

# Le bulletin du **SNUipp-FSU 08** **UNITAIRES DES ARDENNES**

Journal du Syndicat National Unitaire des Instituteurs Professeurs des écoles et PEGC des Ardennes - Siège social : 48, rue V. HUGO 08000 Charleville-Mézières - Téléphone et télécopie : 03 24 37 65 74 - E-mail : [snu08@snuipp.fr](mailto:snu08@snuipp.fr) - site web : <http://08.snuipp.fr> - Directrice de la publication : Sophie CZAMAR - N° CPPAP 1021 S 08017 - N° ISSN 1243-5899 - Imprimé par nos soins.

## **IL EST URGENT DE REPRENDRE LA MAIN ET D'IMPOSER NOS RÉFORMES**

### **Ecole d'un seul homme ou école de toutes et tous**

La période de confinement a mis en évidence l'impéritie d'un ministère qui, malgré nombre de déclarations médiatiques souvent immédiatement contredites, a prôné une "continuité pédagogique" qu'il n'était pas en mesure de faire assurer. Le confinement et le déconfinement ont été l'occasion d'injonctions paradoxales qui imposaient des mesures sanitaires draconiennes tout en laissant croire que les conditions d'une « continuité pédagogique » et d'un retour massif à l'école étaient remplies. Cela a entraîné des pressions de la hiérarchie qui ont exposé les enseignant-es aux risques psycho-sociaux et les ont mis en porte-à-faux face aux parents. La FSU continue d'affirmer le fait que l'école s'est arrêtée le 13 mars dernier. Ni la pseudo continuité pédagogique ni la réouverture sous contrôle sanitaire ne sont de l'école.

De son côté, le ministre met en place une stratégie du choc, il profite de cette période pour poursuivre et tenter de légitimer son projet pour une école libérale : individualisation des apprentissages renforcée par l'utilisation du numérique, resserrement des contenus sur les "fondamentaux", ouverture à un marché de l'éducation, 2S2C et "vacances apprenantes" entraînant de plus fortes inégalités territoriales et une école à plusieurs vitesses, instauration d'un statut des directeurs qui ne dit pas son nom... Loin de répondre de manière satisfaisante aux urgences exprimées, la proposition de loi visant à créer une "fonction de directeur d'école", dégraderait le fonctionnement de l'école et les conditions de travail de l'ensemble des personnels et contribuerait au renforcement du nouveau management public.

La FSU exige la fin des injonctions ministérielles et notamment l'arrêt des évaluations nationales standardisées.

La FSU s'oppose à la mise en place des 2S2C, source d'inégalités territoriales qui contribueraient à vider l'école de sa substance en limitant le rôle des professeur-es des écoles à l'enseignement des fondamentaux.

Alors que les enseignant-es se sont engagé-es sur le terrain et ont œuvré à garder le lien coûte que coûte avec les élèves et les familles, la FSU dénonce l'école d'un seul homme et œuvre à la convergence des acteurs-trices pour une école de tou-tous pour tou-tous. C'est le sens de l'appel pour rompre avec l'école du tri social et penser l'école de demain, celle de l'accès émancipateur de toutes et tous à une culture commune, proposé aux autres partenaires syndicaux, associatifs et du monde de la recherche.

Plutôt que de fausses promesses médiatiques, c'est d'un plan d'urgence dont l'école a besoin. Il doit se préparer dès maintenant avec celles et ceux qui font l'école tous les jours et qui savent ce dont les élèves ont besoin pour retrouver le chemin des apprentissages. Cette école de demain ne sera possible qu'avec des mesures concrètes comme la diminution drastique des effectifs en classe, le développement des RASED et du dispositif « plus de maîtres », de meilleures conditions d'exercices des personnels.

