

Compte rendu GT mouvement 20 janvier et arbitrages de l'administration du 25 janvier 2022



En préambule nous avons tenu à affirmer notre solidarité avec les personnels en grève et à indiquer que les changements importants concernant le mouvement n'ont pas vocation à les satisfaire. Les documents de travail font état de l'absence de GT mouvement avec contrôle des barèmes, de l'abandon de la prise en compte de l'AGS avec de nombreuses égalités départagées avec tirage au sort d'un numéro aléatoire.

Nous demandons que les modifications éventuelles se décident au niveau local et ne soient pas imposées par l'échelon national.

Les arbitrages donnés par l'administration le 25 janvier 2022 concernant le barème, pour faire suite au GT et avant le CTA consacré au mouvement (Comité Technique Académique), figurent en dernière page du compte rendu.

La DPE5 précise que nous sommes dans un groupe de travail issu des directives nationales.

Il y a un cadre restreint qui doit respecter les grandes lignes de gestion mais il y a quelques marges de manœuvre sur le barème.

Le but est d'ouvrir la discussion concernant le changement très important dans l'organisation du mouvement. En 2019, il y avait 2 listes sur MVT1D : participants obligatoires et facultatifs.

I – Les changements dans l'organisation

Il y aura une liste unique pour tous les participants. Les agents pourront formuler 70 vœux au lieu de 60. Soit des vœux précis soit des **vœux groupes** qui remplacent les **vœux géographiques et vœux larges**. Il y aura aussi des vœux groupes complémentaires. Un établissement pourra être à la fois dans un vœu groupe et un vœu groupe complémentaire. Par exemple il pourra y avoir des vœux de secteurs de Toulouse et un vœu qui reprend toute la ville de Toulouse.

Une vision précise des postes figurant dans le poste groupe sera possible et les participants pourront articuler l'ordre des sous-vœux dans le vœu groupe. Il ne sera pas possible d'enlever ou ajouter des écoles.

Une nouveauté est l'apparition des vœux groupes **MOB (Mobilité Obligatoire)**. Ce sera la retranscription des **vœux larges existants** avec possibilité de décider de l'agencement au sein de ces vœux MOB.

La décision départementale est qu'il y ait 1 seul vœu MOB obligatoire. Il s'agit d'un **Vœu balayette** : s'il n'y a pas satisfaction alors ses vœux seront examinés comme pour l'**extension** mais avec la possibilité de classer les postes existants et l'ensemble des vœux MOB. Le vœu balayette ne concernera que les participants obligatoires. Il devrait être possible de choisir l'ordre géographique de l'extension. Il ne sera pas possible de retirer un vœu des vœux MOB ou des vœux groupes.

Le fonctionnement du vœu MOB semble moins problématique que l'extension. Cependant, le SNUDI-FO reste opposé aux vœux obligatoires et le fait que le vœu MOB renvoie sur un poste à titre définitif nous pose souci. Nous demandons que le poste obtenu ne le soit qu'à titre provisoire lorsque le collègue le souhaite.

Les 60/70 secteurs existants serviront de support à tous les types de vœux. L'administration ne souhaite pas exclure la direction ou l'ASH de la balayette (extension) car très peu de jeunes collègues les ayant obtenus ont demandé des délégations. Il y aura toujours la possibilité de demander une délégation, même si ce sera toujours limité.

La DPE5 n'a pas encore vu le logiciel fonctionner. L'accès au logiciel devrait être disponible le 1^{er} mars 2022. Le mouvement se déroulera du 4 au 25 avril.

Nous avons indiqué que la présentation générale reprend des éléments positifs parmi les changements mais la question, la plus problématique, du barème n'a pas encore été abordée.

Nous demandons que les collègues puissent enlever des vœux et seulement les ordonner différemment au sein des vœux groupes. Si le barème est tel que dans le projet envoyé, malgré les quelques améliorations, ces changements seront un recul important pour les collègues.

Une visio par l'administration pour présenter les nouveautés concernant la Liste d'Aptitude a été faite, la même chose est envisagée si possible pour le mouvement.

