

Compte-rendu du groupe de travail CTA sur les LDG « promotions et valorisation de parcours » et « mobilité »



mardi 19 janvier 2021

Le rectorat a envoyé un extrait du projet du document unique qui sera présenté au CTA du 27 janvier 2021.

L'harmonisation académique est au cœur de ce projet de LDG, projet réalisé par les secrétaires généraux des DSDEN et mené sous le pilotage du directeur des ressources humaines du rectorat.

Le dernier GT (bilan des LDG mouvement en novembre) s'était tenu dans des conditions inacceptables : peu ou pas de prises de paroles possibles, mélange de tous les niveaux (1^{er} degré, 2^d degré, administratifs), temps de réunion limité, étude des documents sans méthodologie...). Un courrier intersyndical avait été adressé à la rectrice pour dénoncer ces piètres conditions et demander que des GT soient réunis au niveau des départements.

Malgré l'absence de réponse à ce courrier, la secrétaire générale du rectorat nous affirme que nos observations ont été prises en compte. L'étude des LDG a été découpée par degré, et une étude dans le sens de lecture des documents sera imposée. La réunion de ce jour est exclusivement consacrée au 1^{er} degré, ce qui permet de limiter le nombre des représentant-es des personnels au 1^{er} degré et facilitera les prises de parole.



LDG « promotions et valorisation des parcours professionnels »

La réunion débute par l'étude des LDG « promotions et valorisation des parcours professionnels ».

- **Les tableaux d'avancement sont établis par l'administration, sans communication aux représentants des personnels.** Les enseignant-es ne peuvent pas non plus avoir accès à leur barème avant la validation du tableau d'avancement, il n'y a ainsi plus de possibilité de vérifier l'absence d'erreur... **Le SNUipp-FSU 21 demande que ces informations soient portées à la connaissance des représentants des personnels et des enseignant-es concerné-es.** Cette transmission n'est pas prévue dans les LDG nationales, l'académie ne souhaite pas s'écarter des règles nationales...
- **L'information relative aux promotions n'est plus transmise aux représentant-es des personnels.** Par contre, un affichage est mis en œuvre dans les locaux de la DSDEN, ce qui est parfois très éloigné du lieu d'habitation des personnels. Seul-es les collègue-s promu-es reçoivent une notification. **Le SNUipp-FSU 21 a demandé qu'une information individuelle soit transmise à l'ensemble des promouvables, qu'il s'agisse d'une promotion ou d'une non-promotion, conformément à la rédaction des LDG ministérielles.** En effet, des procédures de recours peuvent être mises en œuvre... **encore faut-il savoir qu'on n'est pas promu-e pour s'en emparer !** L'administration prend note de notre demande et va vérifier ce qu'il est

possible de faire pour améliorer la diffusion de l'information et la « transparence » affichée dans la rédaction de ces LDG.

- **Les LDG indiquent une vigilance particulière pour les personnels les plus anciens qui n'auraient pas encore déroulé leur carrière sur deux grades (accès à la hors classe).**

Voici la formulation retenue dans le document final : « La situation des agents les plus avancés dans la carrière, en vue notamment de permettre l'évolution sur deux grades, fait l'objet d'un examen attentif sous réserve de l'appréciation formulée. »

Le SNUipp-FSU 21 est à nouveau intervenu sur cette question, demandant comment l'administration va gérer cette problématique. Nous rappelons que nous souhaitons que les avis pérennes reçus par les enseignant-es, sans RV de carrière, au moment de la mise en œuvre de PPCR puissent être révisés. Si les avis « satisfaisant » sont considérés par l'administration comme étant un bon avis, les collègues le vivent comme un avis « passable » qui les empêchent d'accéder à la hors classe. L'administration affirme qu'une étude attentive pourra être portée sur ces situations particulières de collègues proches de l'accès à la hors classe, et qu'il sera possible de les faire « avancer par repêchage » en écartant d'autres qui étaient éligibles à l'avancement, mais moins proche de leur fin de carrière... Pour le SNUipp-FSU 21, cet engagement n'est pas suffisant et ne répond pas à l'exigence de transparence mentionnée plus haut. Pourquoi certaines situations seraient étudiées plutôt que d'autres, sur quels critères... ? Nous renouvelons notre demande de pouvoir faire évoluer son avis, sur demande, dans le cadre d'un nouveau RV de carrière (visite ou entretien), ce qui permettrait un traitement équitable de toutes les situations. Le DRH répond « cadrage national », et réaffirme que l'académie ne peut prendre des initiatives contraires aux règles nationales.

