



GT préparation circulaire INTRA 2019, 25 janvier 2019

Déclaration FSU (SNES, SNEP, SNUEP et SNUIPP)

Avant de commencer et d'aborder le sujet qui va nous occuper aujourd'hui nous tenions à revenir sur les conditions dans lesquelles commence ce nouveau mandat.

C'est la 4<sup>ème</sup> fois que nous allons siéger sans avoir posé les règles d'un dialogue social qui s'avère déjà difficile. Nous avons déjà dénoncé les conditions dans lesquelles s'était tenu celui-ci au cours de l'année passée lors d'une audience avec Mme La Rectrice et lors du GT bilan du mouvement INTRA 2018. Les difficultés que nous rencontrons en ce début d'année n'augurent rien de bon. Nous le déplorons très solennellement mais nous y reviendrons mardi lors des 1<sup>ères</sup> CAPA.

Quant au sujet qui va nous occuper aujourd'hui je crois que nous sommes tous d'accord pour dire que si nous discutons de la circulaire INTRA 2019 c'est avec 3 objectifs :

- Rendre lisible une procédure complexe pour les collègues
- Alléger cette dernière dans l'intérêt des collègues et de vos services
- Fluidifier le mouvement pour permettre à plus de collègues d'accéder à une mutation dans le respect de leurs vœux et de leurs barèmes

**Rendre lisible une procédure complexe pour les collègues**

La circulaire :

La refonte de la circulaire va nous l'espérons permettre davantage de lisibilité. Nous aurions cependant quelques remarques et demandes de modifications à porter notamment sur l'Education Prioritaire et les sortis APV (annexe 4). Nous y reviendrons peut-être dans un 2<sup>ème</sup> temps. Comment souhaitez-vous que nous travaillions aujourd'hui ?

**Les postes SpéA**

**Le nombre de postes vacants spéA après mouvement est en constante augmentation. De 53 postes en 2012 on est passé à 76 en 2018. Entre 2017 et 2018 ce sont 20 postes de plus qui restent vacants !**

**Si ces postes sont vacants c'est sans doute par manque d'attractivité mais aussi par manque de lisibilité et de publicité.**

Comme nous l'avons déjà souligné en Juin, si certains postes spécifiques peuvent se comprendre ou s'expliquer du fait des compétences très spécifiques qu'ils demandent (Certifications pour l'enseignement d'une Discipline Non Linguistique ou du Français Langue Etrangère ou un MASTER de Psychologie pour exercer comme Psychologue de l'Education Nationale), certains postes n'ont aucune raison d'être spécifiques et si l'objectif est de les pourvoir, pour un service d'enseignement de qualité pour les élèves et leurs familles, nous ne pouvons que dénoncer que c'est exactement le contraire qui est en train de se passer. Des postes devenus spécifiques pour

cette rentrée 2018 et restés vacants auraient été pourvus au mouvement normal car des collègues l'avaient demandé dans leurs vœux. Ce choix de faire de ces postes des postes spécifiques met au contraire les établissements concernés en difficulté.

**Vous vous étiez engagés l'année passée à faire un toilettage de ces derniers. Où en êtes-vous ?**

**La FSU demande à être associée dans le cadre d'un groupe de travail à ce toilettage : nous aimerions revenir sur la pertinence de l'étiquetage de certains postes, revenir sur des fiches de poste qui sont ou trop restrictives ou trop floues et clarifier parfois quelles disciplines sont concernées par certains de ces postes (l'éco-gestion en est un bon exemple car des collègues entrants dans l'académie de peuvent pas postuler sur ces postes qui ne spécifient pas quel BTS ils concernent) ...**

**Nous demandons aussi qu'une meilleure publicité soit faite de ces postes afin que chaque collègue qui le désire puisse postuler, en particulier concernant certains postes très difficiles à trouver en raison de leur étiquetage surprenant sur siam 2.**

**Concernant les postes ULIS implantés dans les collèges et lycées, une circulaire du 21 décembre 2018 revient sur la priorité qui doit être faite aux collègues du second degré et sur la facilité d'accès à ces postes et la publicité qui doit en être faite (citer)**

#### **Concernant les REP+**

La FSU dénonce le « tout volontariat » qui a de lourdes conséquences :

- Des postes restés vacants faute de volontaires ou suite au rejet de certaines candidatures,
- Des collègues empêchés de sortir de leur établissement REP+,
- Des procédures très contraignantes (envoi de CV pour les entrants, avis des IPR) qui rendent illisibles les procédures et alourdissent le travail de vos services

**Nous demandons donc l'abandon de cette politique du « tout volontariat ».** Nous comprenons le besoin de faire venir sur ces établissements difficiles des collègues volontaires et de les stabiliser ensuite. La bonification à l'entrée a semblé fonctionner mais il faut vous réserver la possibilité de pourvoir les postes vacants par des collègues qui ne seraient pas forcément volontaires. C'est la seule solution pour ne pas bloquer des collègues voulant en partir.

