



Nous avons déjà donné notre analyse du barème lors du GT dédié à cette question. Nous remercions à nouveau les services pour leur travail et la communication des documents et informations.

Nous n'allons pas revenir sur les chiffres, nous allons seulement rappeler que pour que le droit à mutation soit effectif, il faut des postes, et ce que révèle au grand public le scandale de l'inscription des bacheliers à l'Université, c'est bien le déficit chronique d'investissement dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche comme dans l'Education Nationale pour porter une classe d'âge dont la hausse démographique n'est pas une découverte vers un haut niveau de qualification dans des conditions dignes de la République et d'une des plus grandes puissances économiques mondiales.

Nous dénonçons aussi les effets d'une contractualisation accrue, qui conduira à assurer, ou non, le remplacement par des emplois non statutaires, qui ne permettent ni la continuité du service public, ni la garantie d'un enseignement de qualité. Pour recruter des personnels formés et qualifiés, il faut rendre les métiers attractifs, et pour cela, il faudrait écouter les revendications desdits personnels. Sauf que le moins qu'on puisse dire, c'est qu'on n'en prend pas le chemin...

Car comment ne pas articuler l'ordre du jour qui nous réunit avec l'actualité voulue par « l'agenda social » du gouvernement ?

Celui-ci menace purement et simplement de supprimer les CAP dont la FPMA de ce jour est une émanation.

Les conséquences et les intentions d'une telle décision sont simples à appréhender : après avoir liquidé le statut des cheminots, dont la lutte n'est pas éteinte, et auxquels nous réaffirmons notre soutien, il s'agit de s'attaquer au statut de fonctionnaire d'État. Les

personnels de l'Education Nationale, que le gouvernement souhaiterait sans doute voir disparaître du registre des « dépenses de l'Etat », sont particulièrement visés, on le comprend.

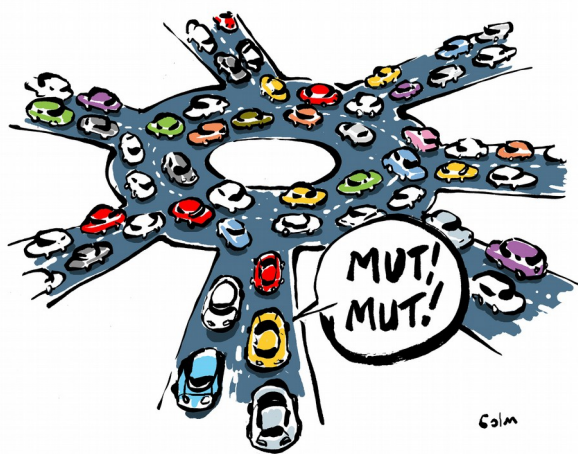
Quant aux mutations cela signifie, comme le ministre en a déjà plusieurs fois affiché la volonté, la suppression du mouvement sur barème au profit d'un recrutement « local » par le chef d'établissement.

« Pour le mouvement des enseignants, nous dit-il, il ne faut pas s'en remettre uniquement à la « machine » et à l'ancienneté. Nous devons remettre de l'humain dans la gestion des ressources humaines. »

Déclaration qui ne manquera pas surprendre tous les personnels présents dans cette salle et qui vaudrait d'inviter le ministre à participer à nos travaux, non pas simplement aujourd'hui, mais toute l'année, pour qu'il constate que de « l'humain », des personnes qui travaillent à affecter au mieux les collègues, il y en a ! Et que c'est ce que l'on appelle le travail paritaire.

S'ils le connaissaient, les détracteurs du mouvement sur barème pourraient certes lui reprocher sa complexité, mais il est facile de comprendre que celle-ci est le gage de la prise en compte des situations individuelles, professionnelles, familiales, médicales, - bref, de l'« l'humain » dans la gestion des postes.

Du point de vue du fonctionnement des règles du mouvement, nous sommes donc face à un paradoxe. Alors que dans le cadre contraint des postes existants, l'exercice paraît le plus équilibré du point de vue des règles, et que de part et d'autre de la table, nous pouvons nous féliciter du souci de l'équité de traitement du droit à mutation des professeurs déjà ou bientôt titulaires ; l'aboutissement de ce travail paritaire est menacé de disparaître du jour au lendemain.



Il est vrai que les attaques contre le statut n'ont pas manqué ces dernières années. Retenons le bouleversement de 60 ans de cadre statutaire avec la réforme des obligations de services du décret d'Août 2014 abrogeant les décrets de 50, surnommé « décret Hamon » dont les collègues découvrent chaque année les effets délétères en termes de charge de travail et de rémunérations : indemnités fractionnables contre décharges statutaires ouvrant droit aux HSA, « missions liées » réaffectant le travail assumé par d'autres personnels sur les enseignants comme l'orientation ou rendant certaines tâches gratuites... Et bien sûr la réforme de l'évaluation des professeurs, cohérente avec celles des ORS, qui relativise la part de l'enseignement disciplinaire pour faire dépendre leur évolution de carrière de critères ne relevant pas de l'enseignement et dont l'appréciation ouvre la voie à l'arbitraire.

FO est à ce titre perplexe devant ceux qui s'alarment aujourd'hui, après avoir accompagné ces réformes qui enfonçaient des coins dans le statut, faute sans doute d'avoir vu le danger se profiler... Il n'y jamais eu d'opposition de principe de notre part, mais une analyse des conséquences que les faits ont ratifiée.

FO n'est pas dupe, le « nouveau contrat social » que l'on feint de vouloir passer avec les agents de la fonction publique est un nouveau coup de butoir contre le statut.

Mettre fin au paritarisme, qui fut introduit dans la fonction publique en 1946, c'est laisser la gestion des carrières aux seuls supérieurs hiérarchiques sans discussion ni contrôle réglementaires des élus du personnel. C'est une régression inouïe des droits des salariés du public qui revient à une conception peu démocratique des relations entre les



salariés et leur employeur.

Cette commission paritaire incarne, selon nous, la garantie apportée aux agents participants au mouvement de mutation sur barème : les règles sont établies dans la concertation, publiées et accessibles à tous, nous pouvons rendre compte objectivement de l'affectation obtenue, ou non, aux intéressés.

Y mettre fin c'est créer les conditions de toutes les défiances et suspensions des professeurs sur les réseaux d'influence et les pratiques de favoritisme.

Nous concluons en pastichant une phrase célèbre, pour déclarer que l'affectation sur barème est sans doute le système le pire... à l'exclusion de tous les autres !

