

Mobilité des enseignants : un barème intouchable ?

Comment améliorer la procédure de mutation et de recrutement des enseignants du second degré ? En dérogeant parfois au barème qui préside à ce mouvement, propose une équipe de chercheurs.

Par Séverin Graveleau • Publié hier à 14h28, mis à jour hier à 17h40

Article réservé aux abonnés



Près de 30 000 enseignants du secondaire participent chaque année au mouvement interacadémique. MARTIN BUREAU / AFP

Mars 2018 : « Ça commence à me gonfler sérieusement : nouveau refus pour ma mutation alors que je demande à rejoindre depuis quatre ans ma compagne avec laquelle je suis pacsé », commente un enseignant. Mars 2019 : « C'est d'un pénible ces histoires de mutation. A moins d'avoir 30 enfants handicapés, on ne peut avoir aucune certitude », caricature un autre professeur dépité... Chaque année à la fin de l'hiver, alors que tombent les propositions de mutations interacadémiques des enseignants du second degré, ce type de témoignages d'enseignants fleurit sur Neoprofs.org, réseau social à destination des personnels de l'éducation nationale.

Dans cette salle des profs virtuelle, comme dans de nombreux rapports sur la gestion des ressources humaines de la Rue de Grenelle, des questionnements autour du fonctionnement de la procédure de mutation reviennent régulièrement. 30 000 enseignants du secondaire y participent chaque année, mais à peine 45 % obtiennent satisfaction, selon le bilan social du ministère. La procédure génère au moins trois écueils soulignés par les professeurs autant que par l'institution : frustrer nombre d'enseignants n'ayant pas obtenu la mobilité souhaitée, rendre impossible toute recherche de cohérence des équipes pédagogiques et envoyer près d'un quart des professeurs néotitulaires dans des établissements réputés difficiles.

Lire aussi | Le jour où je suis (vraiment) devenu enseignant

Cette procédure ne prend pas assez en compte « *l'intérêt du service et la dimension pédagogique ou de gestion des ressources humaines* », résumait un rapport sénatorial de juillet 2018. La gestion des personnels, trop « *quantitative* », « *peut apparaître comme largement absente des lieux où l'enseignement est dispensé* », renchérisait en janvier 2019 un rapport d'inspection. Ce dernier proposait d'« *achever* » la déconcentration de la gestion des personnels en permettant entre autres aux chefs d'établissement de participer au choix d'affectation des enseignants... Une dérogation à la sacro-sainte règle du traitement au barème, en somme.

Petite révolution

Car au cœur de la problématique figure en effet cette question du barème utilisé dans la procédure pour départager les enseignants en fonction du nombre de points correspondant à leur parcours professionnel (ancienneté, type de poste, etc.), leur situation personnelle (handicap, etc.) ou de famille (éloignement du conjoint, etc.).

« *La procédure actuelle repose avant tout sur le respect du barème des enseignants, commente Camille Terrier, professeure d'économie à HEC Lausanne. Autrement dit, l'objectif premier est de s'assurer que si un enseignant n'a pas été pris dans un établissement c'est parce qu'un autre avait plus de points dans son barème.* » La hausse du nombre de demandes acceptées, et donc de la mobilité des enseignants, est alors « *un objectif secondaire* »...

Avec Julien Combe et Olivier Tercieux, chercheurs à l'École d'économie de Paris (PSE), Camille Terrier a réalisé en 2016 une étude montrant qu'il serait possible d'augmenter d'au moins 30 % le nombre d'enseignants obtenant une affectation en modifiant l'algorithme utilisé, et ce sans pénaliser les académies les moins attractives. Cette étude, qu'elle a une nouvelle fois présentée le 23 mars devant l'Association française des acteurs de l'éducation (AFAE), propose de permettre certains « *échanges* » de postes entre enseignants à la place de la procédure d'affectation sur barème, afin de maximiser le nombre de mutations possibles. Ce type d'échanges se pratique déjà dans le premier degré pour les mêmes raisons. Dans le second degré, ce serait une petite révolution.