II – Les changements dans le barème annexé

Le but est de veiller au respect des priorités légales. L'administration annonce d'emblée que les marges de manœuvre sont bornées. Dès qu'un élément correspond à une priorité légale alors la plus petite de ses bonifications doit correspondre à la plus grande des bonifications possibles avec les éléments non prioritaires légalement. C'est à dire que les priorités légales doivent être de 8 ou plus et les autres parties du barème de 7 ou moins. Le nombre d'enfant n'étant pas une priorité légale, la bonification sera par exemple limitée à 7.

La bonification **parent isolé** n'est pas une priorité légale mais le département souhaite la conserver. Elle sera inférieure à 7.

L'administration souhaite que ce soit borné sur une à deux communes sur lesquelles l'agent doit pouvoir justifier l'intérêt pour l'enfant. Les justificatifs doivent être stricts. Les documents restent les mêmes. Il faut le jugement. Il y a eu 6 demandes seulement l'an passé, 5 ont obtenu satisfaction.

Nous demandons que le justificatif de la CAF concernant l'allocation « Parent isolé » suffise et que la bonification puisse s'appliquer sur un cercle géographique en km et pas seulement sur une ou deux communes précises.

La bonification pour **CLA (Contrats Locaux d'Accompagnement** que l'on pourrait résumer par une contractualisation des fonctions de certains PE avec possibilité de déroger aux règles nationales pour atteindre certains objectifs) est une priorité légale. Un seul CLA signé dans le département (Collège Louisa Paulin à Muret). Il concernera aussi les écoles du secteur du collège. Cela s'appliquera seulement dans 5 ans car il faut 5 ans d'ancienneté. Pour l'instant, cette bonification n'est pas opérante mais nous revendiquons que des points ne soient pas donnés dans le cadre de dispositifs expérimentaux pouvant déroger à notre Statut. Que se passera-t-il si le CLA disparaît avant 5 ans ou si la règle change d'ici 5 ans ?

Le **rapprochement de conjoint** est une priorité légale.

FO souligne que cela n'a pas de sens que cette bonification concerne la résidence **professionnelle** du

conjoint. Si le conjoint travaille à Toulouse alors la bonification s'applique aux 200 écoles toulousaines, tant mieux pour les collègues concernés mais ce n'est pas le cas pour les autres communes, ce qui est injuste. Le SNUDI-FO demande que soit prise en compte le lieu de résidence du conjoint. On veut se rapprocher du domicile du conjoint mais pas forcément du domicile professionnel du conjoint.

Mettre une borne en kilomètres ne nous semble pas absurde.

Il n'y a aucune pertinence de l'appliquer sur un secteur réduit. Il faudrait que cela puisse s'appliquer sur les vœux groupes et non sur des vœux précis.

Quid des collègues n'ayant pas de conjoint ou pas de conjoint déclaré ? Ou bien ayant un conjoint en recherche d'emploi ?

Cette priorité légale a du sens dans le cadre du mouvement interdépartemental mais ce qui est proposé n'est pas acceptable, d'autant plus que le nombre de point alloués augmente.

Le département ne peut pas agir là-dessus, la règle est que soit prise en compte la résidence professionnelle et seulement sur un vœu précis et non un vœu groupe de communes. La règle des 15 kilomètres est suggérée par l'administration.

Concernant les conjoints dont la résidence professionnelle se trouve hors du département, l'administration précise que cela s'applique sur la première commune en proximité qui a une école. Les stagiaires peuvent prétendre à cette bonification.

Sont ajoutés les années de séparation. Calculées comme les années de séparation pour l'autorité parentale conjointe. Quand il y a 6 mois on compte une année, 1 an et 6 mois on compte 2 ans.

Ancienneté Générale de Service

Le ministère a exprimé la volonté que l'AGS soit supprimée et qu'on prenne plutôt l'Ancienneté sur les fonctions en tant que PE. Le département propose la prise en compte de l'échelon. Un tableau nous a été communiqué, sur lequel le barème de base n'augmente plus à partir du 8ème échelon de la classe normale ! Par exemple, un collègue au 6ème échelon de la classe normale a 23 points de base alors qu'un collègue à 3 ans de la retraite a 29 points.

Cette modification est très lourde de conséquences et le SNUDI-FO s'y oppose. Nous demandons que l'AGS soit pris en compte avec une base de 7 + 3 points par année d'AGS. Ceci afin que ce soit cohérent avec les autres augmentations des bonus de barème et que l'AGS continue d'être valorisée. C'est l'élément le plus tangible par rapport à la carrière des collègues. Cela évitera beaucoup d'égalités et le départage avec numéros aléatoires. Pour le SNUDI-FO l'AGS doit rester central dans le barème. Nous demandons que les instituteurs ne soient pas lésés, ce qui est le cas si l'on prend compte l'échelon.

