



OUVERTURE des CAPN / FPMN de mouvement inter-académique 2019

Déclaration liminaire des élus nationaux SNES SNEP SNUEP – FSU

26 février 2019

Notre déclaration comprendra deux parties :

- 1 – le mouvement
- 2 – le contexte

1 – le mouvement :

- une opération massive

Aujourd'hui s'ouvrent les FPMN et CAPN du mouvement national à gestion déconcentrée, qui est depuis des décennies **la plus massive opération de gestion de l'administration**. Ces dernières années, à travers les deux phases du mouvement, plus de 80 000 demandes d'affectation et de mutation ont été traitées chaque année. Une opération de gestion d'une telle ampleur ne peut se faire sans que soit appréciée la diversité des situations et des demandes : le seul outil qui le permette objectivement et techniquement est le « barème ». Sa bonne utilisation repose sur le travail de l'administration et sa vérification par les élus des personnels.

- le barème

Le barème est un **outil de gestion pour l'administration**. Seul le barème permet en effet un classement des demandeurs selon un ensemble de critères quantifiés et objectifs prenant en compte la situation de carrière, administrative, familiale et les choix individuels. Il permet à notre administration de traiter chacun en fonction de règles communes qui doivent s'appliquer à tous.

Le barème est en même temps un **outil de contrôle pour les élus des personnels**, un garde-fou contre l'opacité et l'arbitraire. Le barème permet en effet de vérifier la régularité des actes de gestion opérés par l'administration, d'établir la transparence des opérations et de combattre les tentatives de passe-droits. Seul le respect d'un barème équilibré, s'appliquant à tous, soumis à l'expertise des élus permet d'éviter que les mutations soient subordonnées à des critères subjectifs, variables et non transparents : avis d'un chef d'établissement, « mérite », « docilité »... C'est pour toutes ces raisons que les personnels y sont très attachés.

- un nouveau barème, sécurisé et rééquilibré, et une note de service revue

Ce mouvement est le premier où le barème est **juridiquement sécurisé** grâce au décret n° 2018-303 du 25 avril 2018. Nous appelions cette sécurisation de nos vœux depuis longtemps. Les éléments du barème s'insèrent désormais dans des catégories d'éléments de barème instituées par le décret.

Outre la sécurisation juridique, le barème a connu une évolution allant dans le sens du **rééquilibrage** que nous demandions depuis de nombreuses années. Si le ministère n'a pas accédé à

notre demande de tripler les points liés à l'ancienneté de poste, partie commune à l'ensemble des demandeurs, le doublement qu'il a opéré va dans le bon sens : il prend davantage en compte l'ensemble des situations des demandeurs. Nous nous félicitons également de voir certaines bonifications réévaluées (bonification éducation prioritaire et bonification ex non titulaire notamment). C'était là aussi une de nos demandes, l'objectif étant de ne pas voir ces bonifications perdre trop en valeur relative dans le cadre du barème rééquilibré.

La mise en place du nouveau barème a été l'occasion de revoir **l'architecture et la rédaction de la note de service**. Nous saluons les efforts des services pour la rendre davantage compréhensible par les différentes catégories de lecteurs. Lors des discussions que nous aurons sur la prochaine note de service, nous reviendrons sur un certain nombre de points qui peuvent sans doute être améliorés.

Nous souhaitons notamment le **retour des CPE et des Psy-EN** parmi les corps dérogeant au statut général de la fonction publique : nous défendons le fonctionnement en équipes éducatives homogènes ; c'est pourquoi nous continuons de porter notre revendication d'une unité des modalités de gestion des personnels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

- points de désaccord

Si le rééquilibrage proposé nous convient globalement, il y a un certain nombre de points avec lesquels nous sommes en désaccord. Nous aurions souhaité qu'une clause de sauvegarde soit instaurée pour les titulaires 1ère et 2ème année qui n'avaient pas joué leur bonification de 50 points et l'avaient conservé, élaborant par là une stratégie à moyen terme.

Le caractère annuel de la note de service ne permet pas de bâtir une **stratégie sur plusieurs années**. Ces dernières années, plusieurs exemples l'ont démontré : disparition de la bonification TZR à l'inter, plafonnement du vœu préférentiel... Citons aussi les « bricolages » successifs sur les bonifications pour exercice dans les établissements qui relevaient du **dispositif APV**. Il aurait été plus juste et plus clair que l'administration réponde favorablement à notre demande de maintien de ces bonifications pour l'ensemble des bénéficiaires sans limitation de durée.

Étant données les incertitudes qui pèsent sur la pérennité des éléments du barème, qu'advient-il de la bonification Mayotte en 2024 ?

- le barème rénové, un gage de fluidité ?

Le nouveau barème avait toutes les caractéristiques pour assurer davantage de fluidité au mouvement, pour permettre la satisfaction d'un plus grand nombre de demandeurs. C'était sans compter sur les mesures annoncées par le ministre : diminution du nombre de postes aux concours et suppressions de postes quand les effectifs du second degré augmentent auront un effet de blocage du mouvement.