**La FSU demande une revalorisation substantielle, indiciaire et inconditionnelle des salaires pour toutes et tous, le versement d'une prime d'équipement à tous et une amélioration des conditions de travail et plus largement exige l'abandon formel de la réforme des retraites et la suppression de la loi de transformation de la Fonction publique qui la met à mal. Un véritable paritarisme doit être restauré, le rôle des élu-es du personnel doit être rétabli.**

N° 212-213 Sommaire

N° CPPAP :

1021 S 08017

Trimestriel :

janvier - février - mars

- avril - mai - juin 2020

0,50 €

p. 1 : **Éditorial**

p. 2 : **Réforme de l'état**

p. 3 : **Mouvement intra**

p. 4 : **Bulletin d'adhésion**

**Encart 4 p. Spécial Direction et Fonctionnement de l'école**



**Pour adhérer au SNUipp-fsu 08 / Retrouvez toutes les infos sur :**  
<https://adherer.snuipp.fr> OU [bull. d'adhés' p. 8](https://adherer.snuipp.fr) <http://08.snuipp.fr> et sur [www.snuipp.fr](http://www.snuipp.fr)

# La réforme de l'Etat doit être celle de la haute fonction publique et de la hiérarchie

12 mars : Annonce de la fermeture des écoles, des « écoles en non accès pour les élèves » à partir du 16 mars selon les éléments de langage.

Dès le 13 mars, multiples messages des IEN pour, notamment, convoquer les enseignants aux réunions dans les écoles - avec possibilité d'amener leurs enfants - afin d'organiser la « continuité pédagogique » vendue dans les médias par le ministre : promesse de suivi individualisé des élèves aux parents, consigne de deux appels hebdomadaires.

Insuffisances des outils numériques.

Affirmations de l'inutilité des masques, inutilité des tests, par les membres du gouvernement et les hauts fonctionnaires.

14 mars : Annonce de la fermeture en urgence des bars et restaurants.

Mais maintien des élections municipales.

16 mars : Annonce du confinement général, fermeture des commerces, des services publics le 17 mars.

Puis, état d'urgence sanitaire décrété puis voté par une représentation nationale réduite, confinement strict : restriction de circulation, attestation de sortie, autorisation de sortie d'une heure, motifs stricts,... confinant à l'assignation à résidence... contrôle policiers et amende de 135 euros pour les contrevenants voire peine de prison pour les récidivistes.

Absence de masques et autres protections pour les travailleurs contraints au « présentiel ».

Insuffisance des masques, des tenues de protection, des respirateurs, des produits anesthésiants.

Réorganisation en urgence des services des hôpitaux par les soignants face à la « 1ère vague »,...

La crise a fini de révéler l'état de moyens dont disposent les hôpitaux en regard de nos voisins les plus proches ainsi que le niveau de rémunération des personnels.

Le gouvernement et le ministère de l'éducation en particulier ont fait la démonstration de leur incurie dans l'impréparation face à la crise sanitaire, dans la gestion des mesures sanitaires, économiques et sécuritaires.

Face aux conséquences des politiques d'austérité à l'hôpital, face à l'absence d'anticipation, pour ne pas engorger les

services de réanimation – 7 000 lits en France / 25 000 en Allemagne - et les hôpitaux en général, le gouvernement a engagé tout le pays dans un confinement strict plongeant nombre de foyers dans la précarité économique (en dépit des mesures de chômage partiel). Nombre d'entreprises ont aussi été contraintes à une inactivité redoutable pour leur survie. D'autres pays européens ont traité la crise de manière différente, avec absence de confinement ou confinement modéré et ne s'en sont pas moins bien sortis que la France.

Que représentent les économies prétendument réalisées pendant les années de rigueur budgétaire du service public hospitalier face au coût de la crise pour les finances publiques ?

L'administration de l'Education nationale et la chaîne hiérarchique se sont aussi particulièrement illustrées par la multiplication de consignes et des contre-ordres absurdes voire dangereux. Désormais, le ministre profite de la sortie du confinement pour relancer ses projets de moins d'école avec la mise en place d'une stratégie qui vise à asseoir l'« enseignement numérique » et à confier des enseignements au secteur associatif et privé. A relancer la vieille lune du directeur-manager qui piloterait la troupe et mènerait la concurrence entre les écoles ou plutôt les établissements publics d'enseignement...après leur avoir imposé la rédaction du plan de sortie de crise dans les écoles sous la contrainte d'un protocole sanitaire de déconfinement,...

S'il ne subsistait aucun doute sur l'idéologie qui commande aux actions du chef de l'état, du premier ministre et du gouvernement, cette crise a confirmé la foi des chefs de service de l'administration, à tous les niveaux, pour le new public management.

