

OUVERTURE des CAPN / FPMN de mouvement interacadémique 2010

Déclaration liminaire des élus nationaux SNES SNEP SNUEP

9 mars 2010

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'Etat et cadres de l'Etat, de la plus grande catégorie de salariés en France, lorsque l'on considère ensemble nos Commissions Administratives Paritaires Nationales et Formations Paritaires Mixtes Nationales réunies ce jour. Sur le sens profond du paritarisme, la déclaration liminaire commune a déjà dit l'essentiel. Nous n'y reviendrons donc pas, chacun sachant ici à quel point nous la partageons totalement. Nous avons bien entendu que Madame la Directrice générale des ressources humaines viendra lundi prochain écouter les élus nationaux et apporter des réponses.

[Plan

1/ Le contexte : nos professions sont en colère et mobilisées

2/ La défense de nos métiers et de nos carrières

3/ Le mouvement 2010]

1. Nos professions sont en colère et mobilisées

Particulièrement en cette année scolaire, nos professions sont en colère et l'expriment : grèves nationales des 24 novembre et 21 janvier, manifestation nationale du 30 janvier pour l'éducation. Le cadre unitaire de l'action s'élargit : le 12 mars prochain marquera une étape importante de mobilisation des personnels, d'ores et déjà se préparent les suites du mouvement et son amplification.

Il est peu de dire que les motifs de colère s'accumulent :

- suppressions massives de postes ;
- réformes inacceptables et dont nous demandons le retrait : réforme du lycée, de la formation des enseignants et de la gouvernance des établissements ;
- remise en cause de l'éducation prioritaire, casse du service public d'orientation...

En multipliant à marche forcée des réformes régressives, le gouvernement pose les bases d'une transformation radicale du second degré.

Trois principes guident cette transformation :

- le tri et la sélection précoce des élèves, enterrant l'ambition de la réussite de tous et de la démocratisation du système scolaire ;
- la mise en concurrence à tous les niveaux des élèves, des personnels et des établissements ;
- la dénaturation et la dévalorisation de nos métiers, la soumission des personnels à l'autorité du chef d'établissement.

Dans les collèges et les lycées, les conséquences de cette politique sont durement ressenties : accroissement de la charge de travail des personnels, dégradation de leurs conditions de travail, détérioration des conditions d'études pour les élèves.

Nos professions combattent donc une politique de régression budgétaire, éducative, et donc sociale.

La mobilisation collective se développe. En fonction du zonage des vacances d'hiver, les assemblées générales et les initiatives se sont multipliées dans les établissements, incluant rassemblements locaux et grèves académiques...

La journée du 12 mars sera un nouveau temps fort de l'action des personnels du second degré, marquée par de très nombreuses initiatives locales, régionales et nationale avec une nouvelle journée de grève.

2. Nous défendons le sens de nos métiers et nos carrières

Après les « audits » qu'avait menés naguère l'inspection générale des finances, la « Révision Générale des Politiques Publiques » (RGPP) pilote les réformes dont sont accablés nos ordres d'enseignement : les restrictions budgétaires vont de pair avec la dénaturation de nos métiers, l'aggravation des conditions de travail et la régression éducative.

2-1 / La conception de notre métier développée par l'administration à travers la réforme des concours, la modification du décret EPLE ou les projets de réforme de l'évaluation des enseignants, est diamétralement opposée à la nôtre.

Renforcement de la concurrence entre disciplines dans un même établissement, installation d'une hiérarchie intermédiaire par le renforcement des compétences du conseil pédagogique : le ministère, au lieu de développer un travail en équipes fructueux, entend faire assumer par certains collègues (désignés par le chef d'établissement) les « choix » contraints par la DHG, et les rendre juges du travail pédagogique. Le management d'équipe prend pied dans l'Éducation nationale, comme le montre l'évolution des missions des IA-IPR, qui acquiert un sens bien particulier dans ce contexte. A trois moments de la carrière, les IA-IPR sont chargés d'« impulser et encourager les bonnes pratiques ». Comment ce qui fait le cœur de notre métier, c'est-à-dire l'enseignement disciplinaire de connaissances et de compétences, leur appropriation par les élèves, sera-t-il donc pris en compte et valorisé ? Cette inquiétude est d'autant plus fondée qu'avec les PPRE en collège, l'aide personnalisée en lycée, l'aide à l'orientation à tous les niveaux, notre administration tente de modifier nos missions. Dans le même temps, seul le chef d'établissement aurait la possibilité de procéder à une évaluation tout au long de notre carrière.

