

Nouveau barème 2017

Polynésie Française

Halte à l'intox !

Florilège de l'intox répandue par ceux qui votent pour tout et son contraire !

Lors du CTP (Comité Technique Paritaire) du lundi 23 octobre 2017, qui clôturait 4 réunions de travail durant lesquelles l'administration de la DGEE et les 3 organisations syndicales représentantes de tous les personnels enseignants, le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU), le SE-UNSA et le SNETAA-FO, avaient réfléchi et émis différents avis sur ce que pouvait être le nouveau barème pour la Polynésie Française dès cette année 2018, l'administration a présenté une version bien éloignée de ce qui avait été convenu et simulé lors des groupes de travail, et il a été procédé au vote du barème proposé. Sur 20 votants, 14 ont approuvé le barème de l'administration, dont le SE-UNSA, et 6 l'ont désapprouvé, dont le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU).



Aussitôt, nos camarades « réalistes et pragmatiques » du SE-UNSA se sont précipités sur leur clavier afin de rédiger un compte-rendu inondé de contre-vérités et qui n'ont d'autre but que de chercher à masquer la position qu'ils ont prise : leur vote en CTP pour un barème qui va à l'encontre d'une amélioration de la gestion des affectations et des mutations de tous les collègues mis à disposition de la Polynésie Française, qu'ils bénéficient ou non du CIMM.

Le SE-UNSA a choisi de faire des organisations syndicales de la FSU sa cible de choix, osant le mensonge et frisant parfois l'injure. Le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU) ont donc choisi une autre voix : rétablir la vérité des faits.

Dans un an auront lieu les élections professionnelles et il est donc concevable que chaque organisation syndicale prépare la campagne électorale et tente de séduire les futurs votants. Quoi de plus naturel et de plus démocratique ! La FSU, par les voix du SNES, du SNEP et du SNUEP, ne peut cependant rester muette face aux écrits récents du SE-UNSA : ils sont inquiétants pour la démocratie syndicale car ils sont mensongers et laissent entrevoir qu'il y aurait plusieurs catégories de professeurs dans une Polynésie Française communautarisée. « Diviser pour mieux régner » n'est pas une pratique acceptable pour un mouvement syndical ! Face à cette sortie de route de nos collègues « réalistes et pragmatiques », pour reprendre encore une fois leurs propres termes, nous ne pouvons qu'apporter un démenti solide qu'étaye la dure réalité des faits. Certes, nous sommes déjà quelque peu coutumiers des habitudes du SE-UNSA lors des prises de décisions qui engagent l'avenir de tous les collègues, en Polynésie Française comme en métropole. À trop vouloir faire bonne figure face à l'administration, malgré ses manquements souvent peu dignes, le SE-UNSA, associé voire contrôlé, de manière sibylline au/par le SNPDEN-UNSA qui tantôt représente l'administration, tantôt les personnels, tend le bâton pour mieux se faire battre... Car, chers collègues enseignants...

Le saviez-vous ?

Il existe en Polynésie Française des syndicats d'enseignants, tels ceux de la FSU, mais aussi des syndicats de « résidents », tel le SE-UNSA qui se présente comme tel ! En tant qu'enseignants, qui éduquons les générations futures et sommes les garants de valeurs

humanistes, nous sommes outrés de pouvoir lire de tels propos. Et pourquoi pas un syndicat pour les professeurs hommes et un autre pour les professeures femmes ? Et un syndicat pour les professeurs de Moorea ? Et un autre pour ceux des îles éloignées ? L'idée qu'il existe des communautés parmi les enseignants (!) n'a jamais mené bien loin, si ce n'est à la haine et au rejet de l'autre. Nous nous y opposerons farouchement, toujours et à tout moment.

Le saviez-vous ?

Les associations de parents d'élèves seront également heureuses d'apprendre qu'il existe des élèves à qui l'on n'a pas envie d'enseigner, même en début de carrière : les élèves des îles éloignées ! Éventuellement, ces enfants-là peuvent être pris en charge par un métropolitain mis à disposition ! Mais pour le SE-UNSA, un néo-titulaire bénéficiant d'attaches au pays et/ou du CIMM ne saurait enseigner dans de tels lieux ! Non, car c'est bien Tahiti, ou Moorea à la limite, qui sont les seules îles dignes pour y exercer son métier ! Et tant pis pour les autres enfants ! Est-ce bien ainsi que se bâtit l'avenir d'un pays ?

Le saviez-vous ?

Quand, en qualité d'élu de tous les personnels enseignants, on économise son énergie lors des instances paritaires en déclinant un grand « oui » à toutes les propositions de l'administration, alors la latitude devient grande pour pousser des cris d'orfraie via son site internet ! « Communiquer fort (et faux !) et baisser la tête bien bas » : voilà un slogan électoral qui va faire fureur pour les prochaines élections professionnelles de 2018 !