Concernant les **POP** (poste à profil seulement présents dans le mouvement interdépartemental) : les POP sont-ils retirés du mouvement intra ? Oui mais les agents internes au département peuvent postuler dessus. Les collègues qui obtiennent le poste deviennent titulaire de la Haute Garonne. Et doivent rester sur le poste pour 3 ans. Il est toutefois possible de demander une disponibilité. Seuls les postes LSF (Langue des signes) sont des POP pour la Haute-Garonne.

Une demande est faite à l'administration de la liste des postes restants toujours vacants au mouvement.

Bonification REP, REP+

La bonification passe à 30 points pour 5 ans consécutifs.

La bonification serait étendue aux écoles Politiques de la ville (QPV) de façon rétroactive. L'administration a des listes incomplètes et examine la possibilité d'étendre aux QPV. Personne ne peut actuellement donner le nombre précis de communes concernées : 7 ou 8 communes certainement.

Pour nous, toutes les écoles QPV doivent être concernées ou aucune et beaucoup d'écoles pas en Quartiers Politiques de la Ville (QPV) mériteraient d'y être...

Si la liste n'est pas à jour au moment du mouvement la bonification ne sera pas appliquée cette année. Il y aura un traitement égalitaire.

RQTH priorité légale

La bonification passe à 30 points.

Discriminant : il y avait 3 items qui servaient de discriminants, maintenant il en faut 4. Avec interdiction de prendre en compte l'âge.

Les discriminants s'appliquent aux candidats qui ont la même priorité, même barème, même rang de vœu ou même sous-rang de vœu. Il sera donc peu utilisé. L'application des discriminants se faisaient lorsque les collègues faisaient des vœux géographiques, les postes pouvant être ordonnés dans les vœux groupes il y aura certainement moins de situation nécessitant un départage.

Jusqu'à maintenant : AGS, nombre d'enfants et date de naissance. Une dizaine de collègues ont été départagé à l'âge l'an dernier.

Discriminants proposés pour cette année : AGS, ancienneté de poste, ancienneté d'échelon et le nombre aléatoire. Le déterminant ultime est obligatoirement le nombre aléatoire.

Un nombre aléatoire pour départager les collègues nous choque dans la symbolique, même s'il ne sera quasiment pas utilisé si l'AGS reste la base du barème comme nous le demandons.

Priorités médicales : Une fois qu'il y aura un retour de la médecine de prévention, les collègues seront informés de la décision sans attendre l'accusé de réception.

Depuis qu'il n'y a plus de GT Vérification des barèmes, certains collègues ne savaient pas s'ils avaient pu ou non bénéficier d'une priorité avant le début du mouvement.

Berceaux PES : certaines écoles découvrent qu'elles sont berceaux au moment du mouvement.

FO demande que ce ne soit pas toujours les mêmes écoles qui soit berceaux et que ce soit fait sur la base du volontariat. Les absences d'un PES, avec le fonctionnement 15 jours/15 jours pour lequel FO n'a pas été demandeur, pose de gros souci en termes de remplacement.

Délégations :

Nous demandons d'en accorder le maximum, surtout dans ce nouveau cadre où les collègues risquent de faire des erreurs ou pour lequel tout peut ne pas être connu avant le début du mouvement.

Temps partiel, disponibilité : Il n'y aura pas de temps partiel à 80% sur autorisation mais des propositions de 78,13% ou 75%. Il manque encore beaucoup d'éléments : nombre de demandes, pas encore de calibrage national suite aux permutations...pour l'instant l'administration ne sait pas quelle sera la politique adoptée par le DASEN.

FO continuera à défendre la possibilité de travailler à temps partiel pour tous els collègues, à la

quotité qui leur convient.

Calendrier très indicatif des opérations

Mouvement :

Circulaire au plus tard le 4 avril 2022

Serveur du 4 avril au 20 avril

1^{er} accusé sans barème le jeudi 21 avril

2nd accusé avec barème le 11 mai avec demande de correction possible pendant 15 jours

Publication du barème le vendredi 3 juin

Publications des résultats le 7 juin

Appel à candidature non fixés

Les TS envisagés sur le lundi 4 juillet, modalités d'affectations habituelles pas de gestion par circonscription.