- Pour l'accès à la classe exceptionnelle, **le SNUipp-FSU 21 demande qu'un élargissement des conditions d'accès depuis le vivier 2 soit inscrit pur les prochaines campagnes de promotion.** En effet, à compter du 1^{er} janvier 2021, un 7ème échelon est créé à la hors classe. Selon les textes, ce sont les collègues au dernier échelon de la hors classe qui sont inscrits dans le vivier 2 pour accéder à la classe exceptionnelle. Or, dans le cadre du contingent académique imposé dans chaque vivier, il y a un risque de ne pas avoir suffisamment de personnels à ce 7ème échelon pour « remplir » le vivier 2 et par conséquent de perdre des promotions à la classe exceptionnelle. Le SNUipp-FSU21 demande donc que le vivier 2 soit composé de personnels des 6ème et 7ème échelons le temps que le nombre d'enseignants au 7ème échelon de la HC soit suffisant pour garantir qu'il n'y ait aucune perte de promotion.



LDG « mobilité »

La réunion continue avec l'étude des LDG mobilité, qui définissent le cadre académique des mouvements intra-départementaux. Le dialogue et les avancées sont difficiles, notamment à cause du cadre du logiciel ... à croire que malgré toute la bonne volonté, nous sommes condamnés à être limités par les possibilités (et surtout les impossibilités) du logiciel : c'est à se demander qui a réfléchi à la configuration de ce super logiciel, si loin des réalités du terrain des collègues du 1^{er} degré.

- **un changement important pour notre département concerne la gestion des fusions d'écoles** : l'administration propose une réaffectation automatique dans l'école fusionnée sauf si souhait de participer au mouvement. **Le SNUipp – FSU a demandé une bonification pour les collègues qui souhaitent participer au mouvement, pour prendre en compte le changement de structure de l'école.** L'administration refuse cette demande sous prétexte qu'une fusion n'est pas une mesure de carte scolaire, dans le cadre où elle n'entraîne pas une fermeture de classe.

Autre élément d'alerte pour le SNUipp – FSU : dans le cadre d'une fermeture dans une école primaire (fusionnée), le collègue impacté par la mesure de carte serait le dernier arrivé indépendamment de la structure – sans chercher si la mesure impacte une classe de maternelle ou d'élémentaire. Totalement inacceptable pour le SNUipp-FSU 21 qui demande que la distinction élémentaire/maternelle soit présente dans la désignation du personnel impacté par la suppression de poste. Sur cette demande, l'administration est prête à laisser cette année les départements gérer de façon indépendante la désignation du collègue victime de la mesure ... mais l'objectif affiché est clairement une harmonisation pour le mouvement 2022.

- Concernant le **calcul des barèmes** : **le SNUipp renouvelle sa demande de pouvoir intervenir dans les vérifications de barèmes, dans l'intérêt des personnels** – fin de non recevoir. **Il renouvelle également la demande de transmission de tous les éléments de barèmes complets aux candidats, avec les codages et les priorités qui apparaissent pour chaque vœu formulé** – réponse : ça dépend de la configuration du logiciel.

- **les bonifications :**

Le SNUipp demande une harmonisation « par le haut » quand il doit y avoir harmonisation, plutôt que par le bas (par exemple dans les points de stabilité sur poste où chaque département avait sa propre bonification) – c'est envisageable, ils doivent y réfléchir.

Le SNUipp redit son opposition à la bonification pour répétition du vœu préférentiel ... c'est dérisoire, d'autant que les modalités changent tous les ans ... nouveauté prévue pour cette année, seule l'école serait prise en compte dans la définition du vœu préférentiel, quelle que soit la nature de poste demandée – Impossible de revenir sur ce paramétrage, c'est un cadrage national...

Pour l'ancienneté dans le poste (stabilité) : le SNUipp demande que la bonification soit réévaluée pour correspondre aux pratiques qui avaient lieu dans l'Yonne. L'administration réfléchira.

Pour les **bonifications liées à des mesures de carte scolaire, le SNUipp dit son attachement à la prise en compte de la nature du poste dans toutes les bonifications de carte scolaire, en rappelant que l'objectif de ces points est de pouvoir garantir aux collègues de retrouver un poste au plus proche (en nature et en géographie) de celui qu'ils perdent et notamment de récupérer prioritairement un poste qui se libérerait dans l'école...** Le projet proposé par l'administration conduirait à un télescopage de bonifications rendant inopérant l'objectif initial de retour dans sa propre école sur un poste de même nature : **les collègues ne sont même plus prioritaires sur leur propre école !**

Seul le SGEN-CFDT ne voit pas les conséquences des changements de règles proposées (organisation qui ne siège pas en CAPD...). La secrétaire générale du rectorat en profite pour signifier qu'il n'y a pas de consensus dans les demandes de modifications du

projet de rédaction des LDG ! **Le SNUipp a insisté pour que des correctifs soient étudiés avant le CTA et qu'une marge de manœuvre soit laissée aux départements pour la rédaction des règles départementales de bonifications.**

