



L'Unsa, votre alliée du quotidien

Stagiaires

Cette année, le nombre de stagiaires a légèrement diminué par rapport à l'an dernier (161 contre 175). 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 Master MEEF ; en partie par la crise d'attractivité de nos métiers. L'éducation n'attire plus. Passer du plus beau métier du monde à l'un des plus difficiles est la seule réussite de ce gouvernement en matière d'éducation.

Des PES n'ont pas été titularisés à la rentrée pour diverses raisons (prolongement suite à des congés maternités, maladies... ou renouvellement. Il n'y pas eu de licenciement. Le nombre de reports de stage ou de démissions augmente chaque année un peu plus.



l'exercice du métier.

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,

la hausse de la rémunération en début de carrière ne compense pas la stagnation des salaires tout le milieu de carrière et le tout dans un contexte fortement inflationniste sans revalorisation annuelle de la valeur du point d'indice.

Mobilité

- **Phase informatisée des mutations INTER**

Au mouvement inter 2023 le taux de participation pour sortir du département était encore en haut (239 demandes en 2023 et 229 demandes en 2022) pour seulement 61 départs, soit un taux de satisfaction extrêmement bas de 25.5% sur l'ensemble des demandes validées. (95 demandes pour rapprochement de conjoint, 143 pour convenances personnelles et 1 CIMM)

A noter 75 arrivées dans le département sur 276 demandes soit 18,8%.

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. Vu notre besoin en personnel il est inacceptable de voir des demandes d'entrée refusées.

- **Phase d'ineat/ exeat**

Les collègues n'ayant pas eu satisfaction à la phase précédente avaient la possibilité de participer aux exeats. Sur les 74 demandes recevables (en baisse) seulement 10 ont abouties (13.5%, en hausse / 2022). Inversement, 12 des 31 collègues ayant demandé notre département par ineat sont arrivées dans le département. (38.7%, en nette hausse).

Il y a plus de 2 fois plus de demandes d'exeat que d'ineat. Ce qui montre le manque d'attractivité de notre département.

Le dernier exeat a été accordé à 84 points.

Critères de classement retenu pour 2022-2023:

1/ Priorités médicales et accords interministériels

2/ Réitération de la demande

3/ Barème au mouvement informatisé

4/ Motifs de la demande

5/ Participation au mouvement informatisé et nouvelles situations justifiées et Demandes invalidées au mouvement interdépartemental.



Pour le SE-Unsa, placer le motif de la demande dans les critères et placer la participation aux permutations en dernier est une évolution positive, mais insuffisante. Il y a urgence à améliorer la mobilité géographique et à se poser les bonnes questions concernant le manque d'attractivité de notre département. Il faut aussi considérer les demandes à titre social dans les priorités.

Il y a aussi une façon simple de favoriser la mobilité géographique : accepter tous les ineats pour permettre plus d'exeats.

Mouvement INTRA



1279 collègues ont participé au mouvement, 347 en mobilité obligatoire et 932 en mobilité volontaire. 682 ont obtenu satisfaction, seulement 53%.

34% ont obtenu un poste sur un vœu 1, 24% sur un vœu de rang 2 à 5, 8% hors vœux.

Sur les 35 recours, 10 ont une eu suite favorable.

42 postes sont restés vacants (ASH, ulis collège et école, 7 TR sur Annemasse, Rased, 3 postes direction, tous les postes Élysée, 1 poste Emile, upe2a, enseignant référent st julien...), 50 postes à profil ont été

publiés cette année et 19 mesures de carte scolaires ont été actées et les 19 collègues ont tous eu un poste à titre définitif.

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

Direction d'école

59 demandes d'inscriptions sur la liste d'aptitude et 9 refus soit 15.2% d'échec

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



LE SE-Unsa organise chaque année des préparations à l'entretien de la liste d'aptitude. Mettez toutes vos chances de votre côté avec nous.

Attention, les règles ont changé, tous les collègues étant inscrits sur la L.A de plus de 3ans doivent au moment du mouvement redemander l'inscription sur la Liste d'Aptitude.

Avancement

Échelon 6	Hommes	Femmes	Total
Promouvables	13	85	98
Promus	3	29	32
	3%	29.6%	32.6%
Échelon 8			
Promouvables	22	151	173
Promus	7	46	53
	4%	27%	31%
Hors-classe			
Promouvables	129	900	1029
Promus	30	210	240
	3%	21%	23.3%
Classe ex			
Promouvables Vivier1	30	197	227
Promus Vivier 1	12	60	72
Promouvables Vivier2	20	50	70
Promus V2	7	25	32
Total promouvables	50	247	297
Total promus	19	85	104

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 21%. C'était une demande de longue date du SE-Unsa pour aligner

les carrières du 1^{er} et du 2nd degré. Rappelons qu'avant nos actions le ratio n'était même pas à 2 chiffres.



