



CGT Éduc'action
Maison du Peuple - Salle 20
24 rue Charles Michels
87000 LIMOGES
06 74 19 39 72



à Madame la Rectrice de l'Académie de Limoges

Objet : Mouvement des professeur.es des écoles

Madame la Rectrice,

La CGT Educ'Action est une organisation représentative des personnels et peut, à ce titre, accompagner les personnels dans leurs recours dans le cadre des opérations de mobilité intra et inter départementales. A cet effet, elle entend vous faire part de ses propositions afin de rendre ces opérations à la fois plus justes, plus transparentes et plus lisibles pour l'ensemble des personnels.

En effet, les opérations de mobilité sont des étapes importantes et déterminantes dans la vie professionnelle et personnelle de nos collègues. Or, depuis la loi de transformation de la Fonction Publique et à rebours des engagements pris, ces opérations sont peu ou pas transparentes et assez peu lisibles pour les personnels. Par ailleurs, malgré les lignes de gestion académiques, les circulaires et barèmes départementaux prévoient un traitement de situations identiques parfois très différent selon les départements. Cet état de fait nous conduit à questionner le choix d'une déclinaison départementale, à lui préférer une harmonisation académique n'excluant pas quelques spécificités, garantissant ainsi une égalité de traitement des personnels à l'échelle de l'Académie.

Pour la CGT Éduc'Action, des principes clairs doivent être posés et respectés dès l'entrée dans le métier. Ainsi, la CGT Éduc'Action considère :

a) qu'il est urgent de **faire évoluer les critères d'affectation des stagiaires**. Aujourd'hui, les stagiaires de l'Académie mesurent chaque année que les règles sont ni lisibles, ni justes, ce qui entrave l'établissement de conditions propices d'entrée dans le métier et minent la nécessaire co-construction de la confiance entre employé et employeur. En effet, elles donnent lieu à des affectations aberrantes avec des collègues qui se croisent d'un département à l'autre pour se rendre sur leur lieu de travail en effectuant chacun des temps de trajet beaucoup trop longs liés à la géographie de notre Académie, dégradant sans justification leurs conditions d'entrée dans le métier et multipliant les recours sans être entendus. Cette situation est d'autant plus injuste quand le recrutement de la liste complémentaire est simultané à celui de la liste principale sans fusion des deux listes pour définir les affectations, ce qui exacerbe les inégalités de traitement. En outre, depuis l'établissement des berceaux de stages à mi-temps pour les PESA, force est de constater que le rang au concours n'est plus le seul paramètre à entrer en jeu dans les affectations à un département puisque ces berceaux à mi-temps sont pré-calibrés. Les affectations actuelles à la suite de l'obtention du concours conduisent à de nombreux recours chronophages pour l'administration, à des situations familiales et professionnelles très difficiles à gérer pour les agents concernés et enfin à d'indéniables risques psychosociaux.

En effet, alors qu'un nombre croissant d'entrées dans le métier se fait à l'issue d'une reconversion professionnelle, l'absence de prise en compte des critères de priorités nationales du Code de la Fonction Publique pour l'affectation des stagiaires conduit à placer des agent.es avec RQTH, enfants à charge ou autre contraintes fortes, dans des situations compliquées - pour l'année de stage et les suivantes - conduit ensuite l'administration à bonifier ces situations dans le cadre du mouvement interdépartemental.

Des dispositions peuvent être prises au niveau académique pour que l'entrée dans le métier se fasse de la façon la plus juste et acceptable qui soit, limitant ainsi renoncements au concours, démissions et recours d'agents parents de jeunes enfants (particulièrement des femmes) dans un contexte où la mobilité, notamment interdépartementale, n'est pas évidente. Cet état de fait constitue à la fois un non-sens pour l'administration et le socle d'inégalités de traitement pour les fonctionnaires concernés.

Pour la CGT Educ'Action, il est urgent de prendre en compte les règles de priorités nationales définies dans le code de la Fonction Publique pour l'affectation des stagiaires, de recruter un nombre suffisant de stagiaires et de fusionner les listes principales et complémentaires si les besoins en liste principale ont été sous-évalués.

b) que la multiplication des bonifications et des critères d'appréciation tendent à rendre les barèmes illisibles, voire incompréhensibles.

