravées pour tous. Nos professions expriment ouvertement désormais leur impatience. Celle des enseignants en collège toujours confrontés à la hausse des effectifs des classes, à la multiplication des injonctions contradictoires, à la réunionite chronophage et inutile, à l'autoritarisme croissant de chefs d'établissement, alors que le sentiment s'est durablement installé de ne plus pouvoir normalement ni correctement effectuer son travail.

Impatience aussi des enseignants en lycée général, technologique ou professionnel, toujours contraints de mettre en œuvre les contre-réformes du pouvoir précédent, mais aussi des réformes actuelles, telle celle des épreuves de LV au Baccalauréat. Mais aussi choc de la profession face à certaines déclarations pour le moins surprenantes d'une organisation représentant les personnels d'encadrement concernant l'organisation du baccalauréat : demandant « un examen plus simple et plus fiable » et la non rémunération des Heures supplémentaires années au mois de juin...

## **2 Pourtant il est urgent de. Promouvoir nos métiers et nos carrières**

Il faut d'abord sortir définitivement des conceptions managériales de nos métiers. Le renforcement de la concurrence entre collègues et entre disciplines dans un même établissement, l'installation de hiérarchies intermédiaires, les promotions liées à la docilité : ces conceptions obsolètes du « management d'équipe » qui ont été introduites dans l'Éducation nationale ont suscité un rejet général.

Deux dossiers emblématiques, le dossier de l'évaluation des personnels et le programme « ÉCLAIR », résumaient tout à la fois :

- le projet d'atomisation du second degré, dépecé en établissements dont l'autonomie est en réalité celle des chefs d'établissements ;
- une vision « managériale », profondément ringarde, du rôle de ces derniers les faisant recruteurs et évaluateurs ;
- la dénaturation de nos métiers et de nos qualifications, pour mettre sous tutelle l'ensemble des enseignants.

Nous saluons l'abrogation des décrets scélérats sur l'évaluation des personnels.

Nous pensons aussi qu'il faut aller plus loin, c'est qui ressort clairement du colloque national organisé par (le snpden-fsu, le snep-fsu, le snuep-fsu, le snpi-fsu, le SIA et le Snes-fsu) à Paris le 5 juin dernier sur ce thème. Cela passe nécessairement par

- une évaluation sans effet sur l'évolution de la carrière dans le corps d'appartenance et l'avancement ;
- une évaluation dont la primauté est celle de l'activité pédagogique dans la classe au service de la réussite de tous les élèves, pratiquée de manière régulière et formative par des inspecteurs

Enfin une double évaluation IA-IPR/ chef d'établissement pour accompagner les enseignants d'une part sur le champ des compétences professionnelles disciplinaires, didactiques et pédagogiques observées par les inspecteurs et d'autre part dans le champ des compétences exprimées au quotidien de leur engagement et de leurs obligations de service, dans les dynamiques collectives au sein des EPLE par les chefs d'établissement.

### **2-2/ On ne peut parler de nos carrières sans évoquer une nouvelle fois la revalorisation**

La revalorisation du métier d'enseignant doit être un point essentiel de la politique de tout gouvernement. Elle doit passer par une amélioration des conditions de travail et d'emploi. La diminution du nombre d'élèves par classe en est un des éléments. Un autre point consistera en l'amélioration des conditions d'affectation tant sur poste fixe (en limitant les postes à compléments de service) que sur poste en ZR (en diminuant la taille des zones et en améliorant les modalités d'affectation).

La revalorisation du métier ne saurait exister sans une réelle revalorisation salariale, qui doit s'articuler autour de deux axes : l'agrégation revalorisée comme corps de référence pour tous les enseignants du second degré et la carrière à un rythme unique, parcourue en vingt ans et intégrant les indices de l'actuelle hors classe dans la classe normale.

Ces mesures ne dispensent pas du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies : il est indispensable de mettre un terme au gel de la valeur du point d'indice. Cela a d'ailleurs été réaffirmé par plusieurs organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Solidaires, CFTC, CGC) dans un communiqué commun en date du 3 juin. Nous profitons de l'occasion pour mettre

en garde sur le dossier retraite, les mêmes signataires réaffirment leur volonté de préserver le régime par répartition, leur attachement au code des pensions civiles et militaires et le refus de tout nouveau recul (maintien du calcul des pensions sur l'indice des 6 derniers mois, maintien de la durée de cotisation, refus du report de l'âge de départ).

### **3. Le mouvement 2013**

Le mouvement est une des plus importantes des opérations de gestion. Politiquement, son but est d'assurer la couverture harmonieuse des besoins du service public et, pour cela, de satisfaire au mieux les vœux des personnels dans l'égalité de traitement, l'équité et la transparence : mieux les personnels sont nommés, mieux ils sont à même de remplir leur mission de service public. Or, la qualité du mouvement dépend de plusieurs facteurs. On est aujourd'hui très loin de l'Harmonie : le mouvement 2013 est quasiment aussi difficile et contraint que le précédent.

