



Groupe de travail LDG (Lignes directrices de gestion)

Moins de droits... plus de risque de passe-droits, d'erreurs ... Mais AIE CONFIANCE ...

Il s'est réuni le 13 décembre dernier au rectorat de Nice. Présidé par le Secrétaire général du Rectorat, en présence des Secrétaires généraux des Dsden des deux départements, des Cheffes de division de la DIPE 1 et des organisations syndicales représentatives.

Le SNUipp et la FSU étaient bien sûr présents.



LDG : Quesako ?

Ce sont les «lignes directrices de gestion ministérielles » relatives à la mobilité des personnels de l'Education nationale et de la jeunesse. Elles sont les conséquences directes de la loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction Publique » qui prévoit notamment la disparition des CHS-CT et remet en cause les compétences des CAP (Commission Paritaire). Ces LDG sont pluriannuelles et mises en place sur 5 ans mais elles peuvent être revues entre temps si « mises à jour nécessaires ».

Les LDG ministérielles sont ensuite déclinées dans les Académies pour un ensemble de corps.

Ce GT avait donc pour ordre du jour plus particulier l'étude des lignes directrices relatives à la mobilité des personnels enseignants des premiers et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale qui doivent être déclinées dans l'Académie.



CONTINUE ?!

Dans le cadre de son introduction, le SG du Rectorat s'est voulu rassurant indiquant que ce temps d'échanges nécessaire s'inscrivait, au niveau de l'Académie, dans la poursuite du dialogue social engagé avec les OS depuis toujours et que ces nouvelles directives étaient le fruit d'une concertation nationale OS/ Ministère (*sic...*).

Et qu'à ce titre le Recteur ne souhaitait pas modifier en profondeur les règles déjà existantes dans l'Académie avec la volonté de continuité... mais aussi d'harmonisation

entre les départements ...*(resic)*

Le SNUipp-FSU a rappelé la réalité des faits : aucun dialogue social constructif n'a été engagé par le Ministère, ces textes ont été refusés à l'unanimité en Comité technique ministériel par les OS.

Ces LDG relatives à la mobilité des personnels restent axées sur le même esprit de destruction systématique des garanties statutaires et une remise en cause grave et sans précédent des droits des personnels.

La « continuité » évoquée ne peut donc l'être puisqu'aucun travail de vérification global ne pourra être mené en amont et en aval, puisqu' aucun groupe de travail ou Capd organisés, aucun document de travail ni de document finalisé ne sera produit ni diffusé aux organisations syndicales représentatives, aucun échange constructif possible avec les services et l'IA (échanges qui permettraient en amont des résultats de régler bon nombre de situations...)

Les discussions de ce jour confirment la casse organisée du paritarisme c'est à dire du contrôle par vos élu-es, des décisions collectives et individuelles qui concernent chaque collègue. Le Ministère s'attaque au droit de chacun-e d'être informé-e et défendu-e dans des actes de gestion qui nous concerne au premier chef.

C'est la porte ouverte aux dérives possibles et à l'opacité des opérations dont la transparence et l'équité ne seront plus vérifiables.

Ainsi, à compter de cette année, chaque demandeur de mutation devra, individuellement, décider de contester ou non l'affectation communiquée par l'administration.

Les élu-es ne seront plus destinataires, en amont des décisions de l'administration, des projets de barème (lorsqu'il en existe) puis de mutation. Ils pourront toutefois intervenir sur toutes les situations sur lesquelles ils auront été saisis individuellement.



Concrètement...

- suppression des commissions paritaires nationales et départementales (CAPN et CAPD) sur les questions relatives aux mutations (mouvement inter et intra-départemental, demandes de détachement, réintégrations à partir du 1er janvier 2020 ;
- suppression des CAP sur les questions de carrière (avancement, promotion hors-classe, classe exceptionnelle, liste d'aptitude...) à partir de Janvier 2021 ;
- création des CSA (Comité Social administratif) qui naissent de la fusion des comités techniques et des Chsct (pourtant fortement saisis au moment des événements dramatiques récents, le ministère s'empresse de les supprimer).

