

Compte-rendu de l'audience du 30 MAI 2022.

Délégation : Sophie HERAN Sébastien SEGUR

Mme LAJUS (DASEN), M FRESSIGNAC (IEN A), Mme BORIES (cheffe de service DIPEME)

TRS :

Cette audience fait suite à plusieurs demandes de groupes de travail sur la phase d'affectation des TRS.

Le constat que nous faisons d'après nos remontées et sondage des collègues TRS : c'est une phase au fonctionnement obscur, pas d'équité apparente sur l'attribution, des modifications parfois incompréhensibles.

Cette affectation concerne 80 collègues sur le département.

Initialement ces postes avaient été créés pour assurer une certaine stabilité dans les écoles.

Mais : des résultats d'affectation peuvent interroger (collègues non reconduits sur poste identique, des collègues avec barème supérieur qui sont plus éloignés que d'autres, ...)

Nous avons donc demandé à Mme Bories, cheffe de service de la DIPEM, comment ses services traitaient les fiches vœux et lettres jointes et comment ils les mettaient en regard des postes à compléter.

Voici la liste des critères pris en compte par ses services (pas forcément dans l'ordre) :

- situation personnelle (marié(e), nbre d'enfants, soutien familial à proximité), adresse domicile,
- RQTH,
- poste entier, poste fractionné,
- qualification (occitan, ash),
- AGS (ancienneté).

Une fois ces critères « vus », nous avons demandé comment les collègues étaient classés : « il n'y a pas vraiment de classement, c'est au cas par cas, c'est du cousu main..... ». Il est précisé que les services essaient de prendre en compte au minimum un des critères ci-dessus, écrit sur la fiche de vœux.

Notre réponse :

- La fiche vœux pose question : on demande aux collègues de faire des vœux sans connaissance des postes disponibles. Pas d'équité donc. Par exemple, un collègue qui apprend par le bouche à oreille que tel collègue sera en congé parental, formation etc, pourra demander un support précis et pas l'autre qui aura pourtant plus de barème....

- En tant que représentants du personnel, notre travail est de garantir une équité de traitement à chacun, les préoccupations d'ordre « sociale » sont nobles mais sans « process » clair expliqué à tout le monde, il n'y a pas de garantie d'un traitement objectif des situations.

- De plus, les éléments de bonification pour situation personnelle sont pris en compte dans le barème du mouvement. Les personnels savent sur quel poste ils candidatent. Un titulaire remplaçant de secteur sait donc qu'il/elle sera amené.e à se déplacer.

- L'AGS est un critère de départage accessible à l'administration au moment de cette phase d'affectation, qui pourrait garantir une équité de traitement.

Nos propositions de critères classées par ordre :

1-Priorité aux collègues en poste sur un support qui est reconduit à l'identique ou jusqu'au ¾, si accord du collègue.

Objectif : stabilité des équipes.

2-RQTH

3-AGS

Il conviendrait donc de diffuser la liste des agrégats constituant des supports entiers, on pourrait alors imaginer que les collègues classeraient cette liste par ordre de préférence.

Bien sûr, ils/elles seraient informé.es que des morceaux pourraient changer encore jusqu'à la rentrée.

Il serait à noter que ce travail d'affectation se ferait à l'échelle d'une circo.

Ainsi :

- lors du mouvement intra, les personnels pourraient faire valoir leurs situations persos et autres titres, en bénéficiant des bonifications prévues. Leurs droits seraient respectés. Une communication leur serait envoyée leur expliquant les modalités d'attribution.

- La liste des supports restants, par circo, serait envoyée aux TRS de la circo pour vœux.

- Les collègues dont le poste est reconduit à l'identique ou ¾ seraient sondés pour savoir s'ils souhaiteraient avoir une priorité sur ce poste. Les postes ainsi « conservés » seraient retirés de la liste proposée.

- Après classement RQTH et AGS, les collègues se verraient attribuer leur poste selon leurs vœux.

Bilan : Cette phase d'affectation est complexe, la prise en compte des temps partiels, la réorganisation des décharges de direction, ... demandent un travail très lourd, manuel, à l'administration.

La situation actuelle est illisible et ne garantit pas une égalité de traitement. Il est nécessaire de changer de méthode.

M. Fressignac craint que nos propositions fassent encore plus de mécontents. Il avance le chiffre de 14 personnes qui ont contacté les services suite à leur affectation (sur 80).

Nous savons par les retours de collègues que les réponses apportées n'ont pas toujours permis de lever le doute ou les incompréhensions et sentiments d'injustice.

Si l'administration prend en compte nos propositions, des collègues se retrouveront tout de même dans des situations délicates (éloignement, multiniveaux, ASH). Mais il apparaît qu'une règle connue de tous rendra les choses plus transparentes et équitables.

Sans modification des règles, ce mini mouvement restera un outil dans les mains de l'administration, une loterie pour les collègues.

Evaluation des AESH

C'est bien l'IEN qui en est responsable et non le directeur. Aucun écrit ne peut être exigé, cependant il apparaît possible qu'une prise d'info à l'oral soit établie entre directeur et IEN.

Prime Covid

Elle devrait être versée sur la paye de juillet.

Alternants :

M Fressignac va contacter les directeurs/trices concernées.

Calendrier des avancements :

Un mail est parvenu dans les écoles. Le calendrier devrait se stabiliser si les décrets ne sont plus trop modifiés (par exemple passage de 8 ans à 6 ans de fonction spéciale pour classe ex).

Dialogue social

Nous nous étonnons à nouveau du manque de réponse des services (écrites comme téléphoniques).

Mme la Dasen et M Fressignac expliquent que l'audience par visio permet cet échange et que cette modalité peut être reconduite aussi souvent que nécessaire.

Il nous semble que sur des questions techniques et précises, une réponse du service concerné serait plus adaptée. Pour autant nous prenons acte de la volonté d'échanger régulièrement en visio.