Stagiaires

Cette année, le nombre de stagiaires a diminué de plus de 30% par rapport à l'an dernier (101 contre 173). Cela s'explique en partie par la réforme de la formation initiale qui n'offrira plus de formation à l'INSPE comme nous l'avions connue, mais à une formation sur le terrain suite au MasterMEEF, en partie par le faible recrutement de professeur des écoles.

Le choix d'une année de stage à temps plein pour les lauréats de concours issus des masters Meef est difficilement acceptable. Rappelons que, pour nous, une formation professionnalisante ce n'est pas réduire la formation à la pratique, mais introduire progressivement, tout au long de la formation initiale, l'exercice du métier.

Mobilité

- **Phase informatisée des mutations INTER**

Au mouvement inter 2021 le taux de participation était encore en hausse (294 demandes en 2021 245 en 2020 et 224 demandes validées) pour seulement 68 départs, soit un taux de satisfaction extrêmement bas de 23.12% sur l'ensemble des demandes et 30% sur le nombre de demandes validées.

A noter 71 arrivées dans le département

Le plus bas barème à la sortie comme à l'entrée est de 22 points. C'est le minimum, mais malheureusement muter avec ce barème n'est possible que sur des départements déficitaires, alors que la majorité de nos collègues veulent obtenir des départements dits plus attractifs et se voient donc bloqués en Haute-Savoie.

- **Phase d'ineat/ exeat**

Les collègues n'ayant pas eu satisfaction à la phase précédente avaient la possibilité de participer aux exeats. Sur les 102 demandes recevables seulement 13 ont abouties (13%). Inversement, 13 des 34 collègues ayant demandés notre département par ineat sont arrivées dans le département. (35%)

Critères de classement :

1/ Priorités médicales et accords interministériels

2/ Participation au mouvement informatisé et nouvelles situations justifiées

3/ Réitération de la demande d'INEAT-EXEAT

4/ Barème au mouvement informatisé

Pour le SE-Unsa il y a urgence à revoir à améliorer la mobilité géographique et à se poser les bonnes questions concernant le manque d'attractivité de notre département. Il y a aussi une façon simple de favoriser la mobilité géographique : accepter tous les ineats pour permettre plus d'exeats.

- **Mouvement départemental**

1327 demandes ont été effectuées

72% l'étaient de manière facultative (collègues nommées à titre définitif, pas forcément sur un poste demandé de manière précise, mais obtenue sur vœux larges)

54% des demandeurs ont obtenus une nouvelle affectation dont 7% à titre provisoire.

Il est à noter que 47 collègues ont obtenu une affectation hors vœux, donc sur un vœu départemental.

Parmi les collègues ayant obtenu un poste sur un vœu précis (hors affectation sur vœu large) 62% des collègues ont obtenu un vœu de rang 1 à 5, mais inversement 20% sont affectés sur des vœux précis au-delà de leur 20ème vœu, donc sur des postes les moins désirés

- **Recours**

27 demandes de recours ont été formulées et 10 ont vu une suite considérée comme « positive », c'est-à-dire avec une révision de l'affection même minime.

- **Poste de TS**

Circonscriptions	Nombre d'arrivées à la R2021
ZONE IEN ANNECY - EST	0
ZONE IEN ANNECY - OUEST	4
ZONE IEN ANNECY 1 SUD	5
ZONE IEN ANNEMASSE I	33
ZONE IEN ANNEMASSE II	11
ZONE IEN BONNEVILLE I	10
ZONE IEN BONNEVILLE II	4
ZONE IEN CLUSES	8
ZONE IEN DU GENEVOIS	10
ZONE IEN EVIAN	7
ZONE IEN RUMILLY	6
ZONE IEN ST GERVAIS	17
ZONE IEN THONON LES BAINS	9
TOTAL	**124**

Tableau fourni par la dsden

Pour le SE-Unsa, il faut impérativement revenir à l'ancien système de mouvement en 2 temps et en introduisant une phase informatisée au 2ème mouvement). La mobilité géographique doit pouvoir être effective et choisie, sans avoir recours à des vœux larges ou à des affections départementales.

