

I) Sur la situation générale :

L'importante mobilisation des fonctionnaires et agents de la Fonction publique ce 9 mai exprime le rejet de l'ensemble des syndicats du projet de loi Fonction Publique et doit alerter d'urgence le gouvernement sur la nécessité d'entendre l'expression syndicale et d'ouvrir, contrairement à ce qu'a annoncé vendredi le secrétaire d'Etat, une véritable négociation.

A ce sujet, FO constate que le gouvernement n'a même pas pris la peine d'inviter les organisations syndicales qui avaient déposé un préavis de grève, conformément à la législation, à une négociation.



FO déplore que le secrétaire d'Etat ne retienne de sa mission que la dimension « comptes publics », assimilant le déficit public (70 milliards d'euros) à la Fonction publique pour justifier la nécessité de nouvelles économies, oubliant les 140 milliards d'aides publiques aux entreprises, dont les 40 milliards que représente le CICE cette année !

FO note qu'à peine après que le Président de la République ait indiqué être prêt à abandonner l'objectif de suppression de 120 000 emplois, le gouvernement maintient cet objectif, le ministre

du budget ayant lui-même considéré que l'objectif était tenable. Comment dans ces conditions répondre aux besoins de services publics de proximité ?

LA CAPCULETTE 2022



UNE TOUCHE DE RIGUEUR
UNE TOUCHE D'AUSTÉRITÉ

Une fois encore, pour FO, il faut cesser de réduire la Fonction publique et le service public à une dépense et le statut général à une contrainte de gestion.

Le Statut général porte droits et obligations des fonctionnaires et garantit, à ce titre, la neutralité et la continuité du Service public, donc l'égalité de traitement et l'intérêt général.

Le Service public est de ce fait un maillon indispensable à l'égalité républicaine et à la justice sociale sur l'ensemble du territoire.

C'est pourquoi FO dénonce l'élargissement du recours à des emplois contractuels, l'instauration de ruptures conventionnelles d'emplois, l'affaiblissement des instances de représentation individuelle et collective des agents et la déclinaison de la « transformation » de la Fonction publique dans le cadre des lois concernant le secteur de la santé et de l'éducation nationale.

II) Concernant l'ordre du jour de ce GT.

Plusieurs changements ont été opérés dans la note de service du mouvement intra académique 2019 encadrée par le décret de sécurisation 2018-303 du 25 avril 2018 qui ajoutent aux priorités

légales actuelles (rapprochement de conjoint, handicap, politique de la ville et mesure de carte scolaire) les priorités suivantes : autorité parentale conjointe, caractère répété d'une même demande (comment cela est-il pris en compte à l'intra?), expérience et parcours professionnel, territoire rencontrant des difficultés de recrutement. Les bonifications ne relevant pas de priorités légales ne peuvent dépasser le minimum attribué à ces priorités à savoir 20 points pour l'ancienneté de poste au titre de l'expérience.



Les évolutions du barème inter se traduisent à l'intra par des dégradations inacceptables de nombreuses situations.

1 Sur la partie fixe (échelon et ancienneté de poste), le barème a suivi les évolutions de l'inter à savoir 20 points par année d'ancienneté dans le poste et 50 points tous les 4 ans, ce qui correspond à des demandes formulées à plusieurs reprises par le SNFOLC dans le but de rééquilibrer part fixe et part variable du barème.

2 En revanche la situation des fonctionnaires stagiaires se dégrade à nouveau cette année. Alors que plus de 7% ont été traités en extension au mouvement intra 2018, la bonification passe à 10 points contre l'avis de toutes les organisations syndicales sur l'ensemble des vœux au lieu de 50 points antérieurement sur le premier vœu large. Le rectorat a argué l'absence de marge de

manœuvre sur cette bonification sans autre explication, s'agit-il réellement d'un argument digne du « dialogue social » ? La mutation des stagiaires est encore plus incertaine alors que leur année de stage est déjà difficile. Et cette diminution de la bonification s'ajoute aux effets de la réforme dite « PPCR » qui, pour allonger les carrières, a conduit à prendre en compte l'échelon 2 et non le 3 au bout d'une année de stage réduisant le barème minimal à 14 points (sans parler du salaire!) Cela participe sans doute de la revalorisation du métier dès son entrée que le ministère assure vouloir mener ! Les stagiaires ex fonctionnaires n'ont toujours pas droit à une bonification à l'intra s'ils ont utilisé celle de l'inter, l'expérience n'est valorisée que si elle est contractuelle.