De quoi parle-t-on ?

Dès février 2017, le SNES et le SNEP (FSU) se sont inquiétés lors du mouvement : les règles, le barème et la procédure des mutations étaient fragiles, incomplètes et parfois même obsolètes. En particulier, dans plusieurs disciplines, les professeurs venant de métropole sont voués à ne plus exercer en Polynésie Française. C'est un très bon signal, puisque cela signifie que de nombreux candidats de Polynésie Française obtiennent les CAPES, CAPET et CAPEPS. Or le barème établi en 2013 favorisait les néo-titulaires au détriment d'enseignants bénéficiant du CIMM et en poste depuis peu d'années. Les nouveaux pouvaient passer devant les anciens, bloquant ainsi les possibilités de muter pour des CIMM plus avancés dans la carrière et souvent plus âgés ! Ayant apporté la preuve du bienfondé de sa démarche lors des Commissions Consultatives Paritaires (CCP), le SNES et le SNEP (FSU) ont demandé et obtenu une révision du barème, en particulier pour permettre de prendre en compte tous les personnels bénéficiant du CIMM : les situations de handicap, la séparation des familles, le détachement, la mise en disponibilité, etc. Pendant six mois, le SNES et le SNEP (FSU) ont élaboré une proposition équilibrée de barème, prenant en compte les récentes évolutions entraînées par la mise en place du PPCR, et corrigeant l'ensemble des problèmes qui se posaient. 4 réunions de plus de deux heures chacune se sont tenues à la DGEE dès la rentrée 2017, rassemblant les personnels de l'administration et les représentants de 3 organisations syndicales : le SNES et le SNEP (FSU), le SE-UNSA et le SNETAA-FO. Un CTP s'est réuni le 23/10/2017 afin de voter le nouveau barème. Ce sont donc, au bas mot, plus de dix heures de travail au total !

Que s'est-il passé ?

À notre grande surprise, des modifications importantes, sans rapport avec ce qui avait fait l'objet d'un certain consensus à l'issue des 4 réunions de travail, et sans aucune logique, ont été présentées par la DGEE lors du CTP. C'était un non-sens, puisque les propositions formulées étaient dépendantes les unes des autres. Modifier le barème sans tenir compte des propositions de bonifications était une erreur et la FSU l'a alors vivement dénoncé.

Et... ?

Et, à la stupeur générale, les syndicats de l'UNSA ont immédiatement voté « oui » ! Le SE-UNSA a même eu le courage de voter contre ses propres propositions ! Connaissant la frilosité de ce syndicat lorsqu'il faut s'opposer à l'administration et garantir ses propres principes, en Polynésie Française comme en métropole, la FSU a alors proposé un vote à bulletin secret, ouvrant ainsi la possibilité aux représentants de l'UNSA de voter « non » et de rester fidèles à leurs « convictions ». Ce fut peine perdue ! Le score est demeuré le même, et les collègues bénéficiant du CIMM continueront d'être aussi mal servis qu'auparavant ! Il faudra en remercier l'UNSA, qui s'est empressé, dans un élan de pragmatisme assumé, de rendre compte sur le site internet du SE-UNSA Polynésie, du merveilleux résultat du vote du nouveau barème et, par la même occasion, de dénigrer honteusement les autres organisations syndicales. On ne saurait pourtant récolter à la fois les lauriers de ceux que

l'on sert et de ceux que l'on dessert, pour dire le moins... À bon entendeur...

Ce barème nuira évidemment aux demandes de mutation des collègues au 10^{ème} échelon et au-delà en poste sur le territoire.

Mais encore ?

Voici certaines précisions édifiantes permettant de prouver, si c'était encore nécessaire, combien un syndicat de tous les enseignants est plus efficace qu'un syndicat de « résidents »... surtout lorsqu'il s'agit du sort de ces derniers !

- 1- La FSU a été la seule fédération à demander une réintégration de droit pour les collègues bénéficiant du CIMM, partis momentanément exercer en métropole ou au sein de l'AEFE et souhaitant revenir sur le territoire. Le SE-UNSA, ne comprenant visiblement pas l'enjeu du débat, n'a jamais défendu sur ce point les collègues.

Résultat : à force de revenir à la charge, de nous faire couper la parole et de tenir bon, nous avons obtenu l'assurance du Vice-rectorat, en CTP et devant la DGEE, que tout personnel de Polynésie Française revenant de disponibilité serait réintégré de droit, qu'il y ait un poste vacant ou non pour lui ! Notre *Fédération d'enseignants* a donc obtenu pour les collègues bénéficiant du CIMM ce qui va de soi pour les collègues venant de métropole ! C'est une précieuse avancée pour la mobilité choisie des enseignants.