Concernant les **bonifications pour rapprochement de conjoints**, là encore, malgré un front unanime des organisations syndicales, aucune marge de manœuvre ... la commune prise en compte est uniquement celle du lieu de travail du conjoint (remettant en question le terme de rapprochement, puisque l'idée de réduire l'éloignement n'est pas prise en compte), et les vœux doivent être immédiatement consécutifs en partant du premier vœu pour être bonifiés. **Le SNUipp demande que la notion de « rapprochement » soit mise en œuvre, à l'instar des règles dans le second degré, il demande également que le conjoint à la recherche d'un emploi soit pris en compte à partir de la commune d'inscription à Pôle Emploi.**

Bonifications « rapprochement de la résidence de l'enfant » et « parent isolé » : le SNUipp demande que chaque enfant apporte des bonifications comme dans le cadre du rapprochement de conjoint.

Bonification « ancienneté sur postes REP et REP+ » : cette nouveauté pour la Côte d'Or nous interroge. Ce type de poste est déjà valorisé au niveau du salaire, et au niveau de l'avancement (accès possible pour la classe exceptionnelle), des organisations spécifiques sont garanties (effectifs de classe, formations...). Si les postes REP et REP + sont à valoriser dans le cadre des postes « difficiles », il est curieux de ne pas voir figurer d'autres postes difficiles dans cette rubrique, postes qui ne bénéficient pas d'autre valorisation par ailleurs. **Le SNUipp demande que la rubrique bonification pour « postes à valoriser » soit réintégrée dans les LDG pour les postes difficiles et ou isolés et que les départements aient la liberté de lister les postes concernés.**

Bonification pour ancienneté dans postes spécialisés à titre provisoire : c'est à l'initiative du SNUipp-FSU21 que cette bonification a été créée dans le département pour permettre aux collègues non diplômés « d'essayer » l'enseignement spécialisé sans perdre le bénéfice des points de stabilité sur poste puisque les affectations sont prononcées à titre provisoire. **Le projet LDG revalorise cette bonification, le SNUipp demande que le plafond soit aligné sur celui du cadre ordinaire.**

Postes à profil et postes à exigences particulières : le SNUipp renouvelle son opposition à la liste toujours croissante de ces postes dits « particuliers ». Les certifications exigées doivent suffire.

Postes spécialisés : le projet de rédaction des LDG ne prend pas en compte les candidats libres au CAPPEI, engagés dans leur formation pour qu'ils puissent conserver leur support lors de leur deuxième année de formation. **Le SNUipp demande que cette situation soit prise en compte et rédigée dans les textes académiques. Il en profite pour demander qu'un élargissement à tous les parcours soit proposé en urgence pour les départs en formation CAPPEI.** L'administration répond que ces éléments seront repris dans les notes de services départementales.

Formulation de la demande de mutation : le SNUipp intervient pour rappeler que malgré le numéro dédié de la cellule mouvement, les candidats ont souvent eu beaucoup de difficultés à avoir des réponses à leurs interrogations, laissant ainsi des personnels seuls devant leur questionnement... La secrétaire générale s'insurge contre nos propos... ce qui lui permet de ne pas répondre à cette problématique.

Modalités de recours : nous renouvelons notre demande de pouvoir émettre un recours si le 1^{er} vœu n'est pas satisfait, ou a minima quand aucun vœu de l'interface 1 n'a pu être satisfait (vœux précis). Nous demandons également que les recours soient étudiés avant la phase d'ajustement pour permettre une éventuelle participation à cette phase.

Le SG du 21 répond que l'idée est bien de les traiter le plus rapidement possible mais que l'administration attendra qu'il y en ait un « certain nombre » avant de commencer l'étude des recours...

Après ce GT, l'administration a finalisé son projet de rédaction des LDG relatives à la mobilité. Vous trouverez ci-dessous des extraits de ces LDG validées contre l'avis des représentant-es de la FSU, et vous pourrez ainsi constater que les discussions sont très souvent vaines... Nos avis et demandes n'étant pas suffisamment entendus, les choix de l'administration ne prenant pas en compte la réalité du terrain... Au final, nous ne notons pas d'amélioration pour le mouvement. Au contraire, nous déplorons de vrais reculs, notamment sur la « protection » des enseignant-es victimes de mesure de carte scolaire !

Extraits des LDG académiques relatives à la mobilité (mouvement intra-départemental)

Situation particulière des personnels dont les écoles ou les établissements sont fusionnés

En cas de fusion d'écoles, les personnels sont réaffectés, avec maintien d'ancienneté, dans l'école issue de la fusion avant le début du mouvement sauf s'ils souhaitent participer au mouvement.

