

Groupes de travail Circulaire Mouvement 2017



Comme chaque année nous avons travaillé avec l'administration sur la circulaire mouvement (mardi 14 février et mercredi 8 mars). Au fil du mouvement précédent, nous notons dans nos cahiers tout un tas de remarques, problèmes, dysfonctionnements rencontrés qu'il faut rediscuter l'année suivante.

Voici le compte rendu détaillé (dans notre souci de transparence) des différentes étapes qui précèdent la publication de la circulaire mouvement.

ACTE 1 : groupe de travail du mardi 14 février

Le sujet principal de la réunion a été la demande (plusieurs fois réitérée par le SNUIPP) d'une **2^{ème} saisie de vœux**.

Vous trouverez ci-dessous notre proposition avec l'argumentaire que nous avons rédigé pour le DASEN (qui n'assiste pas aux groupes de travail) et la proposition de fiche de vœux pour cette 2^{ème} phase. Car on ne fera pas de saisie informatique ça ne sert à rien vu qu'on fait tout à la main avec la difficulté des postes fractionnés et des horaires des écoles différents.

Ci-joint notre argumentaire et la fiche de vœux que nous avons proposée

Autre points abordés :

Le SNUIPP a demandé la tenue d'un groupe de travail sur la phase spéciale ASH et direction car habituellement cela se faisait sans nous et nous trouvons important d'être informés des avis des IEN, parce que par le passé, il y avait des choses à discuter.

Nous avons aussi demandé un groupe de travail pour parler des situations particulières de collègues qui ont un poste à titre définitif mais qui, pour des raisons/difficultés personnelles, souhaitent fonctionner sur un autre poste pour une année. Jusqu'alors, la DRH ou les IEN ne donnaient pas de détails et nous mettaient devant le fait accompli : il faut trouver un poste à un tel. Nous demandons donc que cela soit discuté en groupe de travail avec quelques détails pour assurer une certaine transparence, tout en préservant la vie privée des collègues bien sûr.

ACTE 2 : groupe de travail du mercredi 8 mars

Le secrétaire général nous a présenté la décision du DASEN quant à la 2^{ème} saisie de vœux et son organisation pratique.

Vous trouverez cela dans **le tableau synthétique ci après**

ANALYSE DE LA PROPOSITION DU DASEN pour la 2^{ème} saisie de vœux du mouvement



Propositions du DASEN	Analyse du SNUIPP 90	Arguments de l'administration
<i>GT du 8 mars</i>		
<p>Oui pour une deuxième saisie de vœux</p>	<p>C'est une avancée importante pour tous les collègues qui participent à la phase d'ajustement : YOUPI ! La raison principale que nous avons avancé rappelons-le était que la logique n'est pas la même quand on demande un poste à titre définitif et quand on demande un poste à titre provisoire.</p>	
<p>Organisation pratique de cette 2^{ème} saisie de vœux :</p> <p>1. Constitution d'une liste de postes entiers ou créés avec des rompus de postes (décharge de direction, compléments de temps partiels...). Le principe est de regrouper au maximum les rompus d'une même école pour limiter la nomination de plusieurs personnes sur une école. Tous les postes constitués sont numérotés et leur liste est transmise aux collègues.</p> <p>2. Les collègues classent 30 de ces vœux par leur numéro sur une fiche et complète avec des priorités du type : maternelle, élémentaire, TR, postes entiers même si je sors de mes zones, postes fractionnés pour rester dans les zones. Les collègues classent aussi les 7 zones par ordre de préférence.</p>	<p>1. Nous sommes d'accord sur l'idée de limiter le nombre de personnes nommées sur une même école et c'est d'ailleurs un principe qui a été suivi l'an passé. Si on constitue les postes en amont, il faudra les décomposer pour les collègues à temps partiel (ex : un collègue à 50% obtient un poste à 100% d'après son barème et ses vœux, il faudra réattribuer les 50% restants à quelqu'un d'autre en recomposant un poste) ?</p> <p>Le SNUIPP est défavorable à la création de listes de postes différentes selon la quotité de travail : pour nous TOUS les collègues de la phase d'ajustement doivent pouvoir postuler sur TOUS les postes disponibles à cette phase. C'est l'EQUITE.</p>	<p>1. La logique d'école et de fonctionnement au sein de ces écoles doit primer Transparence dans le sens où les collègues voient les postes accessibles et voient qu'à la phase d'ajustement il y a beaucoup de postes fractionnés.</p> <p>Pour ne pas décomposer et recomposer les postes à cause des personnes à temps partiel, la solution choisie est de proposer une liste réduite de postes pour chaque quotité de travail : une liste pour les 100%, une pour les 50%, une pour les 75 ou 78% et une pour les 66%.</p>

<p>3. Un groupe de travail se réunit pour étudier dans un 1^{er} temps les reconductions à l'identique possibles, puis attribuer les postes à partir des fiches de vœux des collègues dans l'ordre du barème.</p>	<p>3. Nous sommes favorables aux reconductions à l'identique car elles permettent aux collègues de ne pas bouger chaque année et surtout elles stabilisent les écoles ! Mais s'il y a constitution de listes de postes au préalable en fonction de la quotité de service, cela peut réduire les possibilités de reconduction à l'identique. Exemple : je suis actuellement sur 2 écoles mais pour l'an prochain, ces 2 écoles ne sont plus mises dans la même liste : l'une est pour les 50% et l'autre est avec les 75% , je n'aurai pas de reconduction.</p>	<p>3. On gagne du temps parce qu'on a déjà constitué les postes en amont</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

La conclusion était que le SNUIPP n'était pas d'accord avec cette proposition mais in fine c'est le DASEN qui décide. Nous avons donc avancé sur les autres points.