- 2- **Attention aux « fake news » :** les barèmes des collègues de métropole ne sont pas plus valorisés que ceux des personnels bénéficiant du CIMM dans la mesure où leur ancienneté de poste n'est pas prise en compte dans le calcul des points. Pour les collègues de métropole, seuls comptent l'échelon, la demande de poste double, la demande d'un établissement classé REP+ et la bonification « lycée » pour les professeurs agrégés. La proposition de la DGEE, en revanche, bloque le mouvement des collègues au-delà du 9^{ème} échelon.

Résultat : les simulations effectuées plaçaient les néo-titulaires sortant d'ESPE toujours au-dessus des collègues de métropole, et c'était l'objectif initial du SNES et du SNEP (FSU) : garder les néo-titulaires de Polynésie Française sur le territoire chaque fois qu'il existe ici un poste vacant.

- 3- **Autre « fake news » :** la proposition de valoriser l'ancienneté au bout de 4 ans pour les collègues bénéficiant du CIMM a d'abord été une proposition du SNES et du SNEP (FSU), contrairement à ce qui est affirmé par le SE-UNSA.

Résultat : nous avons proposé cette mesure, efficace en métropole et dans les DOM, pour stabiliser les équipes enseignantes. Elle permet aux collègues de bénéficier de points nombreux, une fois les 4 ans effectués, afin d'obtenir un établissement désiré.

- 4- Le SNES et le SNEP (FSU) ont été les seuls à demander que les premiers échelons soient revus à la hausse (80 points de l'échelon 1 à l'échelon 3), afin de permettre aux néo-titulaires de « gonfler » leur barème et de rester en Polynésie Française.

Résultat : les collègues bénéficiant d'« attaches au pays » sont mieux lotis qu'auparavant, et bien mieux lotis qu'ils ne le seraient avec les 60 points proposés par le SE-UNSA !

- 5- **Bonifications sur vœux larges :** 70 points pour Tahiti et Moorea et 150 pour les îles-sous-le-vent et les archipels éloignés.

Résultat : cette proposition permet aux néo-titulaires de rester en Polynésie Française, ce que nous disions plus haut. Si un poste existe, il sera pour un collègue bénéficiant du CIMM, néo-titulaire ou réintégré, et non pour un candidat postulant depuis la métropole. L'hérésie serait d'envoyer un Polynésien en France et un collègue de métropole ici ! Par ailleurs, elle fait en sorte que des postes « très convoités » soient accessibles prioritairement aux collègues bénéficiant du CIMM. Enfin, ces bonus font partie d'une série de mesures visant à protéger les néo-titulaires des matières où il n'y aura bientôt plus aucun professeur affecté depuis la métropole et qui ne restent que 4 ans sur des postes où le vivier de titulaires polynésiens est insuffisant. Car c'est une réalité, n'en déplaise à certains : bientôt, seuls les collègues bénéficiant du CIMM enseigneront en Polynésie, et oui, dans ce cas-là, les jeunes enseignants iront tous exercer quelques années dans les îles éloignées, voire en métropole. Le SE-UNSA n'est pas sans connaître, à titre d'exemple, la situation de l'anglais en Polynésie Française ! Il ne s'agit aucunement d'un dogme de la FSU mais d'une réalité qu'il convient d'anticiper sereinement et sans promettre que la chasse aux uns laissera la place aux autres !

- 6- **Les néo-titulaires chargés de famille :** la FSU a proposé pour les néo-titulaires avec famille qui seraient nommés dans les îles, des points de rapprochement de conjoint et de séparation, afin de leur permettre de revenir très rapidement à Tahiti si tel était leur souhait.

Résultat : comme en métropole et dans les DOM, les années de séparation seront réduites, puisque l'une des priorités nationales, rappelée maintes fois par la FSU, est le rapprochement


familial.

7- Une « Bonification spéciale MAD » ? : la DGEE n'a jamais proposé de « grosse bonification » pour les entrants. Cette proposition concernait les néo-titulaires polynésiens. Mettre en concurrence les MAD et les collègues en CIMM systématiquement, n'est pas une position syndicale éthique. Nous sommes les élus de tous les personnels. Dénigrer les autres fédérations, en travestissant et en déformant leurs propos n'est pas non plus une position syndicale honnête.

Vrai / Faux : désintox !

Florilège de l'intox répandue par ceux qui votent pour tout et son contraire !