Il n'est plus possible de vivre sous la férule de l'énarchie dont l'état d'esprit élitiste a contaminé tout l'encadrement de la fonction publique.

Depuis trois ans, chef de l'état, gouvernement, haute administration ont mis en œuvre une politique de concentration des pouvoirs dans les mains de l'« élite ». Ils ont voulu gouverner seuls contre tous. Ils ont planté toute la société. Ce qu'a révélé

cette crise, c'est l'inefficience du modèle de « gouvernance » incarné dans les réformes technocratiques appliquées par des cadres envoûtés par le macronisme. Ils n'ont rien anticipé et ils pensent l'avoir gérée en visioconférence derrière leur bureau en multipliant les cellules de crise. Il reste que ce sont les soignants qui ont réorganisé les service en urgence, les enseignants assumé la « continuité pédagogique ».

Malgré tous leurs efforts, les citoyens se sont rendus compte que les éléments de langage ne suffisent pas à constituer une politique.

Incompétence politique, flicage policier, bureaucratie administrative défailante voire néfaste, malgré toutes ces tares, la société « s'en est sortie » grâce à l'engagement de ses personnels soignants, de toutes les « petites mains » dont font partie les enseignants.

Si la critique des « élites » peut parfois être assimilée au populisme, l'incontournable critique des responsables politiques et administratifs après cette crise doit mener à une démocratisation accrue du pouvoir, de l'administration et du monde du travail.

**Depuis des années, les gouvernements et la haute fonction publique ont mis en œuvre les mesures de « réorganisation » issues des préceptes de libéralisation des services publics, sous la contrainte d'un management déconnecté du terrain. Ces réorganisations-rationalisations ont abouti à la désorganisation et au démantèlement de pans entiers de ces services publics.**

Aussi, la gestion de la crise par le gouvernement s'est avérée défailante en matière de protection des agent-es en ne leur fournissant pas les moyens nécessaires et suffisants à leur sécurité alors qu'ils se dévouent à l'intérêt général et à des missions vitales pour la population, dans des services publics mis à mal par des années de politiques d'austérité.

Malgré les très sérieuses alertes sociales des derniers mois, malgré cette très sérieuse alerte sanitaire, une certaine classe de dirigeants politiques et administratifs semblent vouloir continuer leur funeste travail coûte que coûte.

# DIRECTION et fonctionnement de l'école



## Proposition de loi : on recommence !

Cette période inédite de crise sanitaire place les équipes enseignantes dans un environnement de travail très dégradé. Les directrices et directeurs d'école sont particulièrement exposés-es: sollicitations multiples, adaptation permanente, emploi du temps intenable... Ce cumul extraordinaire fait exploser les difficultés ordinaires qu'ils et elles rencontrent déjà.

Profitant de ce tumulte historique, une proposition de loi « créant la fonction de directeur d'école » a été déposée par des parlementaires, faisant entrer par la fenêtre ce qui a été sorti par la porte il y a un an grâce aux mobilisations: l'autorité hiérarchique de la directrice ou du directeur d'école. En janvier, si la consultation ministérielle a réaffirmé les besoins d'allègement, de renfort humain, de temps, de formation, et surtout le souhait de se recentrer sur le cœur du métier, elle montre le rejet massif d'un statut (soutenu par seulement 8% des répondants). Cette voie pourtant tracée par la profession est détournée par cette proposition de loi, qui dessine une école verticale, à l'opposé du fonctionnement démocratique défendu par le SNUipp-FSU.

Le ministère doit reprendre les discussions. La perspective d'un emploi fonctionnel ne peut en aucun cas être la finalité d'un dialogue social qui n'en était qu'à ses balbutiements.

### VERS UNE AUTRE ÉCOLE ?

En six articles, les parlementaires proposent des augmentations de décharge, une revalorisation indemnitaire, quelques allègements et de la formation. L'aide humaine est renvoyée à la collectivité locale qui pourra, « par convention [...] mettre à sa disposition une aide de conciergerie ou administrative ». Cette proposition de loi délègue « l'autorité

académique » à un-e directeur-trice d'école « décisionnaire », affecté-e sur un « emploi fonctionnel » pour appliquer une « feuille de route » nationale ou locale. En quoi cette proposition de loi répond-elle aux préoccupations des directeurs et directrices qui se sont exprimés tout au long de cette année scolaire ?

