



Déclaration du SE-UNSA **en ouverture du mouvement intra**

L'information préalable du projet d'affectation fournie aux collègues préfigure ce que pourrait être à l'avenir la politique de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et donc à l'Education Nationale.

En effet depuis deux ans, de multiples déclarations, rapports ou projets de loi n'ont cessé de remettre en cause, entre autre, le paritarisme dans les instances de dialogue social. En effet, le Président de la République dans son discours de Nantes en septembre 2007 le mentionnait déjà, le rapport Silicani le confirmait en disant dans l'une de ses propositions qu'il est inacceptable que ce soient les syndicats qui communiquent les avis des CAP et qu'il faudrait faire de l'information un outil important de la gestion des ressources humaines pour se rapprocher au plus près des préoccupations des agents.

Pour ce qui est de l'information, l'Education Nationale a anticipé sur l'avenir qui nous est annoncé. Par contre pour ce qui est d'avoir une administration plus humaine dans la gestion de ses agents, là il reste effectivement beaucoup à faire.

Ce ne sont pas les collègues TZR en Mesure de Carte Scolaire informés très tardivement et très partiellement sur leur avenir qui diront le contraire.

Ce ne sont pas non plus ces mêmes collègues TZR qui, envoyés hors de leur zone pour effectuer des remplacements, se trouvent menacés de retrait sur salaire ou reçoivent des lettres de mise en demeure parce qu'ils ont des difficultés pour rejoindre l'établissement du fait de l'éloignement et pour des raisons familiales, ou à qui on chipote les ISSR, qui diront le contraire.

Ce ne sont pas non plus encore les collègues qui doivent attendre quatre ans pour obtenir un congé de formation professionnelle qui diront le contraire.

Ce ne sont pas non plus encore ces collègues stagiaires en situation exilés dans une autre académie après plusieurs années de contrat dans l'académie de Bordeaux où les attendent conjoint et enfants et où des postes restent vacants qui diront le contraire.

Et que dire de ces collègues qui souffrent au quotidien dans l'exercice de leur métier parce que celui-ci devient de plus en plus difficile et auxquels dans bien des cas l'administration n'a pas grand chose à proposer pour leur venir en aide ?

J'arrête là les exemples de situations qui sont autant d'occasions râtées par l'administration de se montrer véritablement humaine à l'égard de ses agents, quand il le faudrait vraiment.

J'ajoute que ce n'est pas en supprimant des postes d'administratifs d'année en année que cet objectif pourra être atteint.

En tous les cas, nous, élus du SE-UNSA, nous continuerons à défendre les intérêts des collègues lors d'opérations du mouvement intra à venir comme nous l'avons fait les années précédentes dans le respect des règles édictées à l'avance et connues de tous, ce qui ne semble pas avoir toujours été le cas cette année en particulier concernant les MCS⁽¹⁾ sur ZR.

Nous regrettons le nombre inconsideré de MCS proposées qui a généré inutilement à la fois une grande inquiétude chez les collègues désignés et beaucoup d'espoir pour les volontaires. Au bout du compte, certains des premiers se sont inquiétés pour rien (MCS annulées ou affectation sur voeux personnels) et d'autres chez les seconds sont très déçus car ils n'ont pas obtenu l'affectation projetée, voire qu'on leur avait fait miroiter ou parce que leur mesure de carte a été annulée alors qu'ils étaient volontaires, ce qu'ils ne comprennent pas très bien.

Comment d'ailleurs pouvait-il en être autrement sachant que les règles du traitement de ces MCS n'étaient pas clairement et définitivement établies avant que les candidats ne formulent leur voeu.

Nous avons pu pointer des traitements différents selon les corps ou selon les disciplines. Par exemple, le blocage des postes s'est fait a priori pour installer des TZR en mesure de carte dans certains cas et pas dans d'autres. En EPS sur la zone sud gironde, un collègue en MCS TZR a été affecté sur un poste libéré en cours de mouvement qui ne pouvait donc de ce fait être bloqué a priori.

Il était prévu que les MCS soient revues si elles conduisaient à empêcher de gros barèmes de muter sur voeu personnel à plus forte raison s'il s'agissait d'un TZR. Alors posons-nous la question : qu'est-ce qu'un gros barème ?

Par exemple en mathématiques, un collègue TZR dans le Lot et Garonne avec sept années de séparation, un barème de 527,2 points n'obtient pas Cambo qu'il demande parce que le poste est bloqué pour la MCS ZR qui y arrive et qui pourtant sur son voeu personnel Cambo n'a que 68 points, précisons que la barre départementale est à 496.

Un autre exemple tout aussi significatif pourrait être décrit chez les CPE en Gironde. Nous demandons donc que les M.C.S. TZR puissent être reventilées en fonction de leur voeu indicatif.

Concernant les M.C.S. en établissement, il nous semble qu'il y a deux poids, deux mesures entre le traitement des collègues en M.C.S. suite à un refus de complément de service et les autres enseignants en M.C.S. qui pourront être réaffectés sur poste à

⁽¹⁾ MCS : mesure de carte scolaire

complément de service y compris sur commune différente sans que leur avis soit sollicité. Nous aurions souhaité que la question leur soit posée comme elle l'a été aux premiers : "acceptez-vous un poste à complément de service ou pas ?". Un exemple significatif sera présenté en éducation musicale en Gironde en FPMA.

Notre préoccupation est que tous les collègues soient traités équitablement.

Ainsi nous ne manquerons pas d'intervenir lors des FPMA et CAPA à chaque fois que nous en éprouverons le besoin, demande d'informations sur certains points (postes bloqués, vœux pris en compte alors qu'ils ne le devraient pas,...). Nous souhaitons que les modifications présentées par les organisations syndicales soient acceptées dès lors qu'elles respectent les barèmes et qu'elles permettent une amélioration des affectations.

Comment ne pas évoquer ici le manque flagrant de titulaires dans notre académie. Nous le notons régulièrement dans l'enseignement professionnel, cette année encore 177 postes en établissement seront vacants après le mouvement. Nous le déplorons aussi sur des postes lycée-collège, 23 postes de professeurs documentalistes et 16 postes en technologie resteront vacants.

Il faut recruter des titulaires. D'année en année, les postes aux concours diminuent et des concours internes disparaissent. Comment ne pas évoquer sur ce point les 14 postes vacants en horticulture alors que ni concours interne ni concours externe ne sont ouverts. Les collègues contractuels affectés sur ces postes n'ont aucune possibilité de titularisation. Il est vrai que l'un des objectifs avoués du Président de la République et du gouvernement est de faire en sorte que 20 % des effectifs de la fonction publique soient des personnels sous contrat. On s'en approche lentement mais sûrement.

Cette augmentation de la précarité associée à la suppression des postes destinés au remplacement aura pour conséquence l'année scolaire prochaine une dégradation des conditions de travail des personnels mais aussi une moindre qualité du Service Public d'Education.

Comment faire mieux avec toujours moins ? Pour terminer, je souhaite remercier ici vivement au noms des élus du SE-UNSA les personnels des services du Rectorat, d'autant plus cette année qu'il leur a été imposé un travail supplémentaire avec la diffusion du projet.

Pour les élus du SE-UNSA,
Christian BASSET