

Compte rendu de la phase d'ajustement

(à lire allongé sur une chaise longue car c'est long!!)



Comme nous l'avons dit en déclaration préalable, (voir PJ) la phase d'ajustement s'est apparentée cette année à un marathon ! Mais ça y est la ligne d'arrivée est à portée de main (euh de pied!).

Comme à notre habitude, nous vous faisons un compte rendu détaillé des différentes étapes de cette phase dans un souci de transparence.

Acte 1 : les phases spéciales

le SNUIPP a demandé un groupe de travail pour traiter de ces phases spéciales, pour avoir les arguments des avis défavorables, discuter de l'équité de traitement. Le DASEN a refusé. C'est dommage !

→ postes de direction :

les postes de direction restés vacants à l'issue de la phase principale ou libérés à titre pro pour un an ont fait l'objet d'un appel à candidatures. Tous les collègues pouvaient postuler. Priorité était donnée aux collègues inscrits sur liste d'aptitude. Pour les autres, ils devaient avoir un avis favorable de leur IEN et alors ils étaient classés par barème.

→ postes spécialisés :

les postes spécialisés E et G restés vacants à l'issue de la phase principale ou libérés à titre pro pour un an ont fait l'objet d'un appel à candidatures. Tous les collègues pouvaient postuler. Chacun devait avoir un avis favorable de son IEN puis tous étaient classés par barème.

On a déploré le fait qu'il reste encore 2 postes G et un poste E non pourvus. Ils ne seront pas fermés mais non pourvus en personnel, le DASEN aurait pu y mettre une personne non spécialisée qui aurait fait du soutien. Il l'a accepté pour les autres postes E mais pas pour les postes G.

→ postes à profil : « Plus de maîtres que de classes » = PDMQDC

ces postes ont fait l'objet d'un appel à candidatures. Tous les collègues ont pu postuler. Un avis a été émis par IEN, doublé d'un entretien devant une commission composée d'une IEN, un directeur et un conseiller péda représentant les 3 circonscriptions et ayant un poste PDMQDC dans son secteur. Normalement pour les postes à profil le barème ne rentre pas en compte, là, une fois les avis favorables prononcés, les postes ont été attribués par les services au barème.

Le SNUIPP a demandé que les collègues qui ont reçu un avis défavorable, ait une information sur le pourquoi de cet avis. C'est formateur à notre sens. Et un avis défavorable n'est jamais définitif mais valable à un instant t.

Acte II : la phase d'ajustement

→ *travail en amont* :

à l'issue de la phase spéciale, nous avons dressé avec les services de la DRH la liste des postes entiers vacants, la liste de tous les morceaux de postes (temps partiels, décharge de direction, décharges syndicales, de PEMF...) à associer dans toutes les écoles. C' est un travail de fourmis pour nous et l'administration de tout vérifier pour ne rien oublier.

→ *les groupes de travail* : lundi 13 juin matin, jeudi 16 et vendredi 17 juin + mercredi 22 juin matin

- Nous avons dans un 1er temps étudié les *situations particulières* de collègues qui, pour des raisons qui leur sont propres (personnelles ou professionnelles) ont demandé à ne pas fonctionner sur leur poste (voir notre analyse dans décla préalable jointe)

• Ensuite nous avons étudié les demandes de reconduction à l'identique : pour rappel, la circulaire stipule qu'une reconduction est possible à condition qu'au moins 4 demies journées de votre affectation actuelle soient reconduites. C'est une condition nécessaire mais pas



suffisante : nous insistons là dessus car des collègues pensaient que si la condition était remplie c'était oui automatiquement. Il y a d'autres éléments à prendre en compte pour aider aussi au fonctionnement des écoles : les reconductions à l'identique ne doivent pas entraîner la « casse » d'un poste plein, et nous avons veillé aussi à ce que le nombre de personnes intervenant dans une école soit le plus limité possible (= nous avons regroupé les morceaux au sein d'une même école quitte à casser une possible reconduction).

Enfin nous avons pris la liste des personnes sans poste qui restaient en les classant par barème : nous avons pris la 1ère personne, nous avons regardé ses vœux, nous avons cherché dans nos postes entiers ou dans nos morceaux ce qui entrait dans ses vœux et nous avons composé des postes.