**La FSU demande que l'affectation en Education Prioritaire soit faite au barème (avec un barème à l'entrée peut être augmenté sur ces 5 vœux établissement pour rendre ces postes plus attractifs) dans le mouvement normal. Vous vous étiez engagés lors des FPMA en Juin 2018 à revoir cette procédure.**

#### **Les collègues en situation de handicap**

Le nombre de collègues demandeurs était certes constant entre 2017 et 2018 mais c'était sans compter les dossiers refusés car considérés hors délai.

Cependant le nombre de collègues obtenant 1000 points était en baisse ! 21.4 % en 2018 au lieu des 27.7 ou 37.7 de 2016 ou 2015 ! Quel est l'objectif ? Que de moins en moins de collègues relevant de la Loi de 2005 soient entendus ??

Nous ne comprenons pas ce durcissement quant à l'octroi des bonifications au titre du Handicap. En parallèle vous les octroyez sur tous les vœux alors même que les consignes du Ministère disent l'inverse.

« L'attribution des bonifications handicap relève de la responsabilité sociale de l'employeur public » circulaire décembre 2016. Nous vous demandons à ce titre de reconsidérer votre positionnement : au-delà de considérations strictement médicales c'est la situation globale du collègue qui doit être prise en compte (autonomie, maintien dans un poste, conditions de travail et de vie qui ne se détériorent pas mutuellement). La cohérence des vœux avec la situation du demandeur doit être étudiée pour l'attribution de la bonification.

Vous spécifiez dans la circulaire que si le collègue n'est pas bonifié il ne pourra pas modifier ses vœux. Mais nous demandons qu'il puisse les modifier à l'inverse s'il n'obtient pas la bonification.

Nous vous demandons dans la mesure du possible de recevoir ces collègues qui au-delà d'une bonification qui leur permettra peut-être d'améliorer leurs conditions de vie, ont besoin de toute votre attention.

Enfin dans la circulaire, le paragraphe concernant la bonification pour 500 points devrait suivre immédiatement celui concernant la bonification de 1000 points pour plus de clarté.

[Alléger la procédure dans l'intérêt des collègues et de vos services](#)

**Le calendrier :**

Des procédures administratives très contraignantes ont conduit l'année passée à des aberrations : refus de prendre en compte des demandeurs au titre du handicap alors même que c'est leur établissement qui avait envoyé leur dossier tardivement ou refus de prendre en compte des rapprochements de conjoint parce que l'administration s'était interdit de contacter les collègues pour qu'ils complètent leur dossier.

Ces procédures ont même été niées par l'administration elle-même qui a accepté de déroger à son calendrier très contraint (que la FSU avait dénoncé comme intenable) pour une conjointe de chef d'établissement.

La FSU demande à revenir au bon sens et vous demande de mettre en place un calendrier qui permette à tous les collègues de faire leurs vœux en toute connaissance de cause et de bénéficier de temps pour compléter un dossier incomplet ou de revoir des vœux mal formulés. Il n'est pas dans l'intérêt de l'administration d'avoir des collègues qui vont faire des recours et contester des affectations qu'ils ne peuvent que trouver illégitimes ou d'être obligée elle-même de déroger à ses propres règles.

Nous saluons le travail sur la circulaire et la répétition faite des procédures pour déclencher une situation familiale mais cela ne doit pas empêcher un collègue de compléter un dossier par la suite (cas 6, cas 7...)

Enfin la FSU demande que les mêmes conditions qui ont permis lors de la phase INTER à des collègues de compléter leur dossier ou de modifier leurs vœux soient reconduites pour la phase INTRA. Peut-être pas jusqu'à la veille des groupes de travail mais au moins jusqu'à la fin de la 1<sup>ère</sup> période d'affichage sur siam c'est-à-dire jusqu'au 17 mai. En effet il y aurait sinon inéquité de traitement entre certains collègues dont nous avons étudié les situations dans le cadre de l'INTER (stagiaires) et ceux qui vont participer à l'INTRA.