En cas de suppression de poste dans les écoles ou établissements fusionnés : le personnel concerné est recherché parmi les agents affectés dans les deux entités. Il est réaffecté en application des règles en vigueur concernant les mesures de carte scolaire.

Un accord entre les directeurs permet de déterminer lequel assure la direction de la nouvelle école, l'autre étant réaffecté sur un poste d'adjoint de l'école. En cas de désaccord entre les directeurs pour désigner celui qui assurera les fonctions de direction de la nouvelle structure celui qui a la plus faible ancienneté sur le poste de direction participe au mouvement en application des règles en vigueur concernant les mesures de carte scolaire.

Mouvements spécifiques départementaux (postes à affectation spécifiques ou requérant des compétences particulières)

L'académie souhaite développer le recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les postes spécifiques. En effet, les particularités de certains postes nécessitent de prendre en compte les qualifications, compétences et/ou aptitudes requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

Modalités de recours individuels

Les personnels concernés par une décision individuelle défavorable prise au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans le cadre de la procédure de recours. Sont notamment concernés :

- Les personnels qui n'obtiennent pas de mutation
- Les personnels devant recevoir une affectation et affectés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé.

A l'occasion de la révision des lignes directrices de gestion académiques, la valorisation des éléments de barème communs aux différents départements est pleinement harmonisée à partir du mouvement 2021 suivant le tableau ci-dessous.

Élément de barème	Valorisation académique
Ancienneté générale de service	1 point/an 1/12 de point par mois 1/360 de point par jour au 31/12 de l'année scolaire en cours
Intérim de direction	7 points -Si intérim supérieur à 6 mois (sous réserve d'être inscrit sur la liste d'aptitude). Poste sur lequel l'intérim a été exercé durant l'année scolaire en cours
Vœu préférentiel	0,5 point/ an de répétition dans la limite de 5 points. A compter de la 2ème participation pour candidat formulant le même 1er vœu précis (est entendu comme vœu précis, tout vœu portant sur le même établissement quelle que soit la nature du support et la spécialité). Tout changement ou interruption = mise à 0 du capital de points constitué
Mesure de carte scolaire	- 150 points sur tout poste (y compris PEP) dans école, RPI, commune de l'ancienne affectation - 100 points sur tout poste dans la même zone géographique (regroupements de communes dont la carte est précisée dans les notes de service départementales) - 6 points sur tout poste demandé
Travailleurs handicapés	150 points - situation de l'agent ou du conjoint ou des enfants. L'attribution de cette bonification relève de la décision de l'IA-DASEN et ne sera attribuée que sous réserve de l'avis favorable du médecin de prévention et s'il est reconnu que le nouveau poste permettra d'améliorer les conditions de vie de l'agent handicapé, de son conjoint handicapé ou de son enfant handicapé.
Rapprochement de conjoint	5 points & 0,5 point par enfant de moins de 18 ans à charge au 1er mars de l'année du mouvement - Le 1er vœu doit porter sur un poste précis situé dans la commune ou un vœu géographique «commune», dans laquelle le conjoint exerce son activité professionnelle. Possibilité d'extension aux vœux suivants, uniquement s'ils se situent toujours dans la même commune et si les vœux sont continus et non interrompus Possibilité d'extension à une commune limitrophe à un département voisin où exerce le conjoint. Dans le cas où la commune de la résidence professionnelle du conjoint ne compte aucune école, l'une des communes limitrophes peut être prise en compte
Rapprochement de la résidence de l'enfant	5 points & 0,5 point par enfant de moins de 18 ans à charge au 1er mars de l'année du mouvement (sans cumul des 3 bonifications RC, RRE, PI)

Parent isolé ayant le statut de "soutien familial"	5 points & 0,5 point par enfant de moins de 18 ans à charge au 1er mars de l'année du mouvement (sans cumul des 3 bonifications RC, RRE, PI)
Ancienneté sur un poste REP ou REP	+ 4 points - après 5 ans de service continu dans la même école à titre pro ou déf dont l'année scolaire en cours, la bonification est également accordée pour les postes fractionnés. Le temps de service est calculé au prorata du temps de service effectué et d'éventuels temps partiels au 31/08 de l'année scolaire en cours
Personne affectée sur un poste ASH sans spécialisation	2 points/an & plafonné à 8 points - enseignant affectés sur poste ASH non titulaire du diplôme spécialisé sur tout type de poste ASH (y compris RASED) suivant la quotité d'affectation uniquement pour des années consécutives dont l'année scolaire en cours obligatoirement, la bonification est également accordée pour les postes fractionnés. Le temps de service est calculé au prorata du temps de service effectué et d'éventuels temps partiels (ex : 1 point/an pour un mi-temps, 2 points/an pour un plein temps) au 31/08 de l'année scolaire en cours