Nous avons posé en acte 1 plusieurs questions au DASEN

➔ La question de la priorité allemand : l'an passé, un certain nombre de collègues ont accédé à des postes grâce à une priorité 30 allemand. La question cette année est de savoir si ces collègues sont « protégés » par cette priorité en cas de fermeture dans leur école. Le DASEN a tranché en disant que la priorité allemand n'interfère en rien dans la désignation des personnels en mesure de carte.

C'était notre position au SNUIPP FSU

➔ La question des écoles 2 classes qui voient une de leur classe fermer : dans les 2 personnes qui sont dans l'école, l'une est adjointe et l'autre directeur. Si on ferme une classe il ne restera plus qu'un poste de chargé d'école. Est-ce que le directeur a une mesure de carte ou est-ce qu'il bascule automatiquement sur chargé d'école ? et l'adjoint ? Le DASEN n'a toujours pas tranché cette question.

Position du SNUIPP : un poste de chargé d'école n'est pas équivalent à un poste de direction donc il faut que le directeur ait le choix : soit de rester sur poste de chargé d'école, soit de bénéficier d'une priorité mesure de carte pour retrouver une direction du même groupe (2 à 4 classes). Et si le directeur n'est pas intéressé pour rester sur le poste de chargé d'école, on peut le proposer à l'adjoint qui lui est d'office victime d'une mesure de carte ou peut (si directeur ne prend pas place du chargé d'école) demander à rester.

Lors de ce groupe de travail nous avons aussi demandé que des précisions soient apportées dans certaines formulations pour tenter d'être le plus clairs possible.

ACTE 2 bis : audience auprès du DASEN jeudi 9 mars

A la sortie du groupe de travail et après l'annonce de la proposition du DASEN, nous avons réfléchi à comment régler la question des listes de postes différentes selon la quotité de service, nœud du problème et raison de notre désaccord.

Nous avons analysé les résultats de l'an passé pour nous rendre compte qu'en constituant les postes après la seconde saisie, on arrivait quand même à limiter le nombre de personnes dans les écoles. C'était donc possible de respecter la volonté de l'administration tout en garantissant une équité de traitement entre collègues quelle que soit sa quotité de service.

Nous avons aussi pris l'avis de nos syndiqués et des collègues à titre provisoire dont nous avons les mails. Les réponses étaient partagées : certains disaient que la proposition du DASEN était suffisante, et d'autres qu'elle était injuste. Pas d'avis tranché.

Nous avons donc jugé de notre responsabilité de représentants du personnel élus majoritaires, de faire une sorte de contre proposition au dasen, en lui demandant une audience en urgence. Audience demandée jeudi matin et obtenue jeudi soir : de ce point de vue nous ne pouvons que saluer la réactivité de notre DASEN et sa volonté de favoriser le dialogue social.

Ci après même tableau que précédemment mais avec notre nouvelle proposition

ANALYSE DE LA PROPOSITION DU DASEN pour la 2^{ème} saisie de vœux du mouvement

Avec contre proposition dans dernière colonne



Propositions du DASEN	Analyse du SNUIPP 90	Arguments de l'administration	Nouvelle proposition du SNUIPP
<i>GT du 8 mars</i>			<i>En audience le 9 mars</i>
Oui pour une deuxième saisie de vœux	C'est une avancée importante pour tous les collègues qui participent à la phase d'ajustement : YOUPI ! La raison principale que nous avons avancé rappelons-le était que la logique n'est pas la même quand on demande un poste à titre définitif et quand on demande un poste à titre provisoire.		
Organisation pratique de cette 2^{ème} saisie de vœux : 1. Constitution d'une liste de postes entiers ou créés avec des rompus de	1. Nous sommes d'accord sur l'idée de limiter le nombre de personnes	1. La logique d'école et de fonctionnement au sein de ces écoles doit primer	1. Pour répondre à cette logique de transparence on peut faire paraître la