Pour la CGT Educ'Action, il est nécessaire d'harmoniser à l'échelle départementale et académique des bonifications qui viennent prendre en compte des contraintes similaires (rapprochement de conjoints, enfants à charge, RQTH, mesure de carte scolaire...).

c) que les **bonifications de mouvement ont vocation à apporter une réponse aux difficultés rencontrées** par les personnels et constatées à l'issue des opérations de mouvement. Elles n'ont pas vocation à apporter une « réparation » pour compenser l'exercice du métier dans un contexte de travail dégradé. Il nous semble beaucoup plus pertinent pour développer l'attractivité de certains postes ou secteurs de travailler sur les conditions d'exercice (comme cela a pu être essayé dans le cadre des REP et REP+ avec un certain effet sur l'attractivité des postes).

Pour la CGT Educ'Action, les bonifications prenant en compte l'exercice en REP, en établissements sensibles ou en écoles rurales isolées s'apparentent à une forme de renoncement à améliorer les conditions d'exercice du métier sur ces supports.

Plus spécifiquement, la CGT Educ'Action est favorable à :

1) Concernant la prise en compte de la situation familiale des agents :

Le rapprochement de conjoint.e.s avec enfants, l'exercice de l'autorité parentale conjointe, la situation de parents isolés constituent des situations relativement similaires qui justifient une bonification semblable. En outre, celle-ci doit trouver une réponse rapide – donc une bonification forfaitaire non conditionnée à l'ancienneté de la contrainte - sauf à rendre compliquée, voire impossible, l'exercice des missions et/ou à créer des inégalités de traitement pour des contraintes identiques.

Par ailleurs, concernant le rapprochement de conjoint.e.s, il est aberrant que cette bonification ne soit pas accordée aux personnels dont le conjoint exerce en dehors du département. Il semble également peu judicieux de prendre en compte le lieu de travail du conjoint plutôt que la résidence familiale.

Pour la CGT Educ'Action, il est important d'améliorer les conditions de vie des agents concernés par cet éloignement, de façon forfaitaire (1 point pour les personnels dans l'une des trois positions + 3 points quand l'agent.e a des enfants à charge), sans établir d'inégalité. Elle permet de prendre en compte, à l'image du barème interdépartemental, les enfants à charge qui constituent une réelle contrainte qui nécessite un exercice à proximité du domicile familial. Par ailleurs, il nous semblerait intéressant d'intégrer les personnels en situation de proche-aidant (accompagnant proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie). (voir propositions formelles en annexe)

2) Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle (REP, REP+, école rurale isolée, établissement sensibles...) :

Aujourd'hui, la prise en compte de ces expériences n'est pas liée à l'expérience effective de l'agent.e, mais à sa situation administrative. Ainsi, ne sont pas prises en compte les expériences professionnelles vécues dans un autre département, ou exercées à « titre provisoire » - sans être titulaire du poste -, ou de manière ponctuelle (situation des remplaçant.e.s, des titulaires de secteurs...). En conséquence, un collègue qui fait le choix d'exercer sur ces supports et qui obtient le poste à titre définitif se voit bonifié pour le quitter, alors qu'un collègue qui subit cette affectation n'obtient pas la bonification. C'est un non-sens.

La CGT Educ'Action considère qu'il serait plus lisible, plus cohérent et plus juste de supprimer ces bonifications. Si elles devaient être maintenues, la CGT Educ'Action considère qu'elles devraient intégrer l'ensemble des expériences effectives de l'agent.e dans et hors département, au prorata de l'expérience effective pour les expériences discontinues. (voir proposition formelle en annexe)

3) Sur la prise en compte de la situation de handicap :

Toute facilitée doit être donnée à un.e agent.e en situation de handicap ou ayant un.e conjoint.e ou un.e enfant en situation de handicap pour qu'il ou elle puisse mener dans les meilleures conditions sa vie professionnelle. Pour autant, une reconnaissance de handicap dans la vie sociale par la MDPH n'a pas mécaniquement une incidence sur la vie professionnelle. La CGT Educ'Action est attachée à ce que le médecin de prévention puisse juger de la pertinence d'une bonification et des critères de mise en œuvre de cette bonification.

Pour la CGT Educ'Action, cette bonification ne doit intervenir que si elle améliore effectivement les conditions d'exercice et de vie de l'agent.e et pour les supports qui améliorent effectivement des conditions d'exercice et de vie. Cette bonification gagnerait à être harmonisée au niveau académique. (voir proposition en annexe).