**Direction d'école : signez la pétition unitaire !**  
<https://direction-des-reponses-immediates.fr/>

# Une reconnaissance de la fonction ? Vraiment ?



© SNUIPP-FSU

## PAROLES DE COLLÈGUES

« La pression qu'exerce la hiérarchie s'apparente à de la maltraitance psychologique. Le personnel enseignant est méprisé et mal considéré. »  
Dir mat 92

« J'exerce aujourd'hui un métier où les missions de direction d'école sont réduites à des tâches administratives vides de sens et d'intérêt concret sur le terrain ... »  
Dir mat du 66

**En utilisant des termes lourds de sens sans vraiment les décliner, cette proposition de loi laisse planer de nombreuses ambiguïtés sur ses réels objectifs. La « délégation de l'autorité académique » et l'affirmation que le·la directeur·trice a autorité sur les personnels créeraient un tout nouveau cadre d'exercice de la fonction. Avec, d'une certaine manière, plus de pouvoir de décisions et un pied dans la hiérarchie.**

Qu'est-ce qu'un « emploi fonctionnel » ? Un poste à responsabilités sur lequel on est nommé pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable, sur la base d'une feuille de route listant des objectifs à atteindre (réussite aux évaluations, redoublements...). Au terme du renouvellement, on est généralement soumis à une obligation de mobilité. Il se définit aussi par des modalités de recrutement sur poste à profil, des missions, des conditions d'accès et de rémunération qui lui sont propres. Les directeur·trices ne seraient

donc plus, au final, vraiment titulaires de leur poste. La « délégation de l'autorité académique » et l'« emploi fonctionnel » les placeraient alors dans une certaine instabilité. La proposition de loi ne le dit pas mais... l'une et l'autre pourraient leur être retirées aisément !

### Des tâches supplémentaires ?

Cette nouvelle donne accentuerait, à n'en pas douter, toutes les formes de pressions. Les directeur·trices seraient-ils comptables et responsables des résultats de l'école aux regard des directives ministérielles ? Ils et elles pourraient se retrouver vite pressé·es par la mise en place d'outils et procédures notamment des indicateurs chiffrés imposés, qui s'interposeraient entre eux et l'équipe enseignante. Tout comme le sont aujourd'hui les chef·fes d'établissements du second degré, ils et elles seraient ainsi étroitement encadré·es et leurs pratiques progressivement normalisées via des batteries d'indicateurs jugées par l'institution comme « indispensables », « nécessaires » ou « utiles » et des contrats d'objectifs. Pas sûr que cette reconnaissance-là soit attendue et encore moins qu'il s'agisse d'une reconnaissance...

**Un statut de directeur ou de chef d'établissement est une piste concrète d'amélioration de mes tâches de direction**



**Entre 8 et 11 % le pensent**

### UNE AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS, OUI MAIS...

Tout comme l'ensemble de la profession, les directeurs et directrices d'école ont des rémunérations bien inférieures à celles de leurs homologues européens. Les augmenter significativement pour toutes et tous est donc indispensable. L'exposé des motifs de la loi propose une augmen-

tation de l'indemnité de direction de 150 à 300 euros bruts en fonction de la taille des écoles, ainsi que des modalités d'avancement spécifiques qui les feraient déroger aux règles communes d'avancement. Cela conduirait à une forme de « rupture » entre les adjoints et les directeur·trices.

**Direction d'école : signez la pétition unitaire !**  
<https://direction-des-reponses-immediates.fr/>

## Bien loin d'un allègement des tâches

**Cette proposition de loi mettrait fin à l'organisation des élections de représentant·es de parents d'élèves en cas de liste unique.**

Elle signifierait que le PPMS « est du ressort de l'autorité académique » - dont le directeur·trice deviendrait délégataire - « et des personnels compétents en matière de sécurité ». « Un référent direction d'école est créé dans chaque DSDEN »: la multi-

plication des interlocuteurs est-elle la bonne réponse? Qui serait ce référent: un « super directeur » voire un tiers chargé de veiller à la bonne application des consignes ministérielles, ou un personnel sur lequel s'appuyer pour des questions juridiques, techniques, pédagogiques...