3 Il est incompréhensible que le rectorat ait répondu défavorablement aux demandes du SNFOLC de traiter à stricte égalité les bonifications de rapprochement de conjoint, autorité parentale conjointe et parent isolé (la qualité de parent isolé n'étant pas une priorité légale) et de maintenir les bonifications pour enfants aux enfants de moins de 20 ans. L'âge a été abaissé à 18 ans sous prétexte que les modes de garde cessent à 18 ans et que le soutien financier à un enfant n'est pas lié à sa situation géographique ! Pourtant, la CAF elle-même considère que les enfants sont sous la dépendance de leurs parents jusqu'à 20 ans. Autant de décisions qui vont à contre-sens des évolutions de notre société !

4 Mais en matière de double discours, il y a peut-être pire, c'est le sort réservé aux collègues qui souhaitent bénéficier d'un congé parental pour élever leur(s) enfant(s) ou à ceux qui

reviennent de congé longue durée. Dans les deux cas, il est question de ramener la bonification à 19 points les années suivantes « pour rester dans le cadre réglementaire du décret. »

D'un côté, les collègues atteints d'une pathologie lourde sans reconnaissance de travailleur handicapé sont exclus des priorités légales et subissent une double peine avec la perte de leur poste.

D'un autre les collègues, majoritairement des femmes, qui utilisent le droit – qui est parfois une nécessité - à se consacrer à leurs enfants pendant plus de 6 mois sont sanctionnés par la perte de leur poste (rappelons que ce congé représente déjà une perte intégrale de salaire!) Et dire que le gouvernement a fait de l'égalité hommes/femmes dans la fonction publique une cause prioritaire ! Quel bel exemple en effet ! Ne se comporte-t-il pas ici comme n'importe quel employeur cherchant à dissuader des salariés d'user de leurs droits ?



MUTATIONS MUSICALES

Certes, sous la pression de toutes les organisations syndicales, le rectorat de Lille a maintenu cette année la bonification de 1000 points accordés aux retours de Congé Longue Durée ou de Postes

Adaptés et la bonification de 150 points pour retour de Congé Parental. Mais nous savons qu'il s'agit d'un maintien transitoire, et certainement pas d'une « sécurisation » pour ces situations. Dans ce contexte, la proposition du SNFOLC de conserver jusqu'à 3 ans le poste de ces collègues en congé parental paraît plus que jamais pertinente.

FO n'abandonne pas sa critique de la bonification pour retour de détachement, qui est en principe attribuée sur un vœu département. Comme tout le monde le sait, pour des raisons géographiques propres à l'académie cette bonification n'est dans la plupart des cas pas utile aux intéressés. Il reste donc indispensable de l'adapter aux réalités de notre académie.

Pour dire un mot du mouvement spécifique, nous prenons acte de l'engagement du rectorat à communiqué aux candidats les avis motivés des inspecteurs et chefs d'établissement.



Le SNFOLC rappelle que l'obstacle majeur pour les collègues cherchant à muter aujourd'hui est la suppression des quelques 150 ETP dans l'académie. Les éléments du barème ne sauraient masquer les réalités suivantes : profilage des postes, mouvement spécifique déguisé avec la super bonification REP+ de 1200 points, diminution des postes offerts aux concours, augmentation du recrutement de contractuels, ...

Le SNFOLC continue de revendiquer le retour à un mouvement national sur barème étudié en CAPN seul garantie d'être muté sur le poste de son choix et en toute connaissance de cause.

Nous terminons bien sûr en remerciant les services du rectorat pour leur travail, leur réactivité à nos questions et aux problèmes soulevés en amont, c'est ce dialogue invisible qui permet aux élus du personnel d'exercer leur fonction paritaire de façon efficace, ce qui est un gage pour l'équité de traitement des personnels.

Toute remise en cause de l'affectation sur barème, toute remise en cause du paritarisme telle qu'engagée par le gouvernement ne pourraient que plonger les professeurs des lycées et collèges, à l'instar de tous les fonctionnaires, dans la plus grande défiance vis-à-vis des autorités assurant leur affectation et leur droit à mutation. Gageons qu'aucun personnel présent aujourd'hui autour de cette table ne souhaite sérieusement en finir avec son statut.

Les commissaires paritaires du SNFOLC de Lille.