Composition des postes fractionnés :

les difficultés pour composer ces postes étaient à plusieurs niveaux :

- avec les horaires très divers et variés des écoles, il fallait faire des comptes d'apothicaire pour s'approcher le plus de 24h/semaine sans les dépasser.
- Cette année les écoles de 2 à 3 classes bénéficient d'une décharge de 10 jours par an ce qui fait une moyenne de 6h par mois (2 demies journées par mois) ; La DRH , et c'est une très bonne idée, a proposé que ces petites décharges soient intégrées dans les morceaux à associer. C'est la meilleure solution quand on voit que dans certains départements ces décharges sont assurées par des TR (avec le risque de ne pas avoir sa décharge les jours où il y a un coup de bourre dans les remplacements). Mais du coup ce choix entraîne une multiplication des postes fractionnés.
- Nous avons essayé autant que faire se peut de ne pas mélanger maternelle et élémentaire, de ne pas mettre les gens sur la route le midi entre 2 écoles.

A noter que les postes composés en maternelle sont vite partis.

En descendant dans les barèmes, il est devenu de plus en plus difficile de « coller » aux vœux des collègues il a donc fallu extrapoler en regardant le niveau voulu (mat ou élem), les zones géo.

Et puis il est arrivé un moment où il ne restait que des postes de TR et des collègues sans poste qui n'avaient pas demandé des postes de TR. Depuis plusieurs années nous appliquons la règle suivante : nous attribuons les postes de TR à la « queue » des sans postes partant du principe que ce sont les postes les moins demandés donc on les donne aux collègues avec les plus petits barèmes. Cela dit les postes de TR permettent de découvrir les écoles, les fonctionnements (à toute chose malheur est bon!).

Ceci explique que certains collègues (surtout les sortants) peuvent être sans poste quand d'autres de leurs copains avec un barème plus faible ont un poste de TR.

Il y a eu aussi la question de la **chronologie** : nous avons fait un 1er projet d'affectation entre le 13 et le 17 juin. L'administration nous a autorisées à communiquer les projets d'affectation après ce groupe de travail dans l'intérêt des collègues concernés mais aussi des écoles qui attendaient pour organiser la rentrée. Cette communication nous a permis aussi de relever des erreurs dans nos calculs d'horaires (car le doc sur les horaires des écoles qu'avait les services de la DRH était faux, pas Puis il y a eu l'ajustement de la carte scolaire le 21 juin avec des fermetures qui ont entraîné un mouvement des personnels en poste. Ils étaient prioritaires pour avoir un poste donc on a revu le projet d'affectation de certains collègues pour placer ces personnes qui avaient un titre définitif et qui le perdaient suite à la carte scolaire (on leur donne un titre pro et l'an prochain ils auront une priorité 2 de mesure de carte). C'est ce qui explique que certains collègues aient eu un projet d'affectation puis une modification après le groupe de travail du 22 juin.

Voilà on ne vous cache rien, on vous dit tout. Et si malgré ces explications, d'ordre général, vous avez le sentiment de ne pas avoir été traité de façon équitable, contactez- nous il y a forcément une explication. Nous avons déjà eu beaucoup de coups de fils cette semaine ou de mails



Dans toute cette usine à gaz, il y a eu aussi des oublis, nous ne sommes pas des machines, donc parfois il y a eu des modifications liées à ces oublis.

Nous avons conscience qu'au bout du compte les postes composés avec parfois 5 écoles sont « complexes ». Mais d'un autre côté nous sommes pleinement satisfaites que tous les temps partiels soient accordés, et que tous les directeurs/trices aient leur décharge assurée à l'année.

Acte III : la CAPD de ce matin

Dans notre déclaration préalable nous nous sommes interrogés sur un certain nombre de collègues qui demande à ne pas fonctionner sur leur poste. En effet, il est important d'un côté d'accéder à la demande de collègues en souffrance au travail ou en situation personnelle délicate, mais d'un autre côté, il ne faudrait pas tomber dans le piège d'une multiplication des situations particulières où la transparence et l'équité ne peuvent plus être justifiées. Dans ce contexte, le DASEN a rappelé son attachement à une égalité de traitement et va réfléchir à notre demande à la mise en place d'un groupe de travail pour traiter ces cas en toute transparence. Il demande aussi à son administration de prévenir au plus vite les enseignants de leur affectation à la suite de la phase principale du mouvement et de ne pas attendre que les arrêtés soient envoyés. La phase principale a été mise sur i prof 3 jours après la CAPD mais il faut avoir le réflexe d'aller voir et pour la 2ème phase s'est plus compliqué. Le DASEN a aussi proposé un groupe de travail en amont du mouvement pour rediscuter des modalités de la deuxième phase du mouvement avec pourquoi pas une deuxième saisie de voeux.... au vue des diverses difficultés que nous avons rencontrés cette année. Le SNUIPP demande cette 2ème phase depuis des années, c'est Noël !