4) Sur les engagements pris dans le cadre du protocole égalité entre les femmes et les hommes :

Il est avéré que certaines pratiques et certains choix sont de nature à accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes. A l'inverse, renoncer à ces choix est de nature à réduire ces inégalités. À ce titre, la CGT Educ'Action regrette que l'Académie ne remplisse pas ses obligations en matière de publication et de diffusion des rapports sociaux uniques qui permettraient aux personnels de mesurer les écarts qu'il reste à résorber. Ainsi :

- le profilage des postes produit souvent et en moyenne des inégalités de recrutement défavorable aux femmes du fait des biais connus :
- la prise en compte de l'ancienneté de corps ne prend pas en compte une partie des congés parentaux et pénalise donc les personnels qui en ont pris, le plus souvent des femmes ;
- la « détitularisation » des personnels en congé parental.

Pour la CGT Educ'Action, il est urgent de réduire le nombre de postes à profil pour les basculer dans le mouvement ordinaire, de retenir l'Ancienneté Générale de Services comme critère en lieu et place de l'ancienneté en qualité d'enseignant.e du 1^{er} degré et de permettre à un.e agent.e de conserver son poste durant la durée de son congé parental.

5) Sur l'intérêt de stabiliser les équipes pédagogiques et de garantir la continuité pédagogique :

Les lignes de gestion fixent comme objectifs d'obtenir un maximum de nominations à titre définitif, y compris par des procédés très contestables de nomination hors vœux des agent.e.s. Or, il nous semble que des dispositions seraient de nature à stabiliser les équipes pédagogiques tout en étant plus respectueuses des souhaits des agent.e.s.

- **la titularisation sur poste antérieurement vacant** : il s'agit de proposer à un collègue ayant occupé à l'année et à titre provisoire un poste identifié vacant lors des opérations de mouvement. Les collègues pourraient en voir proposer une titularisation en amont des opérations de mouvement.
- **Le traitement des départs à la retraite en cours d'année** : comme nous vous l'avons écrit en avril 2024, il nous semblerait opportun, au moins pour les personnels quittant leur poste dans le premier trimestre, de libérer le support qu'ils n'occuperont que très partiellement l'année suivante. Ce choix qui pourrait être le vôtre relève pleinement des lignes de gestion qui indiquent « *Le mouvement intra-départemental est optimisé dès lors qu'il intègre un maximum de postes ainsi que de nouveaux participants* » puis, plus loin, « *Afin d'éviter la multiplication des affectations à titre provisoire qui génèrent l'instabilité des équipes enseignantes, il convient de faire participer le plus grand nombre d'enseignants au mouvement intra-départemental* ». Une telle disposition, si vous la reteniez, avec l'accord des personnels concernés, permettrait :
 - d'obtenir un poste à titre définitif, comme le prévoit les lignes de gestion, à un plus grand nombre de personnels ;
 - de libérer les personnels partant à la retraite tôt dans l'année de la responsabilité de la rentrée ou de la coconstruire avec l'enseignant.e qui occupera le poste la plus grande partie de l'année ;
 - de garantir la continuité pédagogique pour les élèves : l'année pourrait donc être anticipée, les parents rassurés sur la continuité de la prise en charge de leurs enfants.

- **La situation spécifique des écoles à une et deux classes** : le passage de 1 à 2 classe(s) ou de 2 à 1 classe(s) reçoit souvent un traitement différencié des autres évolutions de structure des écoles au prétexte que l'inscription sur la liste d'aptitude est nécessaire pour exercer la direction d'une école à 2 classes et ne l'est pas une école à 1 classe. Il nous semblerait opportun, pour garantir la stabilité des équipes que :
 - lors d'une fermeture de la 2^{ème} classe, le collègue directeur soit réaffecté sur le poste de chargé de classe unique et/ou bénéficie d'une mesure de carte scolaire.
 - lors de l'ouverture d'une 2^{ème} classe, le chargé de classe unique se voit proposer une titularisation avant mouvement soit sur le poste de direction soit sur le poste d'adjoint.

Enfin, en qualité d'organisation représentative des personnels, nous regrettons de ne pas avoir été invités aux groupes de travail relatifs à l'évolution des lignes de gestion académiques et des circulaires départementales et restons disponibles pour discuter de nos propositions.

Nous regrettons également le choix qui est fait de ne plus associer les organisations syndicales aux opérations de mobilité : si la loi de transformation de la Fonction Publique a supprimé les opérations de mobilité des compétences obligatoires des Commissions Administratives Paritaires, elle n'interdit pas la consultation et le dialogue avec les organisations syndicales. La CGT Educ'Action rappelle sa volonté de garantir un mouvement transparent et équitable par le contrôle des représentants du personnel rendu possible par la transmission des documents de mouvement.

Nous vous prions de croire, Madame la Rectrice, en notre profond attachement au Service Public et Laïque d'Éducation Nationale.

Pour la CGT Educ'Action



Fabrice Couégnas