Le retour à un **mouvement national en un seul temps**, de poste à poste, sous le contrôle des instances paritaires, serait de nature à améliorer la fluidité du mouvement.

- le travail des élus

Nous tenons à remercier les services de la DGRH pour la remise des documents, papier et informatiques, dans le respect du calendrier annoncé et pour les réponses à nos nombreuses sollicitations durant la phase de préparation où nous nous sommes attachés à accomplir notre travail d'élus des personnels en vérifiant l'ensemble des candidatures et en demandant la correction des erreurs repérées. Seul ce travail garantit le respect des règles, l'égalité de traitement entre tous les candidats. Au fur et à mesure des FPMN et CAPN, nous aurons le souci de proposer des améliorations du mouvement. Le compte-rendu que nous ferons des FPMN sera gage de transparence pour les participants. Rappelons ici que nous restons opposés à la diffusion auprès des participants de ce qui n'est qu'un projet non vérifié qui ne prend pas en compte l'ensemble des données. Cette diffusion ne fait qu'accroître le stress des participants, pour qui l'enjeu est important, et perturbe notre travail de préparation. Cette diffusion du projet est d'autant plus inacceptable qu'elle intervient à un moment où les candidats sont encore dans les délais réglementaires pour faire une demande tardive, demande pouvant être motivée par une information erronée.

2 – le contexte :

Le projet de loi modifiant le Statut général de la Fonction publique a été dévoilé courant février. Trois réunions d'information se sont tenues la semaine dernière à la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP). Il est confirmé que les modifications prévues ne constituent ni plus ni moins qu'un projet de destruction du Statut général et des services publics.

Pour y parvenir, il est nécessaire de casser les droits des personnels : ce projet, d'une brutalité sociale inouïe, remet en cause les droits de cinq millions de salariés, fonctionnaires d'État, territoriaux ou de la Fonction publique hospitalière. Ces droits, acquis à la Libération et garantis par les grands équilibres du Statut général de 1946, réaffirmés et actualisés par les lois de 1983 et 1984 en ce qu'elles nous concernent, puis confirmés en 2010 sous la présidence de Nicolas Sarkozy seraient, si le projet était maintenu, quasiment abolis et avec eux la conception du fonctionnaire-citoyen, acteur du service public.

Pour résumer, tous les éléments qui apportent des garanties aux personnels, et donc aux usagers du service public, contre l'arbitraire et l'opacité en matière administrative sont attaqués : commissions paritaires vidées de leur substance, application aux fonctionnaires civils de modalités de gestion relatives aux personnels sous statut militaire, recours accru au contrat contre le statut, fusion d'instances en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, ... Une telle liste n'est pas exhaustive : nous nous limiterons à quelques exemples.

1/ Sur les Commissions Administratives Paritaires et leur rôle

Fondées à la Libération (Statut général de 1946), les CAP sont des instances de consultation préalable permettant de lutter contre l'opacité, l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants des personnels qui y siègent sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutation, de promotion et d'avancement, est connu et reconnu.

Dès le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées ni sur les mutations, ni sur les promotions ni sur les avancements. En clair, cela signifie que l'administration opérerait seule en ces matières, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à sa hiérarchie et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes. Ainsi, sera rendue impossible la légitimation de toute décision.

2/ Sur les recours

La seule voie de recours possible serait l'utilisation de la procédure dite du recours administratif préalable obligatoire (le RAPO), déjà appliquée depuis près de 20 ans aux personnels militaires : les militaires eux-mêmes, par la voie de leurs associations professionnelles de défense, en demandent l'abrogation, qualifiant ce dispositif d'« *outil efficace de discrimination et de régression du droit* ».

3/ Autres dispositions

D'autres dispositions prévoient qu'en cas « d'externalisation » de services (en clair, cession ou attribution de services, par exemple au secteur privé), seront prononcés des détachements d'office (= d'autorité) des personnels sans aucune garantie de retour dans l'administration d'origine ni recours possible.

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail, les comités hygiène-sécurité-conditions de travail (CHS-CT) seraient fusionnés avec les comités techniques (CT). La perte d'indépendance des CHS-CT restreindra et entravera le contrôle exercé par les représentants des personnels sur les obligations des employeurs publics en matière de santé et de sécurité au travail.

Enfin, le projet de loi prévoit une habilitation à légiférer par ordonnances en urgence pour « réformer et simplifier » dans la Fonction publique la médecine du travail, la médecine de prévention, les règles concernant les maladies professionnelles...

Sur l'ensemble de ces points, qui constituent une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ce qu'ils sont depuis la Libération et le Statut de 1946, les syndicats nationaux de la FSU appellent l'ensemble des fonctionnaires de notre administration, d'État et au-delà, à se mobiliser et à se préparer activement à toutes les formes d'action nécessaires afin de faire reculer le projet actuel, qui doit être abandonné.

Nous appelons Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale, dont le devoir est aussi de protéger les personnels de son département ministériel, administration d'État, à intervenir au sein du gouvernement pour que soient garantis et préservés les droits des personnels acquis à la Libération.

À Paris, le 26 février 2019
Les élus nationaux SNES-SNEP-SNUEP (FSU)