Nous avons aussi regrettés lors de ces groupes de travail l'absence des IEN (sauf pour 3 demi-journées), elles ont parfois de sinformations précieuses et cela nous aurait évité de défaire des associations.

Lors de cette CAPD, nous avons aussi donné les promotions qu'il restait:

- 25 personnes ont obtenu la hors classe
- 6 personnes ont obtenu une promotion (3 au grand choix et 3 au choix) avec les restes des promos de novembre dernier qu'on ne traite qu'en juin car on attend confirmation des départs en retraite
- 2 instituteurs ont intégré le corps des professeurs des écoles (il en reste 10 dans le département si vous en croisez un , demandez leur un autographe)

Des postes restent vacant:

- la direction de l'école élémentaire de Bavilliers
- le poste de conseiller pédagogique en ASH
- le poste de conseiller pédagogique formation continue

Il reste 5 collègues sans poste. A notre demande, les sans poste seront placés fin août, le mouvement est mis en stand by ddu 5 juillet au 27 août.

Questions diverses du SNUIPP :

REP + : pourquoi ne pas faire un appel à candidature pour les postes de décharges des REP+? : Cette question sera à poser pour l'année prochaine, pour le moment c'est IEN qui sollicitait certains collègues. En effet, il serait intéressant de permettre à des collègues intéressés, de découvrir le fonctionnement de la REP+ par ce biais là.

phase spéciale: nous avons demandé un groupe de travail pour la phase spéciale pour nous permettre de communiquer en toute transparence. En effet pour le moment, sans groupe de travail, nous ne pouvons pas avoir les raisons de tel avis défavorable, nous ne pouvons pas repérer les erreurs s'il y en a..... Le DASEN accepte notre demande et un groupe de travail pourra avoir lieu l'année prochaine.



charte des enseignants travaillant dans la même classe : mme Maurer a fait un document de qualité pour les enseignants travaillant ensemble dans une même classe. Nous avons demandé à ce que cette charte soit envoyée à toutes les écoles. Le DASEN avait la même idée que nous et c'est en cours de préparation.

Enseignement de l'allemand :

Nous avons fait part au DASEN de notre étonnement de voir des collègues recalés à l'entretien pour avoir une priorité 30 sur les postes fléchés allemand, être sollicités un mois après pour faire la sensibilisation à l'allemand dans les classes de GS. De qui se moque-t-on ? le DASEN était tout aussi étonné que nous.

Postes de TR :

Il y a une incompréhension entre le DASEN et nous sur le +7 postes de TR dans la carte scolaire. Nous avons compris en CTSD de février qu'en fait il fallait retirer de ces 7 postes, les 5.25 postes de TR qui ont servi à la rentrée 2015 à faire les ouvertures de classe mais finalement le DASEN nous dit en juin qu'on aura bien +7 postes . Super ! on lui a quand même demandé la liste des postes de TR pour voir où étaient les nouveaux. La liste a été fournie mais le SNUIPP après l'avoir épiluchée constate que les postes «dits nouveaux » par les services, existent déjà depuis au moins 3 ans (nous ne sommes pas remontés plus tôt). Le DASEN concède qu'il y a un problème et s'est engagé à tout remettre à plat. Le SNUIPP veillera à ce qu'il y ait bien 57 postes de TR à la rentrée et 57 personnels nommés dessus pour essayer de sortir de la galère des non remplacements.

Répartition d'élèves :

Certains collègues nous avaient interpellés sur une directive d'IEN de constituer les classes en suivant l'ordre alphabétique sans tenir compte des niveaux des élèves. C'est un malentendu, les arguments pédagogiques priment pour la constitution des classes. Les IEN ont rappelé ici le nombre minimum de 6 pour constituer un groupe dans un double niveau.

Nous ne publierons pas la liste des affectations sur ce site pour respecter les règles de la CNIL. Vous pouvez nous contacter par mail, portable, téléphone fixe pour avoir l'info ou nous faire part de toute remarque ou question.

Nous précisons que les organisations données avec les jours pour certaines associations de postes (type "le jeudi Décharge direction, le lundi temps partiel...") peuvent être modifiées à la condition qu'elles respectent le nombre d'heures initial dans chaque école (les organisations proposées prennent en compte les rythmes différents d'une école à une autre). Si vous avez des soucis contactez nous.

Bel été à toutes et tous

Catherine HABERT, Peggy GOEPFERT , Céline PAPIN, Anne FORGERIT et Géraldine TAPIE pour les élus SNUIPP en CAPD