

GT LDG mobilité 1^{er} degré n°2 – 27 janvier 2023

Analyse et positions de l'Unsa pour le niveau de bonification de l'ancienneté dans l'échelon

Nous rappelons notre attachement à la prise en compte des carrières des personnels dans le barème de mouvement et ainsi l'AGS est le critère qui est garant de la plus grande souplesse et du plus grand respect des parcours (changements de corps/reclassements ...).

Nous soulignons l'écoute de l'administration afin de ne plus utiliser l'ANFE l'ancienneté dans les fonctions d'enseignant du 1^{er} degré. Cependant le tableau proposé pose de nombreuses questions et amène des réserves de notre part.

- Certes les reconversions et changements de carrière sont mieux prises en compte pour peu que les personnels aient fait valoir du reclassement, en cela il ya un progrès par rapport à l'utilisation de l'ANFE.
- L'utilisation d'un tel tableau sur la base des échelons corrèle à nouveau barème de mouvement avec l'avancement ce qui est un recul certain et un retour en arrière. L'Unsa n'est pas favorable à cette liaison intrinsèque entre barème et avancement.
- De plus nous rappelons notre attachement pour des mouvements fluides, efficaces et respectueux des personnels. A cette fin le barème selon nous doit avoir pour architecture principale l'AGS. En se basant sur les échelons, la prise en compte de ces derniers introduit la notion de paliers de parfois 3 voire 4 ans sans évolution de l'ancienneté dans le calcul d'un barème. Au contraire et c'est tout à fait normal la prise en compte des enfants ou des rapprochements de conjoint seront eux bien possibles et évolutifs chaque année. L'effet indésirable produit est un renforcement et une meilleure adaptabilité des priorités légales face à l'ancienneté dans le barème et nous ne pouvons nous en satisfaire.
- Un tableau qui, entre chaque échelon introduirait des points ou des demi-points supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'échelon, gommerait l'effet indésirable de paliers mentionné ci-dessus.
- Après l'effet palier nous voulons mettre en exergue un effet plafond de verre. Les carrières peuvent s'étaler jusqu'à 42 voire malheureusement à l'avenir peut être 43 ans. Ainsi les personnels arrivant à la Hors Classe ou la Classe exceptionnelle peuvent au mieux prétendre à 35 points. L'effet de plafond de verre que nous ne voulons pas voir mis en place induit qu'en fin de carrière pour certains personnels ne verront plus leur barème évoluer au-delà de 33/35 points alors que leur AGS elle augmentera encore. Il ya donc selon nous des incréments à apporter alors pour qu'en « bout de chaîne » de calcul liés à l'ancienneté, on s'approche des 40 à 42 points plutôt que 35.1 à 11

- De plus, concernant les instituteurs/trices il y a selon nous à faire glisser leurs échelons de 1 à 11 vers le bas du tableau afin que leur prise en compte d'ancienneté à l'échelon 11 se rapproche des maxima possibles. Etant donné le volume peu conséquent des personnes encore concernées, il n'y a pas de risque de blocages de mouvement.

Enfin et c'est là plus une remarque et ou une précaution : l'utilisation d'un tel tableau sous entend qu'au moment de calculer les barèmes, les avancements d'échelons ou de grade et les campagnes de reclassements soient bien intégrées et à jour dans les bases de données utilisées comme source d'information par l'application MVT1D. Nous ne pouvons qu'avancer nos craintes pour les personnels administratifs quant à leurs conditions de travail dégradables en termes de corrections et modifications manuelles à opérer si l'interface base de données/MVT1D n'est pas optimale.

Analyse et position de l'Unsa concernant la synthèse PAP et PEP

Nous aurons visiblement d'autres occasions au delà du CSA A du 28 février prochain pour évoquer la question des postes à Profil et à exigences particulières.

Pour autant, les mandats de congrès de l'Unsa nous amène à limiter le plus possible le recours au PAP et PEP.

« Le SE-Unsa s'oppose à l'encouragement à la création de postes profilés dans le cadre de gestion de la mobilité. De plus, il alerte sur le danger d'un profilage, même soucieux de pourvoir tous les postes, ce dernier pouvant vite devenir sclérosant pour un établissement comme pour la mobilité des personnels. »

L'utilisation des postes profilés amène à des situations complexes de carte scolaire dans les écoles de REP/REP+ aux équipes divisées et mise en porte à faux.

De plus la majorité actuelle mise sur le dispositif 100% réussite et les dédoublements mais cela reste un dispositif en cours et nous n'avons pas de vision longue de celui-ci.

Enfin l'un des effets indésirable que nous constatons c'est que le profilage des postes entraîne une vision temporaire des missions liées à ces postes PAP et PEP qui n'est pas en adéquation avec le démarche souvent conséquente et pesée des personnels qui s'y oriente sur du long terme surtout s'il quitte un poste stable dont il est titulaire pour y arriver.

Pour le SE-Unsa académie de Grenoble

François LAPPE