En ce qui concerne le compte-rendu publié par le SE-UNSA sur son site internet à l'issue de la tenue du CTP du 23 octobre 2017 (<http://sections.se-uns.org/polynesie/spip.php?article81>), nous en retenons quelques passages éloquentes (à droite) et soulignons rapidement, parfois sous forme de questions et en rétablissant la vérité (à gauche), les contradictions et / ou contre-vérités qu'il énonce :

INTOX	DESINTOX
<p>« Aussi avons-nous choisi, pour avoir mené des simulations de barème, de privilégier les critères qui bénéficieraient réellement aux professeurs résidents. »</p> 	<p>Les simulations menées lors de la dernière des 4 réunions ont montré que le barème proposé par le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU) était celui qui protégeait davantage les néo-titulaires et les collègues bénéficiant du CIMM. À titre d'exemple, le SE-UNSA a proposé l'attribution de 60 points aux néo-titulaires classés au 1^{er} échelon et le SNES-SNEP (FSU) a proposé 80 points, tenant compte de la nouvelle grille en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2017 et découlant du PPCR. D'autres exemples viendront plus bas.</p> <p>Il est donc malhonnête de la part du SE-UNSA de se présenter comme le syndicat défenseur des « professeurs résidents ». C'est à la fois faux et sectaire. Une organisation syndicale ne doit pas vouloir diviser (pour peut-être régner ?) mais, tout au contraire, rassembler, puisque ses membres sont élus pour représenter tous les personnels.</p>
<p>« Depuis quelques années, il fallait en moyenne attendre plus de 4 ans pour obtenir sa mutation interne. En effet, les barèmes des entrants dans l'académie étaient plus valorisés que ceux des personnels déjà affectés en Polynésie française. Le SE-Unsa Polynésie, seul syndicat à le demander en CTP, a fait en sorte que l'ancienneté de poste soit revalorisée. Nous avons obtenu que, dès la 1^{ere} année, des points soient cumulés et utilisables à partir de la 4^{eme} année. Cette avancée bénéficiera aux professeurs résidents. »</p>	<p>Si le diagnostic de départ du SE-UNSA peut sembler juste, il n'en demeure pas moins que le propos est mensonger. Le barème des « entrants », c'est-à-dire des professeurs mis à disposition depuis la métropole, n'est aucunement plus valorisé que celui des personnels installés en Polynésie Française : il est identique pour tous. Tous les collègues obtiennent des points liés à leur échelon et seuls les collègues bénéficiant du CIMM en obtiennent pour leur ancienneté au-delà de la 3^{eme} année sur le poste. C'est une évidence puisqu'un collègue venant de métropole ne reste en Polynésie Française que 4 ans au maximum !</p> <p>Le SNES et le SNEP (FSU) ont demandé l'attribution d'une bonification de 25 points à partir de la 5^{eme} année sur le poste alors que le SE-UNSA a sollicité une bonification de l'ancienneté de 40 points à partir de la 8^{eme} année.</p> <p>Il faut admettre que le SE-UNSA a obtenu que le texte soit plus précis lors du CTP du 23/10/2017 : « + 20 points par an utilisables à partir de la 3^{eme} année » devient donc « + 20 points par an à partir de la 1^{ere} année, utilisables à partir de la 4^{eme} année ». Une demande de précision de la formulation, aussi légitime soit-elle, ne constitue pas une obtention. Cela était déjà acté par l'administration.</p>

« A l'origine, les bonifications « attaches au Pays » permettaient d'assurer, sur poste vacant, le retour de Polynésiens titulaires ou néotitulaires en Polynésie française. Le SNES a demandé que ces bonifications permettent leur entrée en Polynésie mais sur vœu large c'est-à-dire sans que ces personnels polynésiens puissent choisir un établissement précis. Les simulations montraient alors qu'un titulaire polynésien était à égalité de barème avec un personnel métropolitain ayant le même échelon. »



Le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU) ont voulu privilégier la mobilité des collègues bénéficiant du CIMM. En effet, jusqu'à présent, le paradoxe était que les néo-titulaires, moins anciens dans la carrière et souvent plus jeunes, obtenaient plus aisément le poste souhaité que les collègues installés en Polynésie Française, plus anciens sur leur poste, dans leur carrière et souvent plus âgés.