<p>postes (décharge de direction, compléments de temps partiels...). Le principe est de regrouper au maximum les rompus d'une même école pour limiter la nomination de plusieurs personnes sur une école. Tous les postes constitués sont numérotés et leur liste est transmise aux collègues.</p> <p>2. Les collègues classent 30 de ces vœux par leur numéro sur une fiche et complète avec des priorités du type : maternelle, élémentaire, TR, postes entiers même si je sors de mes zones, postes fractionnés pour rester dans les zones. Les collègues classent aussi les 7 zones par ordre de préférence.</p> <p>3. Un groupe de travail se réunit pour étudier dans un 1^{er} temps les reconductions à l'identique possibles, puis attribuer les postes à partir des fiches de vœux des collègues dans l'ordre du barème.</p>	<p>nommées sur une même école et c'est d'ailleurs un principe qui a été suivi l'an passé.</p> <p>Si on constitue les postes en amont, il faudra les décomposer pour les collègues à temps partiel (ex : un collègue à 50% obtient un poste à 100% d'après son barème et ses vœux, il faudra réattribuer les 50% restants à quelqu'un d'autre en recomposant un poste) ?</p> <p>Le SNUIPP est défavorable à la création de listes de postes différentes selon la quotité de travail : pour nous TOUS les collègues de la phase d'ajustement doivent pouvoir postuler sur TOUS les postes disponibles à cette phase. C'est l'EQUITE.</p> <p>3. Nous sommes favorables aux reconductions à l'identique car elles permettent aux collègues de ne pas bouger chaque année et surtout elles stabilisent les écoles !</p> <p>Mais s'il y a constitution de listes de postes au préalable en fonction de la quotité de service, cela peut réduire les possibilités de reconduction à l'identique.</p>	<p>Transparence dans le sens où les collègues voient les postes accessibles et voient qu'à la phase d'ajustement il y a beaucoup de postes fractionnés.</p> <p>Pour ne pas décomposer et recomposer les postes à cause des personnes à temps partiel, la solution choisie est de proposer une liste réduite de postes pour chaque quotité de travail : une liste pour les 100%, une pour les 50%, une pour les 75 ou 78% et une pour les 66%.</p> <p>3. On gagne du temps parce qu'on a déjà constitué les postes en amont</p>	<p>liste de toutes les écoles dans lesquelles il y a un poste plein ou un petit bout. On ne constitue pas les postes à ce stade, mais les collègues savent où il y a quelque chose et en quelle quantité.</p> <p>2. Les collègues ne font pas des vœux sur des postes constitués à l'avance et différents selon leur quotité de service mais font 30 vœux sur des écoles de la liste citée en 1, qui les intéressent. Et ils complètent aussi leurs préférences comme dans la proposition initiale. Ils ont ainsi accès à tous les postes sans discrimination.</p> <p>3. Comme l'an passé on prend le 1^{er} de la liste barémée et on regarde son 1^{er} vœu, s'il y a quelque chose on lui donne, tout en gardant le principe de regrouper les bouts d'une même école.</p> <p>Cette solution permet que chaque collègue postule sur tous les postes dispo quelle que soit sa quotité de travail.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Exemple : je suis actuellement sur 2 écoles mais pour an prochain, ces 2 écoles ne sont plus mises dans la même liste : l'une est pour les 50% et l'autre est avec les 75% , je n'aurai pas de reconduction.		En termes de temps pour nous cela revient au même.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------

En audience le DASEN a écouté nos arguments. Il entend en effet qu'il y a une différence de traitement selon la quotité de service mais tient absolument à la constitution des postes en amont.

Dans ce contexte, on a beau retourner le problème dans tous les sens, la seule solution est la constitution de postes différents selon les quotités de service.

Le DASEN pour montrer qu'il entendait notre souci, a proposé d'élargir le choix des personnes à temps partiels en leur permettant de postuler aussi sur certains « postes temps pleins fractionnables ». Pour nous c'est une solution plus équitable pour les collègues mais cela n'ôte rien au fait que tout le monde ne joue pas sur tout le terrain, et les temps pleins se retrouvent encore à ne pas avoir accès à certains postes qui seront dans les catégories 50 ou 75%.

Face à cette difficulté de concilier transparence (en publiant en amont une liste précise de poste) et équité (permettre l'accès de tous à tous les fragments de postes) le DASEN s'est mis à douter de la nécessité d'une seconde saisie de vœux !! Plébiscité et tant attendue par les collègues, loin de nous cette idée de retour en arrière !!!!

Dans l'impasse et même si nous regrettons sincèrement le choix fait par le DASEN, il faut maintenant avancer : donc le mouvement c'est parti !

Nous allons expérimenter ce fonctionnement cette année. Nous avons demandé un bilan très fin en fin de mouvement pour le perfectionner l'an prochain. Notre souci est d'améliorer les choses pour les collègues ET pour le fonctionnement des écoles, dans la transparence ET l'équité !

La proposition du DASEN est plus transparente, la nôtre était plus équitable. Nous verrons dans le bilan du mouvement si l'équité a pu être respectée au maximum, et la transparence garantie ???

SUITES

Le serveur devait ouvrir du 13 au 31 mars mais un problème technique risque de repousser de 2 jours, à suivre. Le SNUIPP, comme de coutume vous accompagne dans vos démarches avec le e-dossier qui sera en ligne dès mardi, des permanences, une réunion d'information le mardi 14 mars, un mémento avec des infos (calendrier prévisionnel, conseils, points d'attention...) Voir le détail de ces dates dans un autre article.

Vos élues en CAPD pour le SNUIPP FSU 90
Peggy GOEPFERT, Géraldine TAPIE, Céline PAPIN,
Anne FORGERIT, Catherine HABERT