### De nouvelles missions ?

« Le directeur... peut cumuler la responsabilité de l'organisation du temps

périscolaire confiée par la commune ». Le texte laisse entendre qu'on peut aller plus avant que la simple gestion des effectifs de cantine, d'études, de garderie..., loin d'une réduction des tâches. La « feuille de route » fait craindre la multiplication de tâches déjà excessives. Sous couvert d'allègement, de nouvelles missions. Pas sûr que tou·tes y soient gagnant·es!

## Une aide ? Peut-être...

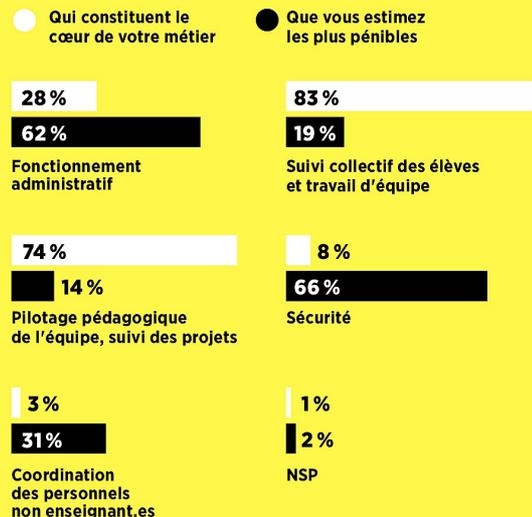
« La commune... peut mettre à sa disposition une aide de conciergerie ou administrative ». Après le désengagement de l'État qui a supprimé les emplois d'aide à la direction et au fonctionnement d'école, cela renverrait responsabilité et choix des missions au bon vouloir et aux moyens des collectivités locales. La nécessité d'un personnel supplémentaire a pourtant été réaffirmée cet automne dans la consultation ministérielle et identifiée par le ministre lui-même. Pour le SNUipp-FSU, cela ne ferait que renforcer l'iniquité entre les écoles et ne répondrait pas partout à ce besoin indispensable. Ce glissement des responsabilités entre l'éducation nationale et les collectivités s'ajoute à la confusion temps scolaire-temps périscolaire comme avec les 2S2C\* et accentuera les inégalités fortes entre les territoires.

\* accueil organisé en lien ou par les communes dans le cadre du dispositif Sport - Santé - Culture - Civisme

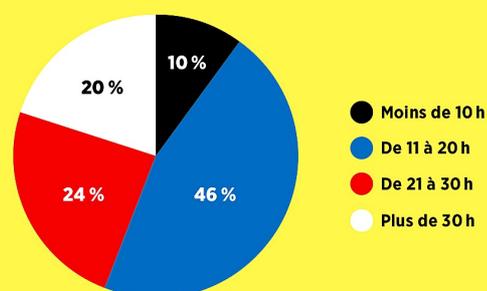
## Plus de décharge pour plus de missions ?

« Dans les écoles de 8 classes et plus, le directeur n'est pas chargé de classe ». Plutôt positif a priori mais il est ajouté qu'« en fonction de la feuille de route définissant l'emploi fonctionnel, il peut être chargé de missions d'enseignement, d'accompagnement, de formation ou de coordination, lorsque sa mission de direction n'est pas à temps plein ». L'augmentation de décharge n'est pas forcément une augmentation de temps pour la direction. Cela ne répond pas à la demande des collègues qui souhaitent davantage de temps pour leur travail de direction et non du temps supplémentaire conditionné à de nouvelles tâches. Et puis, quid des directions des 55% d'écoles de moins de 8 classes?

### Les deux domaines...



### Temps hebdomadaire consacré à la direction



**Direction d'école : signez la pétition unitaire !**  
<https://direction-des-reponses-immediates.fr/>

## Des revendications portées par la profession



© SNUipp-FSU

### PAROLES DE COLLÈGUES

« Nous avons tous découvert des solutions ensemble, partagé, construit et constaté que travailler confinés nous montre à quel point le travail en équipe est utile. »  
Dir Elem 38

**Les directeurs et directrices jouent un rôle essentiel pour le bon fonctionnement de l'École qui nécessite une pleine reconnaissance de leur fonction et les moyens de remplir leurs missions.**

Face à une dégradation régulière des conditions de travail des directeurs et directrices, qui a conduit à une perte de sens du métier et a impacté le fonctionnement de l'école, le SNUipp-FSU a construit des revendications au fil des ans.