Quelques exemples seront plus éloquentes :

- Ancien barème : un néo-titulaire ou un Polynésien arrivant de métropole obtenait pour le Lycée Paul Gauguin les points de son échelon et 70 points d'« attaches au pays » sur le vœu. Un collègue au 4^{ème} échelon obtenait ainsi 80 points + 70 points = 150 points. Le même collègue bénéficiant du CIMM, admettant qu'il fût en poste au collège de Mahina et au 4^{ème} échelon, obtenait 80 points + 40 points s'il avait une ancienneté de 4 ans sur son poste : 80 points + 40 points = 120 points. Il avait donc très peu de chances de muter.
- Avec la proposition du SNES-SNEP-SNUEP (FSU) : le néo-titulaire ou le Polynésien arrivant de métropole obtient pour la zone Tahiti-Moorea les points de son échelon et 70 points d'« attaches au pays » sur le vœu. Le collègue au 3^{ème} échelon obtient ainsi 80 points + 70 points = 150 points. Il est donc assuré d'obtenir, avec un barème désormais au-dessus du plus haut barème possible, un poste en Polynésie Française et dans la zone souhaitée. Par contre, le même collègue bénéficiant du CIMM, admettant qu'il soit en poste au collège de Mahina et au 4^{ème} échelon, obtient 90 points + 75 points s'il a une ancienneté de 5 ans sur son poste : 90 points + 75 points (10 points par an + la bonification de 25 points) = 165 points. Par conséquent, le collègue bénéficiant du CIMM obtient désormais le Lycée Paul Gauguin, sans aucune concurrence possible.
- Dernier exemple : un collègue bénéficiant du CIMM en poste au collège de Hitia'a depuis trois ans, au 3^{ème} échelon, et désireux muter au Lycée Paul Gauguin, obtient 80 points + 40 points = 120 points ; un collègue néo-titulaire, si l'on s'en tient à la demande du SE-UNSA de vœu établissement bonifié pour ce dernier, obtient pour le Lycée Paul Gauguin 80 points + 70 points = 150 points. C'est le néo-titulaire qui obtient le Lycée Paul Gauguin au détriment du collègue bénéficiant du CIMM.

Voilà la logique qui a présidé à la proposition du SNES et du SNEP (FSU) et qui aide et accroît la mobilité des collègues bénéficiant du CIMM et ne bénéficie en rien aux collègues venus de métropole pour une durée maximale de 4 ans. C'est pour cela que la FSU a été la seule fédération à faire une telle proposition.

Les collègues sauront apprécier quel syndicat travaille pour le bénéfice de tous les collègues et a pour seul principe le respect d'équité...

« Le SE-Unsa a été le seul syndicat à protester, dès les réunions de travail et de manière réitérée, contre ce positionnement. En s'appuyant sur le décret relatif à l'Égalité Outre-Mer, nous avons obtenu le rétablissement d'une bonification générale sans condition de vœu pour éviter une telle situation. »

Le SE-UNSA n'a fait aucune allusion durant les 4 réunions de travail à un quelconque décret relatif à l'Égalité Outre-Mer.

Nous renvoyons à la rubrique précédente pour la démonstration.

« La DGEE avait ajouté au dernier moment une grosse bonification aux entrants dans l'académie. Le SE-Unsa a fait observer que cette proposition allait empêcher toute mutation interne pour les personnels résidents. »

Sans doute le SE-UNSA a lu les documents de manière trop précipitée. La bonification à laquelle il est fait allusion concerne justement les collègues en disponibilité, en détachement, affectés en métropole ou ailleurs, bénéficiant du CIMM et souhaitant revenir en Polynésie Française. Désormais, grâce à l'action du SNES et du SNEP (FSU), ces collègues pourront bénéficier d'un droit à la réintégration en Polynésie Française par l'octroi de 100 points de bonification. Le SNES avait demandé une bonification de 200 points.