Ce renforcement du poids de la hiérarchie locale augmente aussi la pression sur les enseignants, CPE, CO-Psy ; cela va de pair avec une augmentation du poids de l'appréciation subjective par rapport à la note chiffrée dans l'accès à la hors-classe. En effet, les corps enseignants conservent pour leur évaluation annuelle une note chiffrée, aujourd'hui dérogatoire, qui sert en particulier pour déterminer leur avancement d'échelon. La disparition programmée de la double notation (pédagogique et administrative) est une épée de Damoclès insupportable.

Ces mesures participent d'une remise en cause de l'enseignant-concepteur, libre de ses pratiques et non répétiteur de prescriptions imposées et de programmes réducteurs. Elles participent des tentatives de ne plus respecter ni qualification, ni identité professionnelle. Individualiser les carrières et permettre à quelques-uns de progresser plus rapidement au détriment de tous : tel est l'objectif ministériel. Les attaques contre le paritarisme, outil garantissant la gestion collective et équitable des carrières de tous, en sont une illustration.

2-2 / Nos carrières : et la revalorisation ?

En arrivant au ministère de l'Éducation nationale, Luc Châtel avait dit, à plusieurs reprises, que la revalorisation des enseignants allait être « *le dossier* » de son passage dans le ministère. Quelques mois plus tard cette grande ambition affichée se résume à très peu de choses.

Certes, les nouveaux recrutés devraient bénéficier d'une revalorisation, mais qui est sans rapport avec le temps d'études supplémentaire qui leur est demandé (30 € par mois en moyenne sur l'ensemble de la carrière). Pour les autres : rien en 2009, rien en 2010. Pire, certaines dynamiques entamées les années passées (augmentation du nombre d'accès à la hors-classe) sont brutalement stoppées.

Le ministre avoue aujourd'hui que la revalorisation se limitera aux nouveaux recrutés en 2010 et que toute perspective pour 2011 sera liée au budget 2011 ; donc aucun engagement, y compris pour l'année prochaine.

Dans le même temps, le ministre n'hésite pas à rechercher par tous les moyens à imposer aux enseignants des tâches supplémentaires à travers la multiplication des réunions, l'augmentation continue du nombre de classes dans le service, avec le surcroît de travail que cela représente, l'augmentation des heures supplémentaires, les suppressions massives de postes, etc.

Les choix gouvernementaux sont clairs : distribuer des milliards pour alléger les charges des entreprises et renflouer les banquiers spéculateurs, sans pour autant générer des créations d'emplois. Dans notre secteur, il n'y a qu'une seule catégorie de promesses tenues : celles qui permettent d'économiser des emplois et des crédits, et celle qui vise à faire des personnels du second degré des personnels serviles.

2-3 / Le dossier de la formation des enseignants est emblématique de ces régressions.

Élever le niveau de recrutement des enseignants et CPE est une revendication du SNES depuis longtemps, qui répond aux évolutions des métiers, des savoirs, aux besoins du système éducatif.

Dans une société où les citoyens sont appelés à se prononcer sur des enjeux sociaux, politiques, économiques complexes, l'élévation des qualifications est une garantie et une nécessité démocratique. La volonté de faire réussir tous les jeunes qui nous sont confiés, d'amener au moins 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat, ajoutée à l'objectif plus récent d'amener 50 % au niveau de la licence participent de cette évolution. Or, le diplôme nécessaire pour enseigner dans le second degré était depuis 1950 la licence, pour les certifiés. Prétendre élever le niveau général des qualifications tout en maintenant celui des enseignants à l'identique relève pour le moins du paradoxe.

Cependant, le gouvernement s'est saisi de l'occasion pour supprimer massivement des emplois. C'est ainsi qu'au lieu de travailler à une meilleure articulation des différentes composantes de la formation, de compléter la pré-professionnalisation par une année de formation après le concours, organiser des pré-recrutements, il a décidé de supprimer l'essentiel de la formation initiale des lauréats des concours et de la transférer au cours du master, notamment au travers de stages en « responsabilité » pour les étudiants. Cette pirouette permet ensuite d'affecter les enseignants et CPE stagiaires à temps plein et d'en faire des moyens d'enseignement à part entière. Elle nie d'abord tout besoin de formation pour les personnels d'enseignement et d'éducation. C'est une vision complètement réactionnaire de ce qui fait le cœur du métier : si un enseignant doit maîtriser parfaitement les connaissances qu'il est chargé de transmettre, il se doit aussi d'analyser et de remédier aux difficultés de toutes sortes que peuvent rencontrer les élèves.