Fluidifier le mouvement pour permettre à plus de collègues d'accéder à une mutation dans le respect de leurs vœux et de leurs barèmes

### Concernant les TZR

Le taux de demandeurs chez les TZR est en baisse. De 75% en 2011 on est passé progressivement à 65% en 2018. Les TZR sont de moins en moins nombreux et malgré des conditions de plus en plus difficiles (trajets, affectations sur 3 étab...) ils craignent de demander leur mutation.

La FSU demande que la ZR soit bonifiée dans le cadre d'une mesure de carte scolaire. En effet les collègues qui perdent leur poste ne doivent pas se retrouver moins bien affectés qu'ils ne l'étaient. Or dans certains départements où il y a peu de postes, on voit toujours des collègues en MCS quitter le département d'origine. Nous demandons que ces collègues, s'ils le souhaitent puissent faire le vœu ZR du département après le vœu DEP tout poste et être bonifiés aussi sur ce vœu.

Nous voulions aussi attirer votre attention sur les affectations des Titulaires sur Zone de remplacement, affectations qui ont été en grande partie prononcées le 19 Juillet dernier. Ce groupe de travail a permis cette année d'affecter davantage de collègues mais la FSU a été surprise de voir que des arrêtés d'affectation de contractuels ont été rédigés dès Juillet. Nous ne pouvons pas admettre que des collègues TZR soient affectés après des collègues contractuels (cela a été le cas sur Toulouse par exemple). Pourquoi ne pas envisager comme dans certaines académies que les TZR aient le choix entre affectation à l'année et remplacement de courte ou de moyenne durée ? Cela éviterait que des contractuels viennent faire les heures de remplacement dans l'établissement de rattachement du TZR.

**La FSU demande un groupe de travail fin août afin de participer aux dernières affectations et de porter les anomalies relevées au début de mois de septembre avant que les collègues ne prennent leur poste.**

### Des vœux infra-dep indispensables

Le nombre de participants volontaires est stable et représente 20.5% des collègues de l'académie. C'est peu ! Est-ce que les collègues sont satisfaits de leur affectation ?

Pour la FSU c'est surtout qu'ils craignent une mutation sur vœu trop large qui ne répond pas à l'objectif fixé de se rapprocher de la zone géographique visée. Etre mal muté c'est repartir à zéro en termes d'ancienneté de poste et même si le barème attaché à cette ancienneté a été revalorisé c'est repartir pour de nombreuses années d'attente, et parfois loin de la zone géographique visée, avant de pouvoir muter à nouveau.

Même si vous considérez que davantage de collègues sont satisfaits en terme de rapprochement de conjoint (48%), la réalité sur le terrain n'est pas la même pour les collègues. Nous reprendrons notre exemple pris lors du GT Bilan de la collègue en Aveyron : une collègue d'anglais qui après une disponibilité réintégrait cette année et pensait retrouver son poste à Villefranche de Rouergue ou à proximité. Or même si elle a retrouvé le département de L'Aveyron, elle se retrouve affectée à Millau. Elle vous a demandé une affectation dérogatoire que vous avez refusée puis elle a fait un recours refusé lui aussi. Elle ne peut pas se considérer comme rapprochée. La réalité géographique de notre académie n'est pas celle de la priorité légale.

Pour la FSU seuls des vœux géographiques plus circonscrits que le vœu département mais moins restrictifs qu'un vœu commune permettraient davantage de mobilité et donc davantage de fluidité.

Autre argument pour l'introduction de vœux infra-dep c'est l'augmentation des personnels mutés en extension. Le nombre de collègues mutés en extension (les entrants) devrait être nul ou presque ! En effet les collègues essaient de balayer au maximum l'ensemble de l'académie mais l'absence de zones géographiques réduites les oblige à négliger certaines communes. 30 vœux c'est trop peu pour une académie comme Toulouse pour couvrir l'ensemble du territoire.

Les pôles des ZR pourrait servir de base pour le découpage infra-départemental et éviterait les complications rencontrées par le passé du chevauchement des zones.

Nous entendons que ce serait une étape de plus pour vos services mais elle faciliterait l'étape suivante. C'est le cas dans de nombreuses autres académies.

**Vous vous étiez engagés l'année passée à étudier sérieusement la possibilité d'envisager des vœux infra-dep. Nous réitérons notre demande solennellement aujourd'hui pour ce mouvement INTRA 2019.**