

La bonification REP+ : le rectorat maintient coûte que coûte sa commission de sélection

Depuis 2015, contre l'avis unanime des syndicats, une commission de sélection a été mise en place (chef d'établissement / IPR). Sa mission ? « Trier » les candidatures pour les 1552 postes implantés en REP+ dont seulement une partie étaient susceptibles d'être vacants, en attribuant uniquement sur une base déclarative (entretien de quelques minutes) un avis favorable (1200 points) ou défavorable (0 point). Dans les faits, nous constatons depuis cette date un phénomène que l'on avait pourtant prédit : la bonification de 1200 points sert – quand elle sert – à choisir un établissement REP+ sur la métropole lilloise et donc à contourner le mouvement au barème, pendant que les postes REP+ de Maubeuge ou Calais sont évités par les bénéficiaires de cette bonification. Ces mêmes postes, lorsqu'ils ne restent pas vacants, sont donc occupés par des collègues ayant participé au mouvement « classique », sans bonification REP+, voire même par des collègues qui ont reçu un avis défavorable de la commission REP+ et qui n'ont donc pas bénéficié des 1200 points mais qui sont tout de même affectés sur un poste REP+ lors du mouvement intra. On voit bien ici toutes les limites et les incohérences de ce dispositif !

Cette année encore, le rectorat persiste à maintenir une commission qui effectue une sélection sur des bases discutables, commission elle-même composée de personnels n'ayant bien souvent jamais exercé en éducation

prioritaire. Cette commission attribue un avis sur entretien à des candidats qui n'ont souvent qu'une expérience limitée (très souvent des stagiaires). En outre, les contraintes liées au mouvement inter-académique et à la publication de ses résultats obligent bien souvent les entrants dans l'académie à candidater à la hâte à ce dispositif quand ils ne découvrent pas tout simplement le dispositif après sa clôture...

Toutefois, le SNES-FSU a obtenu que les collègues exerçant depuis cinq ans (ancienneté arrêtée au 31 août 2019) sur le même établissement REP+ bénéficient automatiquement de la bonification de 1200 points. Les collègues ayant obtenu un avis favorable de la commission lors des trois précédents mouvements conservent aussi le bénéfice de l'avis favorable et donc de la bonification.

Pour le SNES-FSU, on ne résout pas le problème de l'Éducation prioritaire par un dispositif de bonification reposant sur des critères discutables et subjectifs, qui a pour conséquence de renforcer les inégalités sociales et territoriales parmi des établissements déjà soumis eux-mêmes à une ségrégation sociale. C'est en rendant attractifs les REP et REP+ – par les conditions de travail notamment – que l'on attirera les collègues au sein des établissements les plus fragiles et c'est en améliorant la qualité de la formation initiale que l'on pourra affecter les néo-titulaires sur ces postes.

Et du côté des CPE ?

Concernant le mouvement lui-même, les collègues bénéficient, depuis trois ans, d'une plus grande transparence lors de la saisie de leurs vœux puisqu'ils disposent, sur SIAM, d'une part de la liste des postes logés, et d'autre part de l'information quand il s'agit d'un poste sur deux établissements. Ces dernières années, les fichiers de postes logés dont le SNES avait obtenu la transmission par le Rectorat comportaient beaucoup d'erreurs. Les élus du SNES ont réclamé une enquête plus fine et plus fiable auprès des établissements afin de recenser avec exactitude la liste des postes implantés et leurs caractéristiques. Celle-ci semble avoir porté ses fruits ! Attention toutefois, même si cette liste 2019 des postes logés s'annonce plus fiable, nous continuons à demander qu'il n'y ait plus de modifications entre la fermeture du serveur pour les mutations intra et la fin des opérations de mouvement. Nous dénonçons par exemple le fait que les chefs d'établissement aient la possibilité – après accord du CA – de proposer un changement de NAS à la Région, occasionnant des modifications a posteriori.

Quant aux postes de CPE implantés sur deux établissements, le Rectorat s'est engagé, grâce à l'action syndicale, à résorber ceux qui existent et à cesser d'en établir d'autres. Par ailleurs, en 2018, à l'issue du mouvement, 34 postes sont restés vacants, leur nombre devrait encore augmenter à l'issue du mouvement intra 2019. Si cette situation permet de fluidifier le mouvement en augmentant le taux de satisfaction des demandeurs de mutation, nous ne pouvons nous en réjouir tant le manque de CPE titulaires est criant. Nous continuons donc de dénoncer le manque de postes au concours et exigeons la création d'un poste de CPE pour 250 élèves tant pour les conditions d'accueil des élèves que pour celles des personnels.

Enfin, comme chaque année, les élu-e-s du SNES travailleront à l'élaboration d'une liste, la plus précise possible, des postes vacants, bloqués, supprimés ou créés, afin d'aider chaque CPE dans sa demande de mutation. Régulièrement mise à jour, elle est consultable par les syndiqué-e-s sur le site du SNES de Lille.