Du côté des syndicats d'enseignants, l'idée de passer outre le barème, même si c'est à la marge, est accueillie froidement. « *Le barème n'est pas parfait, mais il permet à tous les enseignants de savoir précisément pourquoi leur demande de mutation a été acceptée ou pas. Cela évite la suspicion de décision arbitraire* », commente Angelina Bled-Pastorino, du SE-Unsa. L'algorithme des trois chercheurs « *peut effectivement améliorer à la marge la mobilité des personnels*, estime de son côté Catherine Nave-Bekhti, du SGEN-CFDT, *mais il ne garantit pas la capacité à couvrir les académies les moins attractives* ».

Lire aussi | En ZEP, l'instabilité des équipes est source d'inégalités

Cogestion avec les syndicats

Pour une gestion plus « *qualitative* » des carrières des enseignants, le ministre de l'éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, souhaite plutôt « *donner un peu d'air au système* » en développant les recrutements d'enseignants sur profil, indiquait-il en 2018. Ces postes à profil, peu nombreux aujourd'hui, pourraient concerner jusqu'à 10 % des recrutements. « *Ça doit être significatif sans être majoritaire* », précisait le ministre. Alors que le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit, lui, un recours accru aux contractuels, le nombre de recrutements « *hors barème* » va-t-il exploser ?

C'est en tout cas une crainte des syndicats, qui informent et conseillent les personnels sur le calcul de

leurs « points » lors de chaque campagne de mutation. « *Les organisations syndicales sont très attentives au mouvement parce qu'il constitue un facteur de syndicalisation* », taclait en 2015 un rapport d'inspection. Les personnels non encartés se rapprocheraient souvent des organisations syndicales les années où ils envisagent de demander leur mutation... Un raccourci que ne partage pas André D. Robert, professeur émérite en sciences de l'éducation à Lyon-II. Ce dernier rappelle que les organisations syndicales ont surtout le rôle de corriger les possibles erreurs de l'administration dans les demandes de mutation « *et défendent les cas individuels dans le cadre des commissions académiques paritaires* ». Un rôle de cogestion que les représentants des personnels craignent de voir remis en cause dans le cadre de la réforme de la fonction publique.

La question du barème et de son respect ou non « *peut sembler technique* », pour André D. Robert, mais elle cache des problématiques de fond : l'égalité des fonctionnaires ayant réussi un même concours, mais aussi « *le difficile équilibre à trouver entre intérêt collectif (pertinence pédagogique d'une mutation) et intérêt individuel (droit à la mobilité des fonctionnaires)* ».

Lire aussi | Temps de travail, formation... le sévère rapport de la Cour des comptes sur les enseignants

Rémunération et conditions d'exercice

La situation n'étant pas propice à une évolution importante de la procédure à court terme, chaque syndicat a ses propres propositions pour l'améliorer. La hausse du nombre de postes ouverts au concours fait l'unanimité, car « *qui dit moins de postes dit moins de mouvements, donc plus de mécontents* », résume Thierry Meyssonier, du SNES-FSU. Le syndicat majoritaire du secondaire demande aussi la fin du mouvement de mutation en deux temps qui oblige depuis 1999 les enseignants du secondaire à postuler à une académie « à l'aveugle », sans savoir dans quelle ville ni quel établissement ils seront in fine, « *ce qui en décourage beaucoup de participer au mouvement* ».

Afin d'améliorer l'attractivité de certaines académies, le SE-Unsa suggère de son côté de proposer à des enseignants chevronnés « *des missions courtes de trois ou quatre ans dans ces académies, avec l'assurance de pouvoir revenir dans leur académie initiale à la fin* », détaille Angéline Bled-Pastorino. « *Il faut améliorer la rémunération et les conditions d'exercice des enseignants là où il y a pénurie. La procédure de mutation et le barème ne peuvent pas résoudre tous les problèmes* », commente Catherine Nave-Bekhti pour le SGEN-CFDT.

En attendant, lors de négociations à l'été 2018, les syndicats ont obtenu du ministère une amélioration significative de ce barème, notamment à travers la revalorisation importante du critère de l'ancienneté des personnels sur un poste. De quoi redorer l'image et améliorer la compréhension de ce barème auprès des enseignants... « *en même temps* » qu'on lui porte un coup en proposant d'y déroger un peu plus à l'avenir.

¶ ***Cet article est paru dans la newsletter Le Monde de l'éducation. Si vous êtes abonné au Monde, vous pouvez vous inscrire à cette nouvelle lettre hebdomadaire en suivant ce lien.***

Séverin Graveleau