- **Poste à profil**

71 postes à profil étaient à pourvoir pour 147 candidats. Tous les postes n'ont pas trouvé preneur.(1 poste upeli à Annemasse, une direction d'école, 2 poste ash)

L'UNSA Éducation s'est fermement opposée à ce mode d'affectation hors barème entravant toujours plus le droit à une mobilité lisible et équitable, **L'UNSA Éducation** voit dans ce dispositif l'installation en force d'un mode de recrutement qui s'assoit sur tout principe d'équité et de transparence, à l'opposé d'une mobilité plus ouverte et plus respectueuse des agents « vendue » durant le Grenelle et d'une expérimentation pour pourvoir les postes des zones les moins attractives.

Et ce, au détriment d'une réflexion sur les raisons du nombre grandissant de postes délaissés et sur les conditions à créer pour diminuer ce manque d'attractivité !

À l'heure où l'Éducation nationale n'a jamais autant peiné pour recruter, il y a là largement lieu de revoir la copie et se poser les bonnes questions sur les raisons du manque d'attractivité de certains territoires, de réfléchir à créer les conditions favorables à l'exercice en envisageant la problématique de façon plurielle.

Direction d'école

60 demandes d'inscriptions sur la liste d'aptitude et 8 refus

Retrouver nos articles sur la direction d'école : http://sections.se-unsa.org/74/spip.php?rubrique8

Avancement

Échelon 6	Hommes	Femmes	Total
Promouvables	13	96	109
Promus	4	29	33
	4%	26%	30%
Échelon 8			
Promouvables	12	144	156
Promus	4	43	47
	3%	27%	30%
Hors-classe			
Promouvables	149	1057	1206
Promus	28	196	224
	2%	16%	18%
Classe ex			
Promouvables Vivier1	29	111	140
Promus Vivier 1	12	48	60
Promouvables Vivier2	15	20	35
Promus V2	7	10	17
Total promouvables	44	131	175
Total promus	19	58	77
Échelon spécial			
Promouvables	5	4	9
Promus	5	4	9

Le nombre de promus à la hors-classe augmente par rapport à l'année précédente, ce qui s'explique par le ratio promus/promouvables à 18%. C'était une demande de longue date du SE-Unsa pour aligner les carrières du 1er et du 2nd degré.

Cependant, cela ne doit pas faire oublier l'absolue nécessité d'augmenter les salaires de tous, en commençant par revaloriser tous les échelons et en augmentant le point d'indice, puis en obtenant la prime de vie chère.

A l'échelon 9, il y a eu 29% de très satisfaisants et 58% de très satisfaisants.

Le barème le plus bas pour accéder à la Hors-classe était de 140 points.

Formation

- **CAPPEI :** Sur les 33 demandes, 11 ont été acceptées, soit une de plus que l'an dernier
- **Stage MIN** 16 reçus pour 28 demandes
- **Congé de formation professionnelle :** Sur les 24 demandes, 13 ont été acceptées soit un total de 106 mois de formation rémunérée à 85% (4 candidats ont été pris sur liste complémentaire pour compenser les désistement)
- **Compte personnel de formation** : Sur les 33 demandes, 13 ont été accordées. Les critères de sélections ont été les suivants :

Critères de sélection :

- pertinence du projet dans le cadre d'une évolution professionnelle,
- formation inscrite au RNCP,
- formation diplômante ou qualifiante.

Pour le SE-Unsa la formation est un des éléments clés du bien-être au travail. Il doit faire partie des priorités nationales et permettre à tous de se former tout au long de la carrière. Malheureusement, trop de demandes sont encore refusées notamment pour devenir Maitre E.

Pour nous, la formation doit être choisie et ne doit pas se faire sur du temps personnel, mais bel et bien pendant du temps de service.

Temps partiels : 20% des demandes sur autorisation n'ont pas été accepté. Pour le SE-Unsa, les collègues devraient pouvoir obtenir une réduction d'activité à chaque moment de sa carrière et quelque soit le motif.

Disponibilités

Seulement 3 demandes de dispo sur autorisation ont été accordées.

L'articulation vie pro/ Vie perso doit s'améliorer et permettre à tous de prendre une dispo pour d'autres raisons que celles de droits.

Ruptures conventionnelles

Seulement 4 ruptures ont été accordées sur les 14 demandes.

Pour le SE-Unsa la rupture conventionnelle fait partie de la mobilité professionnelle et elle doit être accordée largement à tous les collègues ayant un projet de reconversion.

Pour améliorer vos conditions de travail, syndiquez-vous :

https://www.se-unsa.org/adh/index.html