

L'ANCIENNETÉ, PIERRE ANGULAIRE D'UN MOUVEMENT FLUIDE

Les délégués des personnels de la FSU-SNUipp 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 représentant-es 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 délégué-es des personnels de la FSU-SNUipp. 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. **La FSU-SNUipp 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 en 2016. L'objectif principal

est de permettre à toutes et 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, la FSU-SNUipp, 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 satisfait-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 la FSU-SNUipp, mais principalement pour le mouvement 2016, ont immédiatement eu pour effet d'augmenter le poids relatif de l'AGS dans le barème du mouvement et d'augmenter la satisfaction de toutes et tous. 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.

Parmi les avancées obtenues par les délégué-es des personnels de la FSU-SNUipp, la campagne de vœux pour l'organisation de service des titulaires départementaux en juin est un vecteur d'amélioration de la situation des collègues resté-es 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, avaient pu être attribués et aucun-e collègue n'avait été nommé-e hors de ses vœux !

La nouvelle harmonisation ou convergence imposée par le Rectorat va nous faire revenir 15 ans en arrière. Du passé, aucune leçon n'a été tirée par la hiérarchie rectorale qui méconnaît les spécificités du mouvement du premier degré. Les conséquences de ce changement sont d'ores et déjà connues : personnels nommés hors de leurs vœux, mouvement qui se bloque, sentiment d'être mal nommé.e, postes inoccupés. Comme si la crise du recrutement ne suffisait pas, le ministère opacifie et complexifie les modalités de nomination des personnels.

Comparaison AGS et Barème des participants au mouvement			
	AGS moyen	Barème moyen	Ratio AGS/ barème
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			
2023			