



Syndicat National
Force Ouvrière
des Lycées et Collèges



inFO mouvement intra.

Cette semaine, les GT se sont réunis par corps (certifiés-agrégés ; P_EPS ; CPE ; COP ; PLP...) pour examiner et valider les barèmes. Les barèmes définitifs seront publiés sur siam du 15 au 24 mai.

En 2017, il y a près de 1500 candidats à mutation chez les certifiés et agrégés, dont 62 % participent volontairement (puisqu'ils sont déjà titulaires). Près de la moitié des demandes émane de collègues en collège et un quart de TZR.

Pour les participants obligatoires, il y a notamment plus de 600 collègues stagiaires à affecter, mais près de 70 collègues sont encore victimes de mesure de carte scolaire cette année.

Lors du GT, FO est intervenu, à maintes reprises, pour faire corriger des barèmes ou demander des précisions et éclaircissements. Nous avons obtenu que les services des TZR en établissement REP+ soient pris en compte dans le calcul de leur barème, y compris pour des remplacements dans des établissements REP+ différents. Nous nous félicitons que le principe d'équité ait guidé nos travaux dans le cadre paritaire du classement des candidats. Vous lirez ci-dessous notre déclaration.

Les affectations seront prononcées du 14 au 16 juin. Pour assurer le suivi de votre dossier, être défendu lors des commissions d'affectation, être informé du résultat, il est encore temps, si ce n'est fait, de renouveler votre cotisation 2017 ou d'adhérer.

Le bulletin est à télécharger ici :

<http://www.snfolc59.fr/wp-content/uploads/2017/01/Bulletin-cotisation-2017-1.pdf>



Syndicat National
Force Ouvrière
des Lycées et Collèges



Déclaration au GT vérification de barème 10/05/2017.

Le nombre de participants cette année est toujours important, y compris pour les participants volontaires. Cela traduit bien sûr l'aspiration de nombre de collègues à évoluer dans leur métier en changeant de poste. Cela traduit aussi le malaise grandissant qui saisit les professeurs, les contre-réformes successives de ces dernières années ayant eu pour effets conjugués d'augmenter la charge de leur travail, de remettre en cause sa rémunération, et peut-être plus grave encore, de le vider de son sens.

L'augmentation de la charge du travail est d'une part la conséquence de la réforme du collège avec le renouvellement intégral des programmes de chaque niveau, incluant la mise en place de nouveaux dispositifs (AP, EPI) avec peu de moyens et de nouveaux modes d'évaluation des élèves. Le décret Hamon de 2014 sur les ORS a d'autre part prétendu « reconnaître » certaines « missions liées » en les rendant gratuites pour l'employeur. Pire encore, les IMP découlant du même décret, qui ont supprimé les décharges statutaires, ainsi que les considérations sur le rôle respectif de chaque matière dans l'évaluation du socle tentent de mettre les professeurs en concurrence. Enfin, « l'autonomie des établissements » qui est devenue le maître-mot des réformes et la nouvelle évaluation « par compétences » des professeurs, qui se cache derrière une revalorisation dérisoire de leur salaire, s'attaquent directement, et parfois brutalement, à leur liberté pédagogique et à leur rôle de transmission de savoirs disciplinaires.

Nous en profitons, puisque c'est notre mandat, pour rappeler que nos revendications d'abrogation de ces réformes est toujours d'actualité, et que celle-ci nous paraît plus urgente que jamais.

Pour les salaires, le compte n'y est pas, et nous revendiquons toujours 8 % d'augmentation du point d'indice et 50 points en plus pour tous.

Quant aux postes, sans lesquels il n'y a pas de mutations possibles, nous mettons en garde contre toute tentation de « rétablir les comptes de l'État » en hypothéquant sur l'avenir du pays et en dilapidant son héritage social. Nous réaffirmons avec la confédération FO que les services publics sont, et font, la République.

Pour ce qui est des considérations techniques du GT qui nous réunit aujourd'hui, nous réaffirmons notre attachement inconditionnel au principe des affectations sur barème, seule garantie d'un traitement équitable des candidats à mutation.

Nous tenons ici à rendre hommage à l'attention portée par les services du rectorat de Lille à cette question. Dans le cadre du travail paritaire avec les organisations syndicales, nous avons pu faire évoluer l'économie générale du barème dans le sens d'une plus grande équité : rééquilibrage entre la part fixe et les bonifications liées aux priorités légales, réévaluation de certaines bonifications excessives (les 1000 points pour reconversion par exemple), prise en compte de l'ancienneté des TZR entrant dans l'académie (revendication de



Syndicat National
Force Ouvrière
des Lycées et Collèges



longue date du SNFOLC), réaffirmation des critères de détermination des MCS et des compléments de service, sans oublier l'attention particulière aux situations médicales (et notamment la prise en compte des ascendants ou collatéraux en perte d'autonomie.)

Et c'est au nom de ce souci d'équité que nous continuons à demander la suppression du dispositif académique de super-bonification REP+ accordée sur « grand oral » et qui reste selon nous un mouvement spécifique déguisé, favorisant les candidats « locaux » pour des questions matérielles évidentes. Le système national de bonification d'entrée et de sortie du dispositif REP se suffit à lui-même.

En outre, la décision d'exclure les collègues exerçant déjà en REP+ de la bonification académique est tout simplement incompréhensible et scandaleuse pour les intéressés. Elle contredit de fait le dispositif national de bonification de sortie de REP+, puisque celle-ci ne saurait rivaliser avec les 1200 points d'entrée octroyés par l'académie. Ainsi par exemple une collègue ayant enseigné 15 ans dans un établissement REP+ (dans le bassin minier, sur la côte ou dans une autre académie) aura un barème inférieur à un collègue stagiaire bénéficiant de la super-bonification pour être affecté dans un établissement REP+ dans l'agglomération lilloise. Comment lui expliquer le motif qui l'écarte du dispositif d'entrée ? Toute sortie de REP+ doit-elle être définitive ? L'inexpérience sur le type de poste est-elle un gage de stabilité des équipes ?

A propos de l'éducation prioritaire, rappelons que FO revendique que les collègues sortis du dispositif en 2014 conservent leurs moyens et les collègues leur bonification *sans limite de temps*.

Enfin, il reste inacceptable, de notre point de vue, que la bonification soit plafonnée à 8 ans et plus.

Concernant le retour de congé parental, nous ne désespérons pas, non plus, d'éviter aux collègues qui usent de ce droit de ne pas perdre leur poste ou, à défaut, de les faire bénéficier d'une plus forte bonification pour leur participation au mouvement.

Nous remercions enfin les services pour l'information régulière et la communication des documents.