<p>« Le SE-Unsa a demandé dès les premières réunions à ce qu'il y ait une gestion plus humaine de ces situations en commission. Mais le SNES s'y est vivement opposé décrétant que les néotitulaires devaient souffrir comme les représentants de ce syndicat affirment avoir souffert à Créteil. Ils ont permis ainsi à l'administration de faire la sourde oreille à notre demande légitime. »</p>	<p>Que signifie exactement « une gestion plus humaine de ces situations en commission » ? S'agit-il d'un euphémisme, d'un désir subit d'altruisme, d'un souhait de contourner le barème ?</p> <p>Il est en tout cas malhonnête, et malhabile à l'approche d'élections, de citer un énoncé sans en rétablir le contexte d'énonciation. C'est pourtant ce qu'un enseignant porté par l'exigence de déontologie devrait faire à chaque fois que l'occasion lui en est donnée !</p> <p>Le SNES, faisant allusion à la discipline « anglais », a rappelé à l'ensemble des présents que très bientôt des néo-titulaires se verront dans l'obligation de « souffrir » dans des académies peu attractives, comme celle de Créteil, faute de postes en Polynésie. Ne pas le dire revient à mentir, à faire de fausses promesses ou à dénoncer des bouc-émissaires. Le verbe « souffrir », pour qui a pratiqué l'académie cristolienne, a bien été utilisé et le SNES (FSU) maintient, mais dans un contexte clair pour tous les collègues, les propos tenus.</p>
<p>« Amendée par les interventions du SE-Unsa, la proposition de la DGEE a été approuvée par 14 voix contre 6. La FSU a demandé à voter à bulletin secret. »</p>	<p>Il convient de rappeler que « les interventions » du SE-UNSA n'ont débouché que sur une seule modification lors du CTP du 23 octobre 2017 : une demande de précision de la formulation à laquelle nous avons fait référence plus haut.</p> <p>La FSU a effectivement demandé un vote à bulletin secret afin de laisser la possibilité à toutes les parties de voter en leur âme et conscience, sans compromission ni pression, et non dans un esprit d'allégeance à qui que ce soit. L'allégeance semble l'avoir encore emporté... Allégeance à qui ? Pour qui ? Pour quoi ? Le SE-UNSA devra sûrement clarifier cela avec le SNPDEN-UNSA...</p>
<p>« L'UNSA a voté pour ce nouveau barème qui permettra d'améliorer le taux de satisfaction des mutations internes tout en assurant aux professeurs polynésiens de revenir au pays et aux collègues les plus motivés d'enseigner en Polynésie. »</p>	<p>Ce propos conclusif est une belle transition vers la déclaration liminaire du SE-UNSA lors du CTP du 23 octobre 2017, que nous décryptons ci-après, puisqu'il dit exactement le contraire de ce que cette dernière énonce. Le nouveau barème est ici encensé par le SE-UNSA alors que ce syndicat l'a vivement critiqué quelques instants auparavant !</p> <p>Comprenez qui pourra ! À bon entendeur...</p>



Soyez donc rassurés, chers collègues !

Le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU) continueront de voter contre des situations iniques, en CTP ou ailleurs, auront une position sans compromission lorsque l'intérêt des collègues sera en jeu et ne voteront pas systématiquement pour les propositions de l'administration !

La FSU reste solide sur ses principes humanistes : nous sommes une Fédération syndicale de transformation sociale, qui prétend apporter sa pierre à l'édifice d'une société meilleure. Nous défendons tous les enseignants, contractuels, vacataires, stagiaires, titulaires, venant de métropole ou bénéficiant du CIMM, en essayant d'anticiper l'avenir, en dialoguant, en agissant sans jamais diviser ni faire appel au populisme.

Se syndiquer au SNES ou au SNEP (FSU), syndiquer de nouveaux collègues, c'est se donner les forces collectives dont nos professions ont besoin pour revaloriser tous les aspects de nos métiers, nos carrières et nos salaires.

Plus d'informations ici : <http://www.hdf.snes.edu>, <http://www.snepfsu-polynesie.net>,
<http://polynesie.snupep.fr> et <http://www.snes.pf>

Concernant la déclaration liminaire du SE-UNSA lors du CTP du 23 octobre 2017 (<http://sections.se-uns.org/polynesie/UserFiles/File/D%C3%A9claration-liminaire-SE-Unsa-CTP-%2023-octobre-2017.pdf>), nous nous sommes livrés au même exercice, quoique plus brièvement, et en avons retenu également quelques passages substantiels (à droite) en soulignant rapidement, parfois sous forme de questions (à gauche), les contradictions et / ou contre-vérités qu'elle énonce :

INTOX	DESINTOX
<p>« Il s'agit pour nous de prendre en compte les spécificités du territoire, ensemble de 5 archipels aux contraintes géographiques mais aussi culturelles et de permettre aux personnels ayant de réelles attaches dans cette COM d'y être affectés, et aux collègues les plus motivés d'enseigner à nos élèves polynésiens. »</p>	<p>Certains personnels auraient-ils des attaches non réelles en Polynésie Française qui les excluraient de fait de pouvoir y enseigner ?</p> <p>Qui sont les collègues les plus motivés ? La motivation doit-elle être décelée selon d'autres critères que ceux dictés par un barème ? Nous restons perplexes sur ces propos...</p>
<p>« Le Se-Unsa considère en effet qu'un agent polynésien doit être prioritaire pour une affectation en Polynésie française. Priorité doit être également donnée à l'agent résident pour une mutation interne. Cela implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un maintien d'une bonification attache au pays, quel que soit le type de vœux, pour prioriser l'affectation de personnels originaires de Polynésie ou ayant un CIMM. » 	<p>Un agent polynésien est toujours prioritaire pour une affectation en Polynésie Française. C'était le cas et ce sera, encore et heureusement, le cas. Ça l'est d'ailleurs surtout grâce aux propositions du SNES et du SNEP (FSU) qui ont souhaité l'attribution de 80 points aux néo-titulaires alors que le SE-UNSA n'en proposait que 60.</p> <p>Les mutations internes concernent majoritairement les personnels bénéficiant du CIMM puisque les collègues de métropole ne restent en poste que 4 ans maximum.</p> <p>Les « attaches aux pays » sont et continueront d'être bonifiées, selon les souhaits du SNES, du SNEP et du SNUEP (FSU).</p>
<ul style="list-style-type: none"> - « Une revalorisation de l'ancienneté de poste, seul levier pour permettre enfin aux professeurs résidents d'obtenir satisfaction au bout d'un temps raisonnable dans l'établissement. Sans cette revalorisation ces agents continueront de passer après les nouveaux MAD et néotitulaires. La remontée de terrain fait état d'un découragement et d'une démotivation clairement exprimés par de trop nombreux collègues. » 	<p>La revalorisation de l'ancienneté sur poste a été une des premières mesures revendiquées par le SNES et le SNEP (FSU). Comme nous l'avons rappelé plus haut, le SNES-SNEP (FSU) ont demandé l'attribution d'une bonification de 25 points à partir de la 5^{ème} année sur le poste, excluant <i>de facto</i> les professeurs mis à disposition depuis la métropole, alors que le SE-UNSA a sollicité une bonification de l'ancienneté de 40 points à partir de la 8^{ème} année.</p> <p>Faites le calcul !</p>
<p>« Nous interrogeons par contre sur la formulation et la distinction entre « attache au pays » et « CIMM », le CIMM étant l'un des critères de l'attache au pays »</p>	<p>Il semble étonnant que le SE-UNSA ne connaisse pas la différence entre les « attaches au pays », qui permettent au Ministère de l'Éducation polynésien de valoriser par des bonifications différenciés selon les vœux formulés l'enracinement à la Polynésie Française en cas de première affectation sur le territoire, que ce soit en qualité de néo-titulaire ou de titulaire exerçant en métropole, et le CIMM qui est octroyé par le Ministère de l'Éducation Nationale aux agents titulaires pour lesquels les intérêts matériels et moraux sont en Polynésie Française et qui garantit ensuite la stabilité et la pérennité sur le poste obtenu. En aucun cas, le barème ne prévoit <i>stricto sensu</i> une bonification pour les professeurs bénéficiant du CIMM.</p>
<p>« nous constatons que les grands oubliés de cette proposition sont les professeurs résidents. En effet, les simulations montrent clairement que, s'agissant du mouvement interne, nous risquons de passer au large de l'objectif premier de cette révision. »</p>	<p>Si « les professeurs résidents » sont « les grands oubliés » de la proposition de barème soumise aux organisations syndicales par l'administration, pourquoi le SE-UNSA a-t-il voté pour le barème ?</p> <p>S'il est tellement limpide que « s'agissant du mouvement interne, nous risquons de passer au large de l'objectif premier de cette révision », pourquoi le SE-UNSA a-t-il voté pour le barème ?</p> <p>Cela restera une énigme ! Les collègues auront à méditer cette légère contradiction...</p>