Au final, plus aucun examen individuel ou collectif préalable ni vérification préalable possible, plus aucun groupe de travail, plus aucun document transmis ni avant ni après les opérations permettant une vérification d'ensemble des élu-es du personnel, seule garantie

d'une équité et d'une transparence certaine.



Concrètement bis...

Jusqu'à présent, vos élu-es du SNUipp-FSU, forts de leur expertise et connaissance du terrain, effectuaient un travail conséquent et exhaustif au moment des opérations du mouvement :

de vérification des postes vacants, des vœux, barèmes de tous les participant-es au mouvement. Ils participaient activement à tous les GT relatifs au mouvement des personnels (mesures de carte, priorités médicales ou sociales, barèmes, délégations, affectations sur les interim de direction, les postes à exigences particulières ...)

... et apportaient bon nombre de corrections et d'apports légitimes dans ce cadre dans un souci d'équité entre tous les collègues : barèmes, situations individuelles, dossier « égaré » dont nous avons copie ...

Vos élu-es du SNUipp-FSU intervenaient aussi pour faire prendre en compte des éléments de barème ou des règles de mouvement plus justes dans la circulaire départementale.

Les circulaires départementales du Mouvement seront rédigées en interne, sans les délégué.es du personnel ! Seules les lignes de gestion, c'est-à-dire, les priorités pour organiser le mouvement (handicap, rapprochement de conjoint ...), seront discutées en instance académique, en CTA.

Mais nous ne serons plus consulté.es sur les questions essentielles, comme les points comptabilisés pour le barème ou les particularités départementales... Pour le SNUipp-FSU, cela n'est pas tolérable !

Vos élu-es du SNUipp-FSU intervenaient sans relâche pour accompagner les collègues jusqu'au bout du processus, faisant modifier des décisions initiales de l'IA à l'occasion notamment des CAPD ou des groupes de travail.

Après ces vérifications rigoureuses, il était possible d'intervenir auprès de l'IA, arguments à l'appui, d'expliquer, de mener un débat contradictoire et de garantir une certaine transparence des opérations pour tous les collègues. Désormais, plus aucun « débat contradictoire »..., plus d'échanges argumentés... des décisions prises par l'administration, seule.

Désormais aussi, plus aucun GT en amont ou en aval, plus de documents récapitulatifs des demandes des collègues, d'accès aux barèmes des uns et des autres, plus d'échanges en amont sur les situations individuelles notamment lors de l'étude des demandes de priorité au mouvement...

Cela vaut aussi pour les mutations inter-départementales... Les élu-es du SNUipp-FSU contrôlaient l'ensemble des barèmes de tous les participants, faisaient prendre en compte des éléments ou des corrections

Ce le sera aussi pour les promotions, l'accès à la hors-classe etc...

L'opacité totale et un risque d'arbitraire réel sont réels ce dont ne peuvent se satisfaire les élu-es du SNUipp et de la FSU pourtant récemment élu-es en décembre 2018 !

Encore là un «bel» exemple de dialogue social du gouvernement actuel et de l'« Ecole de la confiance» ! Désormais seuls les collègues nous ayant mandatés pourront espérer voir leurs droits défendus !

En d'autres termes, il n'y aura plus d'examen individuel ou collectif préalable mais seulement des recours individuels en cas de contestation.

Il faudra désormais contacter systématiquement le SNUipp-FSU et ses élu-es pour toute opération de gestion à laquelle vous participeriez, à commencer cette année par les opérations.



EN EFFET

SNUipp-FSU

A l'issue de la décision de l'administration, si vous n'obtenez pas satisfaction, vous devrez formuler un recours gracieux (dans un délai de 2 mois) auprès de l'IA pour demander des explications.

Une fois les résultats du mouvement connus, tout-e participant-e qui ne sera pas satisfait, c'est-à-dire tout-e candidat-e qui n'aura pas obtenu son vœu n°1, sera fondé à faire appel aux représentants du SNUipp-FSU pour l'aider dans des démarches de recours auprès de l'administration, le recours étant prévu par la loi.

MAIS qu'entend on par « non satisfaction » ? : non obtention de la permutation ; dans le cadre du mouvement inter : maintien sur poste ou affectation forcée hors vœu saisi (sachant que le «tristement célèbre duo »,« MUG/zone infra départementale », fait partie pour l'administration des vœux « demandés » ...).

Attention aussi : un refus de priorité médicale ou de bonification 800 points ou bien encore une erreur de barème qui aurait été décelée tardivement ne peut être un élément déclencheur de recours...

Seule la décision finale, à savoir à l'issue des résultats du mouvement intra ou inter peut être prétexte à recours devant l'IA... C'est donc seulement après que la décision de mutation ait été prise que le collègue pourra attaquer l'administration et mandater une organisation syndicale représentative dans ce cadre.
Ce sera la seule façon de vérifier la situation...

Recours y compris possible devant le Tribunal administratif si le recours gracieux devant l'IA n'aboutit pas...MAIS où va t-on ?!!

Ces recours gracieux devront être adressés par le collègue dans les deux mois de la décision et il devra expressément mandater une organisation syndicale représentative.

**A savoir courrier à l'IA + COPIE au SNUipp-FSU + courrier mandatant le SNUipp-FSU à intervenir auprès de l'IA pour faire vérifier la situation.
Les recours seront traités par les IA en bilatérale (Dsden – élu-e syndical-e mandaté-e).**

Le SNUipp-FSU fournira des modèles de recours et de mandatement aux collègues.



SAUF QUE ...

vus les délais devant le TA, le mouvement en question sera passé de longue date ... Quant au recours gracieux traité en bilatérale, il n'est visiblement pas question de « refaire » tourner le mouvement en cas d'erreur manifeste : le collègue au mieux serait renommé à TP pour l'année sur un autre poste plus « adéquat » avec un éventuel « suivi » au mouvement suivant...

Comble du comble... cynisme et mépris à la fois : aucun élément d'information, pour faciliter les interventions, développer les arguments lors des recours des collègues, ne sera fourni par l'administration ! Il faudra donc croire « sur parole » l'administration. **Seules les informations individuelles du collègue seront connues. Aucun élément de comparaison possible.**

Quel bel exemple de transparence et de dialogue social !

Le collègue connaîtra son barème du mouvement inter qu'il pourra vérifier avec possibilité de le faire rectifier ... heureusement ... mais c'est tout !! Pas possible par exemple de savoir quel était le barème nécessaire pour avoir le vœu 1 qu'il n'a pas obtenu ; pas possible de connaître le nombre de points nécessaire pour obtenir tel poste ...

De même, pour les changements de département, seul le barème de sortie du 06 et celui d'entrée dans le département souhaité sera connu pour situer sa candidature - ce qui n'a guère d'intérêt en l'occurrence, les résultats des demandes étant aussi liés par exemple à l'attractivité du département convoité et restent dépendantes de la facilité ou non de quitter son département...



ET CE N'EST PAS FINI ...

Dans le même ordre d'idée... les lignes directrices de gestion valorisent fortement les postes « spécifiques » (postes à exigences particulières ou postes à profil) : il est préconisé leur multiplication...et, « culture de l'entreprise » oblige..., **il faudra désormais un CV et une lettre de motivation pour postuler avant de passer l'entretien devant le jury !**

Le SNUipp-Fsu a fortement réagi en rappelant son opposition au foisonnement galopant des postes spécifiques ;

Nous avons rappelé que bon nombre d'appels restent sans candidatures et que des relances sont souvent nécessaires; rajouter une obligation de fournir CV et lettre de motivation risque d'entraîner une désaffection encore plus importante : l'avis de l' IEN + l'entretien devant un jury est largement suffisant ...

... d'autant qu'il arrive bien souvent que l'administration elle-même accepte des candidatures «en-deça » des attendus du poste (absence de Cafipemf, de Cappei, poste « faisant fonction d' IEN ou de CPD «ouvert à tous» ...).

De qui se moque t-on encore une fois ?!

La culture de l'école n'est pas celle de l'entreprise...Aie confiance ...



MOBILITE FAVORISEE et EQUITABLE !?!

Mais soyons rassurés, c'est écrit : « *Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents* »...

De même est rappelée à plusieurs reprises que ces LDG « *favorisent la mobilité de ses personnels* », qu'elles offrent la possibilité « *d'exercer des fonctions dans d'autres corps enseignants* », « *auprès du réseau de l'enseignement français à l'étranger* », mobilité « *sur des fonctions non enseignantes* », « *pour aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leurs parcours de carrière* ».

Rien que cela ! OUF ... ça rassure...

Mais curieusement rien n'est dit sur les refus de détachement, les refus de disponibilité, de temps partiel, de congés de formation, de la suppression des congés de mobilité, de la disparition de la formation continue sur le temps de travail et de la mise en place chaotique du CIF ...

... et des taux minimalistes de satisfaction lors des permutations informatisées ou encore affectés très loin de leurs vœux lors du mouvement interdépartemental, obligeant dans les deux cas les collègues à des choix contraints.

Les LDG se contentent de rappeler les modalités des opérations (largement elles mêmes contestables pour certaines) et les éléments pris en compte mais n'en garantissent pas la transparence puisque les organisations syndicales représentatives ne pourront plus contrôler l'ensemble des opérations mais seulement accompagner individuellement des collègues qui les ont saisis.

Comme chacun-e l'aura constaté à travers nos propos, c'est bien une volonté de museler le plus possible toute contestation, de piloter « par le haut » pour mettre en place le règne de l'individualisation des carrières et tourner le dos aux règles collectives. C'est par ailleurs une négation des votes aux élections professionnelles des représentants des

personnels de décembre 2018.

Avec cette loi, le gouvernement «modernise» la Fonction Publique en faisant sauter les verrous du contrôle syndical et **en s'engageant volontairement vers ce qui semble être de l'ordre du management privé.**

Les élu-es continueront cependant à siéger en commission disciplinaire, pour les refus de congé et de titularisation, les recours des entretiens de carrière le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation ...



Lors de ce GT aussi ...

Les élu-es du SNUipp-FSU se sont assurés que les éléments de barème existants soient toujours présents dans la future note de service de l'IA, relative au mouvement des personnels (AGS, points REP/REP+, zone rurale, enfants, Mesure de carte, direction, études des situations médicales ...).

Le SG du Rectorat a précisé que les éléments actuels de barème seront conservés.

Nous avons rappelé notamment notre demande de supprimer les paliers d'AGS au profit de sa prise en compte précise. Mais là encore aucun GT préalable ne sera organisé comme auparavant pour échanger sur les règles et modifications possibles de barème.

Le SNUipp-FSU saura malgré tout rappeler ses demandes en lien avec le bilan du dernier mouvement.

Un Comité Technique Académique (CTA) doit étudier la version définitive du projet étudié ce jour. Il est prévu le 30 Janvier prochain...



Le SNUipp-FSU toujours présent et aux côtés des collègues et des écoles...

La loi Fonction Publique inscrit pourtant dans son titre premier *«Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics »*

Personne n'est dupe et c'est bien une volonté de dynamiser les organisations syndicales toujours fortement implantées dans notre corps. Elle livre les fonctionnaires à l'arbitraire d'une hiérarchie qui n'a pas la confiance des enseignants. Stratégie et efficacité ... Tout est dit ...

Le SNUipp-FSU ne se résigne pas pour autant – au contraire ! - et reste déterminé à accompagner au mieux chacun-e en continuant à renseigner au plus juste chacun-

e dans sa stratégie, en vérifiant chaque dossier qui lui sera confié, à aiguiller chacun-e dans les méandres administratifs pour faire respecter ses droits et l'équité de traitement.

Le SNUipp-FSU n'hésitera pas non plus à dénoncer toute dérive ou manque de transparence si cela était nécessaire.

Dans tous les cas, en dépit de la volonté gouvernementale de gestion opaque et arbitraire, vous pourrez compter sur le SNUipp-FSU, la force que leur donne le nombre de ses représentant-es et leur expertise pour que vos droits soient respectés.

Il sera plus que jamais indispensable de solliciter les représentant-es du SNUipp-FSU dans le cadre du mouvement.

La coupe est pleine ! L'Ecole n'est pas une entreprise ! Ses personnels ne sont pas que des numens placés sur un échiquier en équilibre qui seraient livrés à eux mêmes et isolés face à l'administration.

Plus que jamais, le SNUipp et la FSU restent indispensables pour rétablir un rapport de force qui garantisse équité et transparence pour l'emporter sur l'isolement des collègues et l'individualisation des carrières !