C'est cette dimension du métier qui permet de faire progresser tous les élèves. En faisant un tel choix, le gouvernement renonce donc à la réussite de tous.

Et les conséquences en gestion des personnels seront catastrophiques.

Il faut donc un changement profond de politique éducative et donc de politique de gestion des personnels. Dans la déclaration liminaire commune, la conception partagée du dialogue social et du paritarisme a été très largement déclinée. Nous n'y reviendrons pas. Mais nous attendons des réponses.

3. Le mouvement 2010

Le mouvement est une des plus importantes des opérations de gestion. Politiquement, le but du mouvement est d'assurer la couverture harmonieuse des besoins du service public et de satisfaire les vœux des personnels dans l'équité et la justice : 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.

a) Le carcan budgétaire : le vrai carcan n'est pas celui du statut (espace de protection du fonctionnaire et de garanties collectives et individuelles) mais celui de la pénurie budgétaire. L'accentuation des baisses des recrutements et la réduction de l'offre d'enseignement en continuité avec les années antérieures, les suppressions de postes qui en découlent rendent impossible un mouvement de bonne qualité et entravent la mobilité des personnels à l'inter comme à l'intra. L'application actuelle 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.

A cet égard, la suppression des emplois de stagiaires oblige les recteurs à nommer les futurs recrutés sur des emplois complets de titulaires. Les asseoir sur des postes complets sera une catastrophe pour les mutations de tous, particulièrement lors de la phase intra. Plus de 7100 blocages de postes sont, en masse, programmés. La menace est très forte d'une asphyxie générale de la mobilité géographique dans le second degré.

b) 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, ce n'est plus contesté. Tout projet de déconnecter la titularisation de la première affectation et de la prise de poste, tout projet de régionaliser le recrutement... aura pour effet un blocage accru du système des mutations.

De ce point de vue, **nous attirons très vivement l'attention de l'administration centrale sur une situation anormale :** de trop nombreux recteurs n'ont pas encore publié leur circulaire pour l'Intra 2010. Ainsi, nombre de collègues obtiendront les jours prochains une mutation inter-académique, sans savoir comment ils seront traités dans leur nouvelle académie. Il est impératif que les recteurs publient ces textes très rapidement. En tout état de cause, ils auraient dû le faire dès décembre, lors de la saisie des vœux de l'inter, afin que les candidats à mutation soient pleinement éclairés sur la totalité des conditions de gestion de leur situation par l'administration.

C'est pourquoi **nous revendiquons la reconstruction d'un mouvement national unifié** permettant les mutations 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, par le respect de l'exigence de transparence.

c) Les barèmes : ils fondent l'équité et la transparence du mouvement en tant qu'opération de gestion, et s'ils sont bien évidemment non réglementaires et « indicatifs » (ce que tout le monde sait depuis toujours), pour autant, ils constituent la règle que l'administration applique à tous par note de service : nul ne peut y déroger sous peine de rompre l'égalité de traitement entre fonctionnaires dans la même opération de gestion.

Nous sommes attachés à une prise en compte de la diversité et de la réalité des situations individuelles, familiales et professionnelles au travers d'un équilibre des quatre grands blocs composant le barème : la partie commune, les situations administratives, les situations familiales, les choix individuels.

Institué comme règle commune de gestion, le système du barème implique la succession des opérations de correction et d'amélioration du projet de mouvement auxquelles seront dévolus les travaux de nos commissions paritaires ces prochains jours.

Les déséquilibres introduits ces dernières années, notamment par le système des APV, pèsent sur les flux généraux des personnels à l'inter comme à l'intra, et au prétexte de résoudre la question des établissements difficiles visent en fait à contraindre les collègues à des « parcours de carrière » définis par la hiérarchie et à dynamiter le système d'éducation prioritaire, en lien avec le dispositif « ambition réussite » que nous contestons tant sur le fond pédagogique que d'un point de vue de politique scolaire.

Nous promouvons l'idée de mobilité choisie et volontaire, dans l'équité de traitement et la transparence des opérations, selon des critères lisibles et quantifiables : c'est 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.

A contrario des visées gouvernementales de taylorisation et de déqualification des métiers de l'enseignement et de l'éducation, à rebours de l'idée de soumission accrue 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.

Les élus nationaux des personnels
SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU
Paris, le 9 mars 2010