

Mesdames et messieurs les membres du CTSD,

Madame la directrice académique,

Pour la première fois, nous sommes réunis en comité technique spécial départemental pour valider la circulaire mouvement. La mobilité des instituteurs et des professeurs des écoles est pourtant une prérogative de la CAPD.

Voilà l'explication de la note de service ministérielle n° 2018-133 du 7-11-2018 : « La note de service départementale qui définira les critères de priorité des éléments de barème avec leur valorisation sera soumise à l'avis du comité technique spécial départemental (CTSD), compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degrés dans le département. »

On ne perçoit pas le lien direct entre « l'organisation et le fonctionnement » des écoles et un document qui explique les règles du mouvement. De plus, cela impose une réunion d'instance supplémentaire, bien loin des objectifs de simplification annoncés.

Mais nous ne sommes pas dupes. Nous percevons la volonté du gouvernement de retirer progressivement les compétences des CAPD dans la perspective de leur suppression. Nous nous opposerons à cette attaque envers notre statut avec la plus grande détermination.

Autre réalité : le mouvement est de moins en moins départemental. Le ministère reprend la main sur ce qui relevait auparavant de concertations locales. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que ces changements imposés au forceps ne vont pas dans le bon sens.

La suppression de la deuxième phase informatisée du mouvement et l'introduction du vœu large sont pour nos collègues deux sujets d'inquiétude.

C'est donc un algorithme qui décidera de leur sort s'ils sont en mobilité obligatoire et que leurs vœux précis et géographiques ne sont pas satisfaits.

Cet algorithme répond à une logique purement gestionnaire, notamment dans la hiérarchie des fonctions dans les MUG sur laquelle les enseignants n'auront pas la main.

Difficile à comprendre de la part d'un ministre qui affirmait il y a quelques mois affirmait, je cite : « pour le mouvement des enseignants, il ne faut pas s'en remettre uniquement à la « machine » »

A très court terme, cette logique pourrait satisfaire l'administration. Mais très rapidement, les conséquences de ces affectations aléatoires et subies pourraient se traduire concrètement par :

- Des situations inextricables qui mettent les collègues en difficulté
- De la souffrance au travail
- Une multiplication des arrêts maladie
- Une baisse de la qualité du service public d'éducation.

Nos collègues ne sont pas des pions interchangeables. Pourtant, le signal qui leur est envoyé est que répondre, dans la mesure du possible, à leurs souhaits et à leurs aspirations n'est plus une priorité. Avoir le sentiment d'être traité comme un numéro n'est pas un gage d'épanouissement au travail...

Laissez-nous pointer un paradoxe : alors que les postes à profils et les postes à exigences particulières se multiplient, avec la recherche d'une forte adéquation poste-personne, on pourrait attribuer tous les autres postes de manière totalement indifférenciée ?

Pourtant, même si nous rejetons la logique du mouvement « rénové », nous n'avons pas ménagé nos efforts pour faire des propositions d'amélioration qui limitent l'impact négatif des nouvelles règles imposées. Mais la marge de manœuvre laissée par le nouveau logiciel d'affectation s'est révélée extrêmement faible.

Nous souhaitons exprimer notre agacement face à des applications informatiques mal conçues et qui manquent singulièrement de souplesse. Impossible de prendre en compte les spécificités locales. Impossible d'introduire un peu de nuance et de progressivité dans les bonifications. C'est l'algorithme qui dicte sa loi et qui met aussi en difficulté les services administratifs qui perdent énormément de temps à faire manuellement des tâches qui seraient facilement automatisables. Ce n'est plus la machine qui est au service de l'homme mais l'homme qui est au service de la machine.

Concernant le barème, le SE-Unsa regrette le manque de stabilité dans la valorisation de ses différents éléments. Ceux qui se sont engagés, parfois au prix de grands sacrifices, sur des fonctions ou des zones peu attractives en 2018 en espérant capitaliser des bonifications peuvent ressentir de la frustration. Comment avoir confiance quand l'institution change les règles en cours de route ?

Enfin, le SE-Unsa déplore la sous-valorisation de la bonification qui sera accordée aux collègues dont la situation médicale et/ou sociale est préoccupante. L'« employeur public » aurait-il oublié qu'il est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents ?