

Groupe de travail

« Nouveautés mouvement 2021 »

Lors de ce groupe de travail, le SNUDI-FO a souligné le fait que le problème du mouvement actuel était son fonctionnement général.

Ce qui est problématique, c'est bien de positionner des collègues sur des affectations qui leur posent problème, qu'ils n'ont parfois même pas formulées précisément. Ce qui est problématique c'est l'affectation d'un très grand nombre de TRS sur des postes

« coquilles vides », qui peuvent changer tous les ans et dont le détail est connu bien trop tard dans l'année. Le fait que le fonctionnement implique une affectation à titre définitif sur la liste 2 est également un des soucis majeurs du mouvement actuel.

Nous pousserons, dans ce contexte imposé, pour que l'administration entende nos demandes et qu'un maximum de délégations puissent être accordées en cas d'affectations problématiques. Il doit y avoir un regard particulier sur les demandes des collègues vu le fonctionnement de ce mouvement.

Un tel groupe de travail, d'une heure seulement et commencé tardivement, est tout à fait insuffisant et les virgules négociées ne rendront pas le mouvement correct. Le SNUDI-FO continuera dans tous les cas d'intervenir pour améliorer ce moment crucial pour beaucoup de collègues. Le SNUDI-FO exige la transparence des opérations du mouvement, garantie par le contrôle des OS. La loi Fonction Publique de 2019 empêche les délégués du personnel de contrôler le bon déroulement du mouvement et doit être abrogée si l'administration tient tant qu'elle le dit au dialogue social. Seules les nouveautés ont été traitées lors de ce groupe de travail.



Éléments de barème

Le **point de rapprochement de conjoint** est porté de 1 à 3 points. L'administration a en effet constaté qu'un seul point ne permettait pas d'obtenir un des vœux ciblés. Le fait que les collègues habitant dans un département limitrophe puissent bénéficier de cette priorité est une amélioration et la liste des communes limitrophes concernées a été demandée.

Le SNUDI-FO a toutefois rappelé que ce type de bonification est arbitraire. Les collègues pouvant en bénéficier en profiteront mais les collègues célibataires ou dont le conjoint est au chômage s'en verront exclus. De plus, pour qu'une telle bonification ait plus de sens, il faudrait l'accorder sur la résidence du conjoint et non sa résidence professionnelle. En effet, c'est plus souvent du domicile du conjoint (et donc très souvent du sien) que l'on souhaite se rapprocher et non du lieu de travail de son conjoint.

Dans le contexte où l'administration souhaite mettre en place ce type de bonification et l'augmenter pour 2021, le SNUDI-FO a demandé que les collègues ayant un conjoint au

chômage puisse bénéficier de ce bonus sur la résidence familiale. De même, nous demandons que ce soit élargi sur la commune de résidence personnelle pour les collègues le souhaitant.

Dans le même esprit, la bonification liée à la situation de **parent isolé** sera portée à 1 point par année justifiée, plafonnée à 6 points et non plus 1 point par enfant à charge comme c'était le cas jusqu'à présent.

Le SNUDI-FO a demandé que **l'AGS totale des collègues soit prise en compte** dans le barème et non pas l'AGS seulement en tant que PE. Ce point n'est pas clair et l'administration avait l'an passé la volonté que seule l'AGS en tant que PE soit prise en compte dans le barème.

Le discriminant est l'AGS, en tant que PE cette fois-ci d'après le document de travail mais cela reste aussi à confirmer, puis le nombre d'enfants puis la date de naissance. Une nouveauté importante intervient par rapport à 2018 : **le discriminant n'intervient qu'en cas d'égalité de priorité, de barème et de rang de vœu.**

Une nouveauté importante intervient par rapport à 2018 : **en cas d'égalité de priorité, de barème et de rang de vœu**, le discriminant est l'AGS en tant que PE, puis le nombre d'enfants puis la date de naissance.

C'était le cas en 2019 mais l'administration avait omis de le signaler. L'erreur est donc corrigée mais cela n'est pas une évolution que nous soutenons. En effet, une telle règle va impliquer des stratégies dans lesquelles des collègues vont tenter d'ordonner leurs vœux, non plus par préférence, mais en se disant qu'en cas d'égalité, le rang pourrait avoir son importance. Ceci n'est pas productif, ni pour l'administration ni pour les collègues concernés. Il est de plus difficile pour les collègues de deviner les vœux pour lesquels une telle stratégie pourrait être efficiente.

Gestion du mouvement

Les postes faisant partie des **MUG « Direction d'écoles de plus de 3 classes » et « ASH » seront de nouveau imposés dans le cadre de l'extension.** Ceci n'était pas le cas l'an passé car l'administration avait compris que d'envoyer, à marche forcée, des collègues vers ce type de poste et possiblement très loin de chez eux, était particulièrement contre-productif.

Afin de « limiter » le nombre de demandes de délégations, l'administration souhaite réintégrer ces MUG. Le résultat risque d'être à l'opposé de l'intention initiale.

L'administration limite la liste 1 à 40 vœux et la liste 2 à 30 vœux. Techniquement, il nous a été annoncé que le nombre de vœux maximum formulés par les collègues ne peut pas dépasser 50 vœux en liste 1 et 30 vœux en liste 2. Le SNUDI-FO a demandé que les collègues puissent donc, s'ils le souhaitent, formuler 50 vœux maximum sur la liste 1 (au lieu de 40 actuellement). Certains collègues pourraient s'emparer de cette possibilité pour éviter de

passer en liste 2 ou en extension, ou bien pour quitter un poste problématique.

Concernant la liste 2, le fait qu'elle implique une titularisation à titre définitif est un problème et nous continuons de demander que ce ne soit pas le cas.

La possibilité de faire plus de 30 vœux en liste 2 a été demandée mais n'est « techniquement » pas faisable. Une telle possibilité resterait toutefois un pis-aller pour les collègues car la titularisation à titre définitif, sauf exception pour les postes de direction sans Liste d'Aptitude par exemple, sur la liste 2 (contenant 8 zones infras très larges) est extrêmement problématique si un vœu est obtenu.

Il y aura toujours deux types de postes à profil :

- Les postes à profil classiques, avec un départage au barème des collègues ayant un avis favorable ;
- Les postes à profil avec classement pour lesquels le barème n'entre pas du tout en ligne de compte.

Les délégués du personnel ont rappelé leur opposition aux postes dit « à profil ».

Concernant les **postes à profil avec classement**, ils devront être placés en premier dans la liste 1 sous peine d'annulation.

Ceci concerne les postes d'ULIS collègue, CPC, les postes en lien avec partenaires extérieurs, ...

Cette « nouvelle » mesure avait été en vigueur il y a quelques années puis retirée car jugée peu efficace et à la suite de nos interventions. Il était déjà compliqué pour les collègues de postuler sur des postes à profil et une contrainte était ainsi rajoutée.

Les directions d'écoles REP ou REP+ à décharge inférieures ou égales à 50% seraient quant à elle traitées comme des postes à profil sans commission (avis de l'IEN puis départage au barème). Il y a déjà une Liste d'Aptitude à la direction pour les collègues souhaitant devenir directeur. Cette contrainte supplémentaire contribue à déréglementer un peu plus le fonctionnement du mouvement.