En octobre dernier quinze mesures pouvant être mises en œuvre immédiatement ont été proposées.

#### Cela passe par :

- ▶ Créer une aide pérenne à la direction et au fonctionnement de l'école par la création d'emplois statutaires à temps plein sur tout le territoire
- ▶ Augmenter significativement le temps de décharge sans mission supplémentaire pour toutes les écoles et aucune

direction en deçà d'un ¼ de décharge

- ▶ Développer une formation initiale et continue régulière de qualité sur le temps de travail pour apporter les connaissances et savoir-faire nécessaires
- ▶ Reconnaître les collectifs de travail (conseils des maîtres, de cycles et d'école...) comme des lieux de réflexion et de décisions démocratiques dans les écoles
- ▶ Prioriser les tâches indispensables pour la vie de l'école et au service des élèves afin de permettre aux directeur·trices de remplir leur mission première : celle d'animer, coordonner l'équipe...
- ▶ Clarifier les responsabilités, notamment concernant la sécurité
- ▶ Revaloriser les salaires de toutes et tous.

#### L'EXCEPTION DU "MADE IN FRANCE"

Si l'originalité du fonctionnement de l'école primaire française est souvent soulignée, cette spécificité ne doit pas servir à justifier des réformes conduisant à le calquer sur celui du second degré. Pour le SNUipp-FSU, cette richesse place le collectif de travail au cœur du fonctionnement démocratique de l'école, incarné par le conseil des maîtres-ses, coordonné par une directrice ou un directeur, pair parmi ses pairs. Claude Lelièvre, historien de l'éducation, rappelle que l'école française « *fonctionne car la notion d'établissement n'existe pas* » et qu'« *à chaque tentative d'imposer ce modèle, en 1977 ou 1987, il y a eu une forte opposition de la profession très attachée à sa liberté pédagogique et qui ne veut pas de petits chefs «courroies de transmission» du ministre. C'est encore plus le cas maintenant (...)* ».

PLUS DE  
54 000  
ADHÉRENTES  
ET  
ADHÉRENTS

VOUS NOUS  
SUIVEZ ?

adhérer.snuipp.fr  
1<sup>er</sup> SYNDICAT DES ÉCOLES



**Direction d'école : signez la pétition unitaire !**  
<https://direction-des-reponses-immediates.fr/>

# MOUVEMENT INTRA 2020

## Résultats de la 1ère phase et de la phase administrative

**Dans ce dernier bulletin de l'année scolaire, auraient dû paraître les résultats du mouvement intradépartemental.**

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE IMPOSÉE CONTRE L'AVIS DE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES PRIVE LES FONCTIONNAIRES DE LA QUASI-TOTALITÉ DES GARANTIES D'ÉQUITÉ ET DE TRANSPARENCE EN MATIÈRE DE MUTATION ET DE PROMOTION.

LE GOUVERNEMENT EN ACCENTUE LES CONSÉQUENCES EN PRIVANT LES PERSONNELS DE

LEURS MAIGRES POSSIBILITÉS DE RECOURS POURTANT INSCRITES DANS LA LOI ET DANS SON EXPOSÉ DES MOTIFS (CF. CI-DESSOUS).

LA HAUTE ADMINISTRATION, DANS UN CONTEXTE DE TOUTE PUISSANCE, MANIE MENACE ET INTIMIDATION, CAROTTE ET BÂTON. LA DÉRIVE AUTORITARISTE EN MATIÈRE DE GESTION DU SERVICE PUBLIC, NOTAMMENT D'ÉDUCATION, EST EN MARCHÉ, ACCÉLÉRÉE PAR LE GOUVERNEMENT QUI SE PRÉOCCUPE DAVANTAGE D'OUVRIR LES PORTES DE L'ÉDUCATION NATIONALE À DES INTÉRÊTS PRIVÉS QU'EN PRÉSERVER LE FONCTIONNEMENT AU SERVICE DU PLUS GRAND NOMBRE.