3-1/ La question budgétaire : le vrai carcan n'est pas celui du statut (espace de protection du fonctionnaire et de garanties collectives et individuelles, tant pour les agents de l'État que pour les usagers) mais celui de la pénurie budgétaire. L'impact des baisses de recrutement, de la réduction de l'offre d'enseignement, les suppressions de postes qui en ont découlé durant les années passées, rentrée 2012 comprise, est tel que cette année encore cela rend impossible un mouvement de bonne qualité et entrave la mobilité des personnels. L'application qui est faite de la LOLF, notamment par le jeu de la masse salariale, du plafond d'emplois et des indicateurs de performances est destructrice pour le service public. À cet égard, comme nous l'avons anticipé et dénoncé, la suppression des emplois de stagiaires conduit les recteurs à nommer les futurs recrutés sur des emplois de titulaires. Les asseoir sur des postes complets est une catastrophe pour les mutations de tous. De façon apparemment contradictoire mais logique, l'augmentation des recrutements 2013 mais sans réduire le service d'enseignement des stagiaires conduit aux mêmes effets : la menace est réelle d'une asphyxie générale de la mobilité géographique dans le second degré.

**3-2/ La structure du mouvement, en deux temps depuis 1999, réduit la mobilité générale** des personnels et accroît les disparités entre les académies, c'est amplement démontré et n'est plus guère contesté. Tout projet de déconnecter la titularisation de la première affectation et de la prise de poste, tout projet de régionaliser le recrutement... aurait pour effet un blocage irrémédiable du système des mutations. Mais pas seulement : le mouvement est national parce que le recrutement l'est. Dit autrement, tout élève, sur le territoire de la Nation, a le même droit à l'instruction et donc à une même qualité d'enseignement et de recrutement de ses professeurs : c'est ce qui fonde le mouvement national et exclut ainsi tout recrutement régional ou local. Nous revendiquons la reconstruction d'un mouvement national unifié permettant les mutations de poste à poste sur l'ensemble du territoire national, seul capable, s'il est nourri par des recrutements suffisants et l'implantation de nombreux postes, dans un cadre paritaire rénové et renforcé, de conjuguer les intérêts des personnels et du service public, en garantissant une couverture équitable des besoins des académies, une meilleure satisfaction des vœux des personnels grâce à une plus grande mobilité, l'équité et l'égalité de traitement pour tous.

Le millésime du projet de mouvement 2013 est tout à fait révélateur des griefs décrits précédemment. Même si par rapport à l'an dernier on peut pour l'instant constater une augmentation de 5% du volume de mutés (on passe de 22% à 27%), nous sommes bien loin de l'année de référence 2007 avec alors 40% de mutés. Si on examine un peu en détail l'évolution de cette année, on constate un décalage sur la proportion de mutés entre les titulaires en ETB et les TZR. Il nous semble nécessaire d'ouvrir dans le cadre de nos discussions sur le prochain barème une discussion autour des bonifications accordées aux TZR dans le cadre des équilibres globaux du mouvement.

Nous souhaitons aussi aujourd'hui insister sur une dimension à priori technique mais qui pourrait permettre une amélioration sensible du taux de satisfaction selon votre terminologie. Nous vous avons depuis plusieurs années proposé de modifier le caractère ordonné des GEO. Cette fois-ci encore, nous remarquons que des GEO non plus ordonnés mais considérés comme des territoires infra départementaux auraient permis d'améliorer sensiblement le taux de satisfaction des candidats volontaires, soit par des opérations au-dessus de la barre, soit par des intra GEO. Nous souhaitons reprendre des discussions pour améliorer les mouvements prochains, sur ce point comme sur d'autres.

Pour la seconde année consécutive note académie verra des postes en établissement restés vacants à l'issue du mouvement, ce qui montre au grand jour la véritable crise de recrutement que connaît le second degré depuis plusieurs années et qui in fine contredit le dernier rapport de la cour des comptes sur la soit disant mauvaise gestion des enseignants. Le mouvement reste un moteur important de satisfaction individuelle et d'efficacité professionnelle, qui permet de libérer les énergies et les initiatives, de construire le travail d'équipe et de renforcer le service public. C'est ainsi un facteur de revalorisation de nos professions. A contrario des visées managériales de taylorisation et de déqualification des métiers de l'enseignement et de l'éducation qui florissaient naguère, à rebours de l'idée de soumission à des hiérarchies locales renforcées, nous affirmons qu'un mouvement de mutation de qualité est possible : à condition de nourrir une ambition forte pour le service public et le système éducatif, de respecter les personnels, leurs aspirations et leur volonté d'exercer pleinement le métier qu'ils ont choisi.

Vous me permettez de conclure par des remerciements appuyés en direction des personnels de la cellule mutation pour la qualité de nos échanges et l'esprit de service public qui y a présidé. Nous souhaitons pour notre part que cela se poursuive voire se développe dans d'autres