**DECLARATION LIMINAIRE DU SNESPF-FSU**

Nous tenons pour commencer à remercier les personnels de la DGEE et Emilie Chong pour la qualité de leur travail, leur écoute et leur disponibilité tout au long de la tenue de ces réunions de travail préparatoires au mouvement 2018.

Pressés par le temps, nous comprenons que la transmission des dossiers n’ait pu être anticipée, ce qui nous aurait permis de travailler dans des conditions optimales.

Nous aurions aimé avoir un GT préparatoire, afin de revoir ensemble les modalités du nouveau barème, en particulier la logique dans laquelle a été pensé ce dernier. Cela aurait évité sans doute des incompréhensions et erreurs durant les réunions.

Des problèmes se sont surtout posés sur les vœux larges et nous pensons qu’il y a eu confusion entre Iles du vent et Iles sous le vent pour l’attribution des 40 points de bonification. Pour les vœux plus larges cela a été conforme à ce qui avait été décidé mais beaucoup de néo-titulaires n’ont fait que des vœux précis, ce qui a obligé l’administration à les contacter pour qu’ils élargissent leurs vœux.

 Ce barème, loin de celui qui avait été proposé par l’ensemble des OS, a montré très concrètement que certains collègues ont été pénalisés par leur grade, en particulier les HC qui se sont vus refuser le droit à mutation qu’ils soient MAD ou CIMM. Est-il normal que ces collègues soient passés après des collègues plus jeunes ? Nous avons déjà dénoncé en CTP, l’amplitude entre le 9° échelon et les autres échelons.

En ce qui concerne la recevabilité des dossiers. Le Snespf a demandé, à plusieurs reprises, au Vice Rectorat de motiver ou/et expliquer les raisons qui les ont conduit à classer des dossiers : non conformes ou non réglementaires. Ceci est resté lettre morte, comme nous avons pu le constater. Nous déplorons ce manque de transparence qui ne nous permet pas d’exercer pleinement notre mandat d’élus des personnels.

Pour les avis défavorables, émis par les IPR, force est de constater que dans certaines matières, ils ont été si nombreux que nous nous sommes retrouvés face à des postes sans candidats ; en particulier en technologie où il a fallu aller rechercher dans les dossiers avec ces mêmes avis, pour pourvoir les postes. A la lecture des conclusions de l’IPR et des rapports d’inspection, nous avons noté des conclusions incompréhensibles, des dossiers recevables avec des avis défavorables.

En ce qui concerne les rapports d’inspection trop anciens (supérieurs à 5 ans), nous avons déjà fait remarquer que cette mesure était d’une injustice criante. Les collègues n’étant pas responsables de la cadence de leurs inspections, cela signifie-t-il qu’un collègue non inspecté depuis un certain temps est inapte à enseigner en Polynésie ?

Cela corrobore la non pertinence de ces avis, que nous dénonçons depuis plusieurs années.

Nous nous opposons toujours et encore aux postes à contraintes particulières et au manque de transparence de leur attribution. Pour ne citer que l’EPS, un seul poste, sur 3 ou 4, a été correctement pourvu. En effet seul un collègue remplissait la contrainte de ce poste, à savoir un brevet d’état de la discipline exigée. Qu’en est-il des autres ? Il en va de même pour le nombre pléthorique des postes de CPE en PCP. A la lecture des fiches de postes, on demande aux collègues, ni plus ni moins de faire le travail pour lequel ils ont été formés.

Qu’un poste dans les îles éloignées présente des contraintes particulières est compréhensible, mais ça l’est beaucoup moins sur Tahiti.

D’autre part, nous notons l’abondance de postes à temps partiels pourvus généralement par des non titulaires. Conscients des difficultés structurelles et géographiques de la Polynésie, nous rappelons néanmoins qu’il est préférable d’y nommer des personnels titulaires formés.

Nous demandons à ce qu’un groupe de travail émanant du CTP se réunisse à nouveau pour revoir le barème et re définir les modalités du mouvement, dans de brefs délais.

Enfin, nous dénonçons le fait que certains résultats soient déjà connus alors que la CCP n’a pas eu lieu. Ce manque de déontologie syndicale, qui fait fi des principes de base de toutes les OS, n’est pas acceptable.