<p>« Nous nous interrogeons aussi sur les bonifications de sortie d'affectation (REP, CETAD) réduites à 10 points alors que toutes les OS et l'Administration sont arrivées à un accord sur ce sujet. »</p>	<p>Le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU) sont d'accord avec le SE-UNSA sur ce point. C'est là une des nombreuses raisons qui nous a conduits à voter contre le barème proposé par l'administration. Le SE-UNSA a étonnamment voté pour ce qu'il dénonce...</p>
<p>« la bonification de sortie Iles éloignées nous interpelle également. Qu'espère-t-on obtenir en allongeant d'une année le bénéfice de cette bonification. C'est un autre blocage sur un critère qui ne concerne que les résidents. »</p>	<p>Exercer dans les îles éloignées serait-il une condamnation ou une peine à purger pour un professeur qui y serait affecté ? Tous les élèves de Polynésie Française sont égaux et ont droit au même service public de qualité. Mais là encore, pourquoi le SE-UNSA a-t-il voté pour le barème si ce dernier semble ne pas lui convenir ?</p>
<p>« des propositions qui permettent à la fois de maintenir une stabilité des équipes dans les établissements et de prioriser les mutations internes ainsi que l'affectation des personnels ayant justifié leurs attaches à la Polynésie française. »</p>	<p>Ces propos sont superfétatoires puisque tout cela est précisément respecté en Polynésie Française : la stabilité des équipes est une priorité dont le barème rend bien compte, les mutations internes sont facilitées après 3 années de stabilité sur poste et, bien évidemment, les personnels ayant leurs « attaches au pays » sont de facto prioritaires pour une affectation en Polynésie Française. Cela serait aberrant s'il en était autrement.</p>
<p>« nous attirons votre attention sur l'ancienneté de service liée aux échelons car les résidents sont clairement défavorisés sur ce critère. En effet, du fait d'un manque criant d'inspections que nous avons tous dénoncé, 10 ans sans inspection est un cas commun en Polynésie française. Ce faisant, les professeurs résidents dont la carrière s'est déroulée en Polynésie héritent aujourd'hui d'un échelon déconnecté de leur implication réelle tout au long de leur carrière. A ancienneté dans le corps égale, le professeur résident a, en moyenne, un échelon moindre que le professeur métropolitain. Par conséquent, revaloriser l'ancienneté de service sans revaloriser l'ancienneté de poste conduit à créer une situation d'iniquité inacceptable et va à l'opposé du cap que nous nous étions fixé. »</p>	<p>Nous rappelons au SE-UNSA, ayant voté dans le cadre du PPCR pour l'avancement des professeurs selon un rythme unique, proposition portée d'ailleurs depuis fort longtemps par les syndicats de la FSU, que le problème qu'ils évoquent est désormais obsolète.</p> <p>Par ailleurs, une écoute plus attentive des propos du SNES et du SNEP (FSU), lors des différentes commissions, permettrait au SE-UNSA d'affirmer qu'ils sont loin d'être les seuls à dénoncer le manque d'IA-IPR sur le territoire et, par conséquent, d'inspections. Nous sommes même les seuls à intervenir actuellement auprès du Vice-rectorat afin que soient cadrés au mieux les rendez-vous de carrière.</p> <p>Mais le plus grave n'est pas là : ce sont les propos teintés d'un communautarisme diffus (et malsain) qui contaminent le discours syndical du SE-UNSA. Nous le rappelons derechef : les élus d'un syndicat sont les représentants de TOUS les personnels et non les représentants de quelques-uns. Ou bien, ce n'est pas du syndicalisme !</p> <p>Encore une fois, la plainte finale interroge : pourquoi le SE-UNSA a-t-il voté pour le barème qui crée « une situation d'iniquité inacceptable » ?</p>
<p>« Si nous comprenons tout à fait la nécessité d'une stabilisation des équipes pédagogiques dans les établissements, il nous semble tout aussi important d'avoir des professeurs motivés et épanouis dans leur établissement. Lorsque qu'une équipe ne fonctionne pas ou se désengage après plusieurs années de coopération, l'établissement et les élèves ont tout à gagner d'un renouvellement de personnel. »</p>	<p>Le SNES, SNEP et le SNUEP (FSU) sont d'accord avec le SE-UNSA sur ce point. Mais l'on sait le sous-entendu, clairement exprimé lors des réunions de travail : les professeurs du SE-UNSA semblent surtout motivés à Tahiti et à Moorea, et beaucoup moins dans les « îles éloignées »... Il n'y a pourtant pas deux sortes d'élèves ni deux sortes de professeurs ! Le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU) réitèrent leur attachement à un service public identique et de qualité pour tous les élèves de Polynésie Française.</p>
<p>« Nous souhaitons enfin rappeler, concernant la bonification de sortie Iles éloignées, que ne sont pas légion les professeurs résidents souhaitant sortir des Iles éloignées. »</p>	<p>Est-ce sous-entendre que cette bonification est créée pour les professeurs mis à disposition depuis la métropole et qui ne souhaiteraient qu'une seule chose, ô combien illégitime cette fois-ci : rejoindre Tahiti ou Moorea ? Ces derniers devraient-ils être cantonnés à n'exercer que là où le SE-UNSA ne souhaite pas voir affectés les enseignants bénéficiant du CIMM ? Comment le SE-UNSA peut-il vouloir pour les uns ce qu'il rejette pour les autres ? Diviser les personnels est aux antipodes de la conception du syndicalisme prônée par le SNES, le SNEP et le SNUEP (FSU). Elle semble être la ligne idéologique du SE-UNSA. Nous ne pouvons que déplorer cette manière d'envisager le combat syndical. Les personnels jugeront...</p>

« le Syndicat des Enseignants de l'UNSA dans ses propositions entend-il rétablir le cap afin que la révision du barème constitue une réelle avancée et non pas une occasion manquée. »

S'il s'agit d'« une occasion manquée » et non d'« une réelle avancée », pourquoi le SE-UNSA a-t-il voté pour le barème ?

Là encore, les collègues auront à méditer cette légère contradiction...

Gageons que le SE-UNSA saura récupérer les électeurs qu'il a d'ores et déjà perdus ! Les récents résultats aux élections professionnelles des PSyEN (28/11/2017) sont déjà la preuve de cette méfiance de la part des personnels...

**Plus d'informations ici : <http://www.hdf.snes.edu>, <http://www.snepfsu-polynesie.net>,
<http://polynesie.snuep.fr> et <http://www.snes.pf>**