

Interventions de l'UNSA au CTA concernant les LDG 1^{er} degré :

Les calendriers sont contraints depuis décembre/janvier dernier avec les allers-retours entre AR GT locaux et académique et enfin le CTA. Depuis 2020 plus de CAP pour cadrer ces échanges, il nous faut encore optimiser les bonnes voies et les bonnes voix de dialogue social sur cette question.

De telles modifications aussi profondes que celles générées cette année autour du logiciel Mvt1D se proclament idéalement dès sept/oct. pour être traitées en nov./déc./janv. et un parcours de validation qui ne fait pas prendre beaucoup de retard. Cette année les personnels administratifs des DSDEN ont d'ores et déjà été mis sous pression pour tenir des délais déjà contraints. A l'instar de la mise en place de Mvt1D en 2019, il a déjà été demandé beaucoup de travail cette année aux personnels administratifs des différentes division des personnels 1er degré des DSDEN dans l'académie.

Opacité et informations au compte-gouttes du ministère, mise en charge des services administratifs, délais déjà augmentés, les modalités de dialogue social et de prises de connaissance même avec de la bonne volonté de part et d'autre sur ce thème ne sont déjà pas des plus satisfaisantes pour 2022.

Au-delà mis en perspectives avec les LDG nationales, le système globalement se tend et s'empêche d'activer des leviers ou des perspectives. Les phases complémentaires que constituent les inéats/exéats n'ont rien à gagner à exclure les professeurs stagiaires ou restreindre les conditions d'éligibilité à la formulation des demandes d'inéats/exéats. On nous parle de GRH fine et de bienveillance à tous les étages de notre institution et dans les faits ont cadenassé un système en s'interdisant les leviers de souplesses possibles, le déverrouillage et la prise de main manuelle sur le système, au moment le plus opportun sans rupture d'équité entre les personnels.

Aujourd'hui vous nous présentez des éléments des volontés d'harmonisation académique sur certains points mais nous OS nous travaillons à l'aveugle pour réfléchir et travailler dans la réflexion avec vous. Nous sommes aveugles pour mesurer la portée des évolutions et décisions sur lesquels vous nous demandez un avis et un vote.

Le mouvement ce sont des opérations techniques avec une certaine mécanique et des logiques, que l'on fasse cela avec de grands tiroirs de fiches comme il y a 30 ans ou à l'aide d'un logiciel. Il nous faut savoir si mettre en place telle ou telle évolution bloque ou non un certain nombre de chaînes de mouvement. Vous êtes à présents seuls à avoir les mains dans le cambouis et vous nous demandez notre avis sans pour autant nous laisser regarder dans le moteur. Très concrètement nous aurions besoin à posteriori des mêmes éléments qu'avant 2019 pour être pertinents dans l'analyse et les avis face à vos propositions.

Ces mêmes informations statistiques (L6/L7) sont indispensables pour ne serait-ce que respecter l'esprit de la loi de 2019 qui nous place en amont comme l'administration en position de conseiller. Encore une fois nous conseillons dans les grandes lignes et à l'aveugle dans un système devenu obscur pour ses usagers.

1 seul vœu mob obligatoire académiquement, même si nous y sommes opposés, cela va dans le bon sens de les limiter à 1 et d'augmenter à 60 vœux formulables au total

Pour finir rappeler le même objectif général : les personnels en face des élèves pour le meilleur service d'éducation possible.

Globalement, nous visons le même objectif mais dans le respect maximal des personnels. Nous proposons l'apport de l'intelligence collective au bon moment du parcours du logiciel face à l'arbitraire des nominations d'office ou hors des vœux. Ce système sera meilleur et plus efficient si les personnels se sentent respectés. Si ces mêmes personnels sont les plus acteurs possibles de leur mobilité en ayant compris les mécanismes. Si tel est le cas, comptez sur nous pour faire savoir qu'alors ils sont respectés. Naturellement vous aurez moins de personnels en arrêt ou en disponibilité et donc plus de personnels face aux élèves. Depuis 2019, nos collègues comprennent moins un système fluctuant et surtout n'ont aucun moyen d'en vérifier la pertinence et l'efficacité. Ils sont aux mieux dubitatifs sinon dans la méfiance, à nous de ne pas atteindre la défiance. Mais en tant que représentants des personnels, nous ne demandons nous-mêmes qu'à bien comprendre pour mieux expliquer et dissiper incompréhension et méfiance.

Propos général : CTA clôt un calendrier d'allers retours. Nouveau cadre social de discussion. Bonnes voies à trouver encore. Les modifications apportées auraient pu être présentées plus tôt. Pression pour tenir les délais. Les stagiaires sont sortis des possibilités d'ineat exeat, dommage.

Volonté d'harmonisation de certains points. Pas les leviers précis. Quand on nous demande de se prononcer, on n'a pas tous les éléments (statistiques L6/L7). Pour pouvoir conseiller les personnels.

1 seul MOB va dans le bon sens. Idem pour les 60 vœux. Système qui sera plus efficient si les choix des personnels sont mieux respectés. Jusqu'alors, il y a de la méfiance.

SG : Les GT ne sont pas mis en place dans toutes les académies. Concernant les retours, on entend la demande de renforcer le pilotage académie avec apport de docs.

UNSA : Les bilans sociaux permettent d'avoir des infos mais il faut plus. Eléments pour comprendre l'impact des mesures validées.

SG : problématiques départementales ?

UNSA :

07 : système fluide. Rapprochement de conjoint limité à la commune...

38 : reste des questions sur le fonctionnement du logiciel. Organisation des vœux groupés. Positions intersyndicales non prises en compte. Manque dans les docs.

73 : dialogue tardif mais réel. Ecoute et demandes prises en compte. Augmentation des bonifs médico-sociales et mesures de carte.

74 : Info à fournir sur le logiciel. Vœux géo = vœux groupe ? Positif : abandon de poste qui redevient possible.

RC est possible si conjoint à pôle emploi devrait étendu à toute l'Acad.

Recours au MIN = à corriger pour un recours DASEN

SG 26 : pas de convergence sur l'AGS entre les OS. Choix du DASEN de doublement du barème.

SG 38 : barème au final ne bougera pas. Eléments donnés lors du GT + invitation aux réunions les mercredis à venir pour ces infos. Manque d'éléments de la note de service. Certaines annexes seront jointes et présentées en amont aux OS. Postes gagés.

SG 74 : 2 GT. Possibilité de la renonciation aux postes. Echange avec les OS avant la publication de la NDS.

SG 07 : dans la continuité. Distance de 31 KM pour le RC

SG 73 : Attente de la construction de la NDS 73. Réunions auprès des PES et personnels qui doivent faire le MVT. Avant et pendant l'ouverture du serveur. Critères de départage : échelon acquis

Rectrice : LDG académiques avec déclinaisons départementales. Souhaite un travail sur des LDG académiques. Travail dès la rentrée pour arriver à un document unique. On pourra conserver des spécificités si justifiées. Permettra aussi à mettre à niveau les infos post mouvement.

UNSA : volonté d'anticiper les calendriers ok. Loin de nous d'aller vers une uniformisation des mouvements départementaux !

Rectrice : un seul doc ne veut pas dire uniformisation. Faire apparaître les différences