Les dates des **instances de carte scolaire** de juin ne sont pas connues.

CAPD mardi 1^{er} février 9h : recours appréciations finales RDVC 2019-2020 – Liste d'Aptitude à la direction

CTSD jeudi 3 février

CDEN lundi 7 février

CAPD Congé Formation Professionnelle : 21 avril 2022

CAPD recours décisions individuelles mouvement 19 mai 2022

Questions diverses sur le mouvement

Congé parental : la demande que les collègues conservent leur poste plus d'un an, est en cours d'analyse, la question n'est pas tranchée.

Mesure de Carte Scolaire : c'est le dernier arrivé dans l'école qui est touché sur la mesure, pas de « volontaire » car l'administration craint des pressions à l'intérieur de l'équipe pour désigner 1 volontaire.

Directeurs par intérim : il n'y aura pas de priorité 14 pour que les collègues conservent le poste occupé. La question des bonifications sera étudiée par l'IEN-A.

L'an dernier 9 P14 (priorité sociale) ont été accordées (dont 5 sur une école).

MCS : en cas de fusion/scission d'école, demande que tous les collègues puissent bénéficier de la MCS, sans ordre de vœu comme ça les collègues s'arrangent et AGS départage si besoin. Ex : 10 PE école A, 5 partent en B car scission si les 10 postes ferment les 10 ont la P1 et ils s'arrangent pour refaire les équipes. L'administration va voir si c'est possible.

Nombre de TS par circonscription : étude en cours, l'administration ne touchera qu'aux TS vacants si nécessaire donc pas d'incidence normalement.

TR : La réflexion est plus large concernant les TR. Les postes fermés seraient en fonction de l'emplacement géographique.

En cas de fermeture de postes de TR, les mêmes priorités que les règles générales s'appliquent.

Une demande est faite de fermer tous les postes de TR et de les rouvrir.

FO est très prudent sur une telle demande car selon les modalités exactes, certains collègues peuvent être lésés. De plus, nous signalons qu'il nous semble impossible de parler de suppression de postes de

TR dans le contexte que nous connaissons. La revendication **d'ouvrir** tous les postes nécessaires demeure.

Les règles validées pour le mouvement seront présentées en GTA le vendredi 28 janvier.

Suite à ce GT, nous ont été communiqués les **arbitrages de l'administration concernant la Haute-Garonne**. L'AGS, élément central des débats du 20 janvier, a été remise dans le barème de base. Les **changements** par rapport à l'an passé sont les suivants :

AGS : bonification forfaitaire de 6 points plus

3 points par an d'ancienneté, 3/12ème de point par mois et 3/30ème par jour

Rapprochement de conjoint : Forfait de 6 points plus 2 points par année de séparation dans le limite de 6 points soit de 8 à 12 points. Distance de séparation supérieure ou égale à 15 km aller.

Rapprochement autorité parentale : Forfait de 6 points plus 2 points par année de séparation dans le limite de 6 points soit de 8 à 12 points. Moins de 18 ans au 1er septembre.

Distance de séparation supérieure ou égale à 15 km aller.

30 points par **RQTH** cumulables (intéressé + conjoint + enfant).

Caractère répété de la demande (vœu 1) : 6 points pour la première année puis 1 point par an dans la limite de 10 points, sur le vœu n°1 formulé à l'identique du précédent pour les candidats dont le 1er vœu n'a pas pu être satisfait lors du mouvement précédent.

Stabilité sur poste : Bonification effective, à partir de 3 ans de nomination à titre définitif sur poste, à raison de 3 points par ans jusqu'à concurrence de 15 points

Stabilité sur poste sensible : ITEP

6 points de bonification par an à concurrence de 30 points quelle que soit la modalité d'affectation

Education prioritaire : Zone violence, REP ou REP+ : 30 points sur tous les vœux après 5 ans continus dans une école relevant de ces dispositifs (bonifications non cumulables)

CLA : 30 points sur tous les vœux après 5 ans continus dans une école relevant de ces dispositifs

Départage en cas d'égalité :

AGS

ancienneté de poste

Echelon détenu

discriminant aléatoire

