



## **SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION EN GUADELOUPE**

Pointe-à-Pitre, le 05 novembre 2021

### **DÉCLARATION LIMINAIRE DU SPEG AU CTA Du vendredi 05 novembre 2021**

Madame la Rectrice,

Le décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique instaure des règles et procédures pour l'édition des lignes directrices de gestion et la révision des attributions des CAP qui ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement.

Au SPEG, nous l'avons toujours dit et nous le constatons, toutes ces mesures sont des attaques contre le statut des fonctionnaires. Cette loi scélérate met en exergue les limites et les dérives de ce système de gestion. Nous réaffirmons donc qu'en dehors des CAP, les droits de tous les personnels à la mobilité et à promotion sont fortement menacés.

De ce fait, nous nous interrogeons sur diverses dispositions mises en œuvre par l'administration rectorale qui nous sont présentées aujourd'hui au travers de ce bilan.

Jusqu'alors, le système de gestion des personnels était relativement acceptable car les barèmes de chacun étaient présentés aux organisations syndicales en commission paritaire. Sous couvert de simplification, le ministère vide les CAPA et CAPD de leur substance et met en place les lignes directrices de gestion présentées en comité technique.

Les conséquences, pour les collègues du second degré, sont dramatiques car il n'y a plus aucune transparence des mutations et les contestations se sont multipliées. Malgré la mise en place d'une parodie de dialogue social dans la défense des dossiers individuels, aucun contrôle du respect des droits des candidats à mutation n'est possible par manque d'informations globales.

Concernant les promotions la situation n'est pas plus acceptable. Il suffit pour s'en convaincre de relever les mentions « annule et remplace » sur le site de l'académie pour les listes des promus par grade pour l'année 2021. Combien d'erreurs subsistent-ils toujours ? Combien de situations n'ont pas été traitées équitablement ? Combien de collègues oubliés dans la liste des promouvables ?

La gestion des personnels Administratif, Techniques de Santé et Sociaux (ATSS) de l'Académie, qu'ils soient affectés au rectorat, en EPLE, au CROUS ou à l'Université des Antilles, est loin d'être meilleure. Nous y dénonçons :

- une inégalité de traitement grandissante entre les personnels administratifs tous corps confondus ;
- un blocage de l'évolution de carrière de collègues par le refus de l'accès aux formations sollicitées ;
- une gestion opaque des promotions attribuées de manière inexplicables, par l'absence de barème et l'incapacité de l'administration à présenter des critères ;
- une dégradation permanente de la Qualité de Vie au Travail orchestrée par certains supérieurs hiérarchiques entraînant le développement et la recrudescence des Risques Psycho-sociaux au sein de l'académie ;

La mobilité intra-départemental au 1er degré elle aussi a montré toutes les difficultés de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion dans notre Académie. Dans le bilan que vous en faites, il n'y a aucun élément concernant le déroulé des opérations de mutation. Pourtant, certains d'entre eux ont considérablement influencé les décisions prises par les personnels lors de cette phase. Citons entre autres :

- le refus d'accorder des bonifications demandées par les collègues, sans qu'aucune explication émanant de vos services ne leur parvienne alors qu'ils y ont eu droit l'an dernier ;
- l'impossibilité pour eux de joindre le rectorat durant le mouvement ;
- l'apparition « d'erreurs » dans le listing des postes mis au mouvement en contradiction avec les informations soumises au vote lors du CTA poste 1<sup>er</sup> degré, il s'agit notamment du nombre de classes dans certaines écoles sans cohérence avec la réalité du terrain, de création de supports non présentés en CTA ;
- la confusion créée par les affectations des remplaçants ;
- Les nombreux changements d'affectation en début d'année scolaire et leurs corollaires ;
- L'erreur de nomenclature sur les postes de Titulaires Remplaçants Académiques (TRA) qui a déstabilisé les collègues pour la formulation de leurs vœux.

Tout cela nous amène à vous interroger sur :

- le nombre de postes restés vacants suite à ce mouvement ;
- le nombre de remplaçants affectés à l'année ;
- le nombre de contractuels recrutés et de PE pris sur liste complémentaire pour garantir la présence d'un enseignant devant chaque classe et permettre la tenue des stages et le remplacement des enseignants en congés ;
- la communication de l'arrêté de carte scolaire de mars 2021 ;
- les mesures de carte scolaire opérées à ce jour.

La gestion de la situation de handicap dans notre Académie n'est malheureusement pas en reste. Avec la crise sanitaire, la MDPH a pris beaucoup de retard dans la gestion des dossiers et, la préparation de rentrée des PIAL en a été impactée. Le nombre d'élèves à accompagner augmente chaque jour selon nos observations. Dans ce contexte, le SPEG souhaite connaître vos intentions quant à l'augmentation des moyens humains sur des PIAL très étalés où les contraintes en personnels se font ressentir. Il s'agit en particulier de permettre aux élèves ayant un examen cette année de bénéficier d'un accompagnement efficace et efficace plutôt que de quelques heures évidemment insuffisantes après ces deux années de crise où ils n'ont pas tous pu gagner en autonomie.

Rappelons à ce sujet qu'avec la généralisation du PIAL, il n'y a plus de recrutement d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ni de remplacement de celles-ci quand elles sont en arrêt maladie ou en disponibilité. Dans la réalité, pour faire face à une absence de longue durée, l'administration rectorale opère un saupoudrage en utilisant les accompagnants présents dans l'établissement, réduisant par la même le service rendu aux élèves concernés. Par conséquent, les moyens en personnels diminuent alors que le nombre d'élèves notifiés augmente chaque jour.

Il est important de savoir qu'une AESH doit accompagner de 3 à 5 élèves et travailler sur plusieurs établissements sans qu'il soit tenu compte des distances parcourues et, bien évidemment, sans remboursement de frais de déplacement. De plus, la coordination PIAL est assurée par des pilotes et des coordonnateurs qui, trop souvent, ne connaissent rien à la fonction et aux missions de ces accompagnants. Un besoin en formation doit être envisagé. Il va sans dire que tout cela commence à s'apparenter à une mission impossible pour les AESH !

Et comme si cela ne suffisait pas, les coordonnateurs PIAL issus du 2<sup>nd</sup> degré n'ont reçu ni leur lettre de mission, ni leur Indemnité pour Mission Particulière (IMP) au titre de l'année scolaire 2020-2021. C'est inacceptable !

De même, la nouvelle grille indiciaire des AESH indique maintenant le nombre d'heures auquel doit correspondre chaque quotité de service. En d'autres termes, une quotité de 0,50 correspond à 19 h30 et non 21h. Pour autant, vos services continuent à leur faire signer des contrats pour lesquels le temps de travail ne correspond pas à la quotité. Et ce n'est pas faute de l'avoir déjà signalé ! Le SPEG demande donc une mise en cohérence favorable à ces personnels.

### ***Les représentants du SPEG au CTA***