## Informations concernant le mouvement intra départemental

### 1. INFORMATIONS COMMUNIQUÉES LORS DU RÉSULTAT DU MOUVEMENT

Une note DGRH « modalités de recours mouvement intra des personnels enseignants, d'éducation et psy EN » a été envoyée aux Recteurs et DASEN.

Malgré nos demandes, la DGRH a refusé de faire apparaître dans la note la liste des informations communiquées aux collègues lors de leur résultat de mouvement. Il nous a été dit que pour préserver la confidentialité et en tenant compte du fait que peu de collègues arrivent en même temps dans une école (souvent c'est 1 poste vacant) , aucun barème ne sera communiqué, il leur sera donné leur rang de classement :

- en cas de mutation obtenue : seront indiqués le rang du vœu obtenu, le support et la nature du support, nomination à titre provisoire ou définitive

- si le premier vœu n'a pas été obtenu : seront indiqués la raison de non obtention (poste non libéré au mouvement, ou priorité/barème insuffisant), ainsi que le rang de classement du vœu par rapport au nombre de demandes (ex : vous étiez classé(e) 50ème sur 70 demandes, le poste a été obtenu par le 35ème).

### 2. PÉRIMÈTRE DES RECOURS GRACIEUX AUPRÈS DU DASEN

Toute décision d'affectation hors premier vœu peut faire l'objet d'un recours.

Ce recours peut être accompagné d'une OS mais la DGRH veut limiter cette procédure à la non mutation ou si l'affectation est prononcée hors vœux formulés en s'appuyant sur sa lecture des LDG. Le SNUipp-FSU a exprimé un énorme désaccord sur cette interprétation. En effet, celle-ci priverait les collègues d'une représentation par une OS pour les situations d'extension sur des vœux larges obligatoires et imposés. Devant nos protestations, la DGRH va faire expertiser cette question.

Un recours hiérarchique auprès du MEN est possible dans les mêmes conditions.

### 3. TRAITEMENT DES RECOURS

Les collègues ont la possibilité d'être accompagné(e)s et représenté(e)s par une OS qu'ils ont mandaté (le nom du représentant n'est pas obligatoire). Qu'ils aient indiqué ou non le nom d'un représentant, c'est l'OS qui choisit la personne qui peut les représenter dès lors qu'elle figure sur la liste des

représentants à transmettre obligatoirement à l'administration.

Il y a obligation pour l'administration d'organiser un échange bilatéral avec l'OS mandatée avant toute réponse au recours du collègue, qu'elle soit favorable ou défavorable. Cette rencontre peut prendre plusieurs formes (présentiel, distanciel par mail, audio, visio). Malgré nos demandes, le présentiel n'est pas indiqué comme étant la forme à privilégier : à anticiper et à gagner auprès des DSDEN.

Malgré notre revendication, aucune obligation n'est faite à l'administration de signaler à l'OS les situations pour lesquelles elle est mandatée et qu'elle n'aurait pas indiquées (ex copie du recours du collègue à l'OS qui se serait perdu...).

### 4. CALENDRIER DES RECOURS

Un délai de 2 mois, à compter de la décision notifiée dans I-PROF, est laissé aux collègues pour déposer leur recours. Mais une instruction est donnée aux DSDEN pour les traiter sans attendre le terme du délai.

### 5. EFFETS DU RECOURS SI LA RÉPONSE EST FAVORABLE

La DGRH donne pour instruction aux DASEN de ne pas modifier la première phase du mouvement définitif. Les situations prises en compte seraient donc examinées lors des phases d'ajustement. Les éventuelles compensations pour le mouvement de l'année suivante sont laissées à la libre appréciation des départements.

### 6. RECOURS CONTENTIEUX AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Pour permettre aux collègues de poursuivre éventuellement leur action au tribunal administratif, nous mettons à disposition les modèles de recours nécessaires.

### MOUVEMENT 2020 : LES RÉSULTATS ET ENSUITE ?

Que vous obteniez satisfaction ou pas, le SNUipp-FSU sera à vos côtés pour vous accompagner dans les démarches à effectuer dans la période qui s'ouvre. Il met à votre disposition le formulaire ci-dessous pour pouvoir répondre à chaque situation. Les données que vous y saisissez permettront aux délégués du personnel du SNUipp-FSU d'assurer votre suivi.

<https://consultation.snuipp.fr/resultats-mouvement/08>