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 **l'indemnité de résidence pour tous** (voir notre action <https://sections.se-unsa.org/74/spip.php?article1284>).

Le barème le plus bas pour accéder à la Hors-classe était de 130 points pour les femmes et 150 pour les hommes.

Formation

- **CAPPEI** : Sur les 27 demandes, 12 ont été acceptées, soit autant que l'an dernier, mais avec plus de demandes.
- **Stage MIN** 15 reçus pour 46 demandes, c'est beaucoup trop faible et un frein à la formation
- **Congé de formation professionnelle** : Sur les 17 demandes, 15 ont eu un accord positif et 13 ont été acceptées soit un total de 101.5 mois de formation rémunérée à 85% sur les 125 mois disponibles pour le département
C'est une solution qui peut être très utile pour préparer une mobilité ou une reconversion. Ce congé étant rémunéré, il ne faut pas s'en priver et nous pouvons vous aider dans vos démarches.
- **Compte personnel de formation** : Sur les 25 demandes, 16 ont été accordées. Les critères de sélections ont été les suivants : (accessible aux collègues voulant demander un bilan de compétence)

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 Maître 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.

Autorisation d'absence (doc fourni par la dsden)

		MOTIFS D'ABSENCE											
		DECES		EXAMEN, CONCOURS, FORMATION		MEDICAL		SYNDICAL				DIVERS	
								RIS		FORMATIONS			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
DEMANDES	ACCORDEE	18	153	14	37	13	214	2	20	90	348	12	107
	ACCORDEE SANS TRAITEMENT	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	13	62
	REFUSEE	0	0	0	2	0	0	0	0	1	7	1	10
	Sous-Total	18	153	15	41	13	215	2	20	91	355	26	179
	Total des demandes	171		56		228		22		446		205	
TOTAL		1128											

Le nombre de refus de formation syndical baisse, ce qui correspond au respect des règles où seule la nécessité de service peut amener à refuser un départ en formation syndical si la demande a été formulée dans les délais impartis.

Les demandes pour « décès » et « médical » sont toutes acceptées.

Temps partiels, dispo, ruptures conventionnelles, sanction, retraites



Temps partiels :

227 temps partiels ont été accordé sur 337 demandes sur autorisations (67% soit 13.5 points de moins que l'an dernier). La fin de l'autorisation de TP pour enfant de moins de 8ans explique en grande partie cette baisse inacceptable.

149 demandes pour enfant de moins de 6ans ont été accordées

160 demandes accordées pour autres motifs (fin de carrière par exemple)

Pour le SE-Unsa, les collègues devraient pouvoir obtenir une réduction d'activité à chaque moment de sa carrière.

Disponibilités

Seulement 1 demande de dispo sur autorisation a été accordée.

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 6 ruptures ont été accordées sur les 20 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.

Licenciement et radiations

Il y a eu 1 licenciement (non titulaire) et 2 radiations (fonctionnaires)

Démissions

65 démissions ont été actées, ce qui constitue une très forte hausse. Des démissions ont eu lieu après refus de rupture conventionnelle.

Dès maintenant, les demandeurs sont reçus par l'IEN qui leur expliquera les conséquences de la démission, les alternatives (formation, rupture conventionnelle, PACD/PALD, mobilité professionnelle...), et leur demandera les motifs pour comprendre la situation.

Compte tenu du cout de la vie, de nos faibles rémunérations, d'une mobilité empêchée et des difficultés croissantes à exercer nos métiers, ce nombre ne fera qu'augmenter. Il est urgent de revoir nos conditions de travail, de rémunération, de formation et de mobilité.

PACD/PALD 9 collègues en sont en PACD (3ans) chaque année et 3 en PALD (durée indéterminée)

Retraites

112 départs en retraite cette année. Nous leur souhaitons de bien en profiter.

Demande d'avoir une campagne de retraite progressive pour éviter qu'un collègue n'ayant pas son temps partiel en fin d'année (et donc sa retraite progressive) soit en difficulté pour demander sa retraite au 1/9.

Les départs en cours d'année, à la date anniversaire, seront complétés par un TR.

Une mise à jour du bilan est à prévoir en fonction des questions posées en instance par les représentants du personnel.

Pour améliorer vos conditions de travail, syndiquez-vous :

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

