

L'ANCIENNETÉ, PIERRE ANGULAIRE DU MOUVEMENT

Les délégués des personnels du SNUipp-FSU ont toujours porté une double exigence : améliorer les opérations du mouvement pour les personnels et assurer partout où il y a des élèves la présence du Service Public. Ils assument le fait d'être les représentants de la seule organisation syndicale à porter en toute transparence et en toute loyauté ces valeurs dans le département.

La question du mouvement est un chantier permanent pour les délégués des personnels du SNUipp-FSU. Il s'agit, en lien avec la profession, de définir ce qu'ils portent auprès de l'administration. En cela, notre organisation a l'obligation de produire les données structurantes, de cette opération, nécessaires à la compréhension et à l'action de tous. **Le SNUipp-FSU est la seule organisation à mener ce travail avec densité et permanence.** C'est grâce à cette expertise collective qu'il a obtenu des avancées significatives. L'objectif principal est de permettre

Comparaison AGS et Barème des participants au mouvement

	AGS moyen	Barème moyen	Ratio AGS/ barème
2010	9,425	14,433	65,30%
2011	10,408	16,402	63,46%
2012	10,728	17,577	61,03%
2013	10,728	16,842	63,70%
2014	12,372	20,593	60,08%
2015	11,708	20,135	58,14%
2016	11,641	14,683	79,28%
2017	11,874	15,403	77,09%
2018	11,59	15,534	74,61%
2019	12,32	16,022	76,89%
2020	Données censurées par la loi de la transformation de la fonction publique		
2021	Données censurées par la loi de la transformation de la fonction publique		

à tous, dans les 3 à 5 ans après la sortie de formation, de se positionner «à titre définitif» sur la zone géographique souhaitée. Puis, sur la base de cette affectation, d'améliorer sa situation au fil de sa carrière. A cet objectif, s'ajoute celui de maintenir les dispositifs de solidarité collective permettant de compenser les «événements professionnels ou personnels» (fermeture de classe, prise en compte des situations médico-sociales passagères ou durables).

Dans ce cadre, le SNUipp-FSU, sur la base du travail avec la profession, a œuvré à redonner à «l'Ancienneté» son rôle de colonne vertébrale du barème du mouvement. En effet, l'une des attaques du ministère Darcos (en 2008) sur le mouvement avait été de minorer cette composante du barème du mouvement en augmentant massivement l'ensemble des bonifications. L'étude des mouvements de cette période a montré une baisse massive de satisfaction avec des chaînes raccourcies.

Il faut toujours avoir à l'esprit que le mouvement fonctionne comme un jeu de dominos avec des réactions en chaîne : plus les chaînes sont longues, plus le nombre de collègues satisfaits-es est grand. En corollaire, cette étude révélait que le poids relatif de l'AGS dans le barème du mouvement diminuait (cf tableau de gauche). Les modifications obtenues au fil des ans par le SNUipp-FSU, mais principalement pour le mouvement 2016, ont immédiatement eu pour effet d'augmenter le poids relatif de l'AGS dans le barème du mouvement. De telles évolutions réduisent les effets d'opportunité et permettent à chaque personnel d'avoir la certitude de disposer d'un poste correspondant à sa situation dans un délai acceptable. La composition du barème est un élément de justice et de fluidité du mouvement mais d'autres paramètres entrent en ligne de compte, qui le faciliteront ou le compliqueront. Ainsi : un nombre massif de départs en retraite, un différentiel positif aux permutations informatisées (plus de départs que d'arrivées), une dotation positive de postes pour le département, seront favorables. En effet, ces éléments permettront de libérer des postes à l'entrée du mouvement (postes annoncés vacants à l'ouverture du serveur). A contrario, tout ce qui a pour effet de réduire le nombre de postes vacants à l'ouverture du serveur sera défavorable (cf tableau ci-dessous).

Parmi les avancées obtenues par les délégués des personnels du SNUipp-FSU, la campagne de vœux pour l'organisation de service des titulaires départementaux en juin est un vecteur d'amélioration de la situation des collègues restés sans poste. Elle permet aux collègues de se projeter et d'opérer des choix « en connaissance de cause » sur la base d'une liste fermée de postes. En cela, cette procédure d'interrogation des personnels a retrouvé tout son sens, redevenant une étape où l'on postule sur des postes pour une année et où l'on étend au maximum ses vœux. L'amélioration a été immédiate! Depuis 2016, tous les postes disponibles, à cette étape, ont pu être attribués et aucun collègue n'a été nommé hors de ses vœux !

Nombre de poste vacants à l'ouverture du serveur						
	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Postes ouverts à tous	?	?	89	73	93	68
Postes «à exigences particulières» et/ou «à profil»	?	?	53	31	33	32
Total	122	99	142	145	126	100