

Nous commençons cette FPMA en saluant positivement la remise en temps et en heure des documents de travail. Nous souhaitons aussi signaler que nous avons apprécié l'écoute attentive de l'administration à propos de nos préoccupations sur le mouvement et les conséquences du blocage d'un trop grand nombre de postes vacants sur les mutations de nos collègues. Si l'offre finale de postes ne peut nous satisfaire, nous devons tout de même admettre un contexte de gestion qui reste difficile pour cette année.

C'est finalement 4 postes initialement bloqués (2 dans les AM et 2 dans le Var), qui ont été rendus au mouvement sur proposition du SNEP-FSU. Ces quatre postes ont permis de satisfaire ou d'améliorer, dans leurs vœux de mutation, 14 collègues supplémentaires sur les 84 qui muteront. Toutefois, le ratio entre le nombre d'entrants (54) et le nombre de postes offerts (44) n'est pas en faveur des entrants. A ce jour, huit postes vacants restent cependant bloqués. Face à ce constat et à la difficulté de placer un afflux probable de stagiaires (5 stagiaires 20 heures avec 2 reçus au CAPEPS réservé, 1 sur liste d'aptitude et 2 renouvellements probables auxquels s'ajoutent 31 stagiaires 9 heures possibles), nous ne pouvons nous empêcher de penser aux 11 fermetures de postes en EPS pour l'ensemble de l'académie. Ces fermetures sont en grande partie dues à une enveloppe de moyens trop restreinte qui a poussé les DSDEN à faire évoluer les modes de calcul des DGH dans le sens d'une baisse des moyens. En effet, comment expliquer les 6 suppressions nettes de postes (seulement 5 ouvertures) alors que l'académie comptera 182 élèves de plus l'année prochaine. Les équilibres sont, pour le moins, étonnants et devraient sans doute être revus dans le dialogue de gestion avec le ministère.

Nous souhaitons revenir sur ce qui nous apparait comme un problème. En effet, dans certains établissements, les postes bloqués vont donner lieu à l'arrivée de deux stagiaires à mi-temps. Pour le SNEP-FSU qui se fait, là encore, l'écho de nombreux collègues voire même de certains chefs d'établissement, cette situation est difficilement gérable et va engendrer de nombreuses difficultés (organisation pédagogique délicate, l'abandon d'un forfait A.S à l'année dans l'établissement, des tuteurs doublement sollicités, programmations et répartition des classes particulièrement compliquées...) alors que les bons côtés restent malheureusement à définir. Pour le SNEP-FSU, il serait bon d'éviter à tout prix, cette situation assez inédite.

Nous avons pu constater aussi des incohérences dans la gestion de la liste des postes vacants affichée sur SIAM. Non seulement il existe un écart très significatif entre les postes affichés et les postes réellement mis au mouvement mais en plus certains postes affichés ont été finalement retirés du projet qui nous a été proposé. (C'est le cas, par exemple du deuxième poste de Dumont D'URVILLE). Encore une fois, ces listes permettent à la fois de constituer une stratégie de demande de mutation mais aussi engendre l'espérance de certains collègues d'aboutir sur des postes très convoités.

Pour rentrer dans les détails plus techniques, cette année encore, le SNEP-FSU a fait des propositions de chaînes et de ventilations à l'administration. Celles-ci permettent de satisfaire ou d'améliorer la mutation de 23 collègues sur les 84 qui vont muter. Soit 27.5% de mieux. Malgré ces améliorations, nous devons

constater que la décision prise par l'administration d'arrêter l'algorithme à la phase 2 (sur demande du SNEP-FSU) a permis d'éviter bon nombre d'écueils que nous avons pu constater l'année dernière et ainsi faciliter le travail des commissaires paritaires.

Au final c'est 84 collègues qui mutent sur 220 demandes soit un ratio de près de 40%. Et c'est bien le Var qui voit sa barre d'entrée dans le département remonter significativement (481.2) alors que celle des Alpes maritimes suit la courbe inverse (145.2).

A ce jour, 22 TZR sont recrutés dans l'académie dont 6 en mesure d'extension dans les AM. Effectivement, cette année la barre d'entrée dans le Var est bien supérieure à celle des AM. 10 TZR sortent de cette fonction pour aller sur poste. 6 dans les AM et 4 dans le Var. Encore une fois, nous réitérons notre demande de révision de barèmes des TZR pour leur permettre une sortie de la fonction au maximum entre 4 et 7 ans ce qui n'est pas assuré pour le moment.

De plus, nous regrettons encore et toujours l'absence d'information concernant le calibrage des zones de remplacement comme cela se faisait par le passé lors du CTPA (désormais CTA).

Pour conclure sur la question du mouvement, nous ne pouvons que constater un mouvement déséquilibré. Il est donc essentiel de maintenir les négociations pour que le Mouvement National à Gestion Déconcentrée 2016 permette de mettre en œuvre un mouvement s'appuyant sur le développement de la politique de recrutement et un barème équilibré, qui assure à chacune et chacun le droit à une mobilité choisie. C'est une exigence forte et légitime.

Nous voulons saluer aussi le travail efficace fourni par les services du Rectorat avec lesquels nous entretenons des relations propices à l'amélioration des conditions de traitement de tous les collègues. Dans le même temps, nous saluons une nouvelle fois la décision de l'administration de ne pas publier le projet de mouvement. L'expérience nous a appris que cette façon de fonctionner évite désillusions frustrations et incompréhensions pour nos collègues.

Nous profiterons, une nouvelle fois, d'une actualité chargée pour réitérer notre souhait et celui des 7 organisations syndicales représentantes de 80% de la profession. Nous demandons instamment à Madame la Ministre de bien vouloir stopper la mise en œuvre de cette réforme du collège afin que la copie soit revue en prenant plus en compte les attentes des collègues de terrain et d'une majorité de la population. Cette réforme, à défaut de résoudre les problèmes d'échec scolaire, va augmenter la concurrence entre établissements et entre disciplines, elle va réduire drastiquement les horaires disciplinaires et les moyens alloués à la mise en œuvre de la gestion de l'hétérogénéité. Il faudra aussi nous expliquer comment résoudre l'échec scolaire en faisant de l'AP ou des EPI à 30 par classe. Les expériences du lycée ne servent manifestement pas.

Au plan local, nous nous étonnons du choix de l'Inspection Pédagogique de supprimer un stage de Formation professionnelle continue par bassin (en contre partie de la mise en place de deux groupes pour suivre le même stage) alors que les moyens alloués dans le PAF (plan académique de formation) permettent le rétablissement des deux stages. Le SNEP FSU l'a fait remarquer en CTA mais le réexamen du PAF ne montre aucune modification. Pourquoi se priver d'élargir l'offre de formation en utilisant les mêmes moyens. Nous demandons, une nouvelle fois, que la question soit reconsidérée afin de faire prévaloir le bon sens. A l'heure où il semblerait que certains collègues qui entrent dans le métier rencontrent parfois des difficultés, nous ne pouvons nous résoudre à ce que la FPC soit progressivement

abandonnée. Nous souhaitons rappeler aussi que notre demande est largement soutenue par la profession puisque nos collègues sont près de 60 % à avoir signé la pétition que le SNEP-FSU a proposée à ce sujet.

Nous espérons que vous entendrez nos propositions qui visent à faire respecter le droit de chacun et assurer une certaine équité à laquelle le SNEP est fondamentalement attaché.

LE SNEP FSU NICE