



Déclaration préalable à la CAPD du 9 mai 2016

au titre du SNUipp-FSU 90

Les opérations du mouvement ont démarré avec le groupe de travail du 27 avril dernier.

D'un point de vue pratique nous tenons à remercier vos services qui ont fait diligence, parfois dans des conditions difficiles, pour fournir tous les documents nécessaires à notre travail de commissaires paritaires et ce dans des délais qui nous ont permis une vérification approfondie. Le nouveau format numérique des documents fournis (en TXT) nous a également permis un travail en détails sans y passer nos nuits.

Sur le fond, nous ne pouvons pas omettre ici notre désapprobation et la surprise des collègues concernés par la priorité 30. Vos règles d'octroi de cette priorité ne correspondent plus du tout aux règles du mouvement écrites dans la circulaire. Pour nous, ce n'est pas concevable : vous avez transformé des postes fléchés allemand en postes à compétences particulières déguisés et l'entretien « surprise » que vous avez imposé à certains candidats ressemblait fort à une habilitation. Nous déplorons le manque total de transparence suite à cette commission : les retours que vous nous avez faits et ceux que nous avons eus des collègues sont très dissonants. Ni vous ni nous n'étions dans cette commission donc nous n'aurons jamais le fin mot de l'histoire.

D'autre part nous sommes très inquiets quant aux postes de direction. Le peu de candidats pour la liste d'aptitude aux fonctions de directeur nous avait déjà alarmés. Nous constatons ici, avec 6 directions vacantes et pas des moindres, 2 directeurs qui quittent leur fonction, 4 directeurs qui voulaient le faire, qu'il y a une réelle désaffection pour cette fonction. Nous devons nous interroger localement en lien avec le travail amorcé sur la simplification des tâches administratives sur cet état de fait.

Nous pouvons aussi parler des postes de titulaires remplaçants qui n'attirent pas du tout. 25 TR à titre définitif ont participé au mouvement, 13 n'obtiennent rien et 9 basculent sur des postes d'adjoints. Ce n'était pas le cas il y a quelques années en arrière. Quelle analyse en faire ? Le manque de remplaçants peut être une explication à cette désaffection : prévenus au dernier moment, pas toujours bien accueillis dans les écoles quand ils arrivent en retard, les déplacements de collègues sur remplacement long pour parer à une urgence, assurer les APC au dernier moment, pas ou peu d'accès à la formation continue. Cela ne fait pas rêver. Ce sont les premières victimes collatérales du manque de moyens en postes. L'ISSR n'est pas un levier pour attirer les collègues, de meilleures conditions de travail sont à mettre en œuvre.

Enfin, en CTA le recteur a annoncé la mise en place d'une plate forme de gestion centralisée sur Lons le Saunier. Nous sommes très inquiets des répercussions sur la gestion humaine des collègues du département. Nous craignons un recul important dans la qualité des relations entre la DRH et les collègues. Souvent les dossiers sont difficiles, douloureux, la proximité permettait une gestion au mieux, au plus proche des collègues. Qu'est ce qui sera transféré à Lons le Saunier qu'est-ce qui restera sur le département ? Même si ce n'est pas notre champ de compétences, nous sommes également inquiets sur le devenir des personnels de la DRH du département. Nous nous côtoyons dans les différentes instances, nous avons mis en place conjointement des fonctionnements qui montrent toute leur efficacité au service des collègues. Qui seront nos interlocuteurs demain ?