

# La Réunion: une protestation d'une exceptionnelle ampleur



Le mouvement de grève commencé le 3 avril s'est poursuivi jusqu'à la veille des congés de printemps. Très rapidement, la quasi totalité des établissements a cessé totalement cours et même accueil, le mouvement étant généralisé à l'ensemble des personnels ATOS. Le rectorat lui-même a été successivement occupé, évacué par la police puis fermé. Deux manifestations à Saint Denis puis à Saint Pierre ont rassemblé plus de 20 000 personnes, ce qui constitue un record sur l'île. Enfin la visite du ministre De Robien a été fortement chahutée.

## Trois questions à Marion Martin, secrétaire académique

Comment les personnels de direction vivent-ils le mouvement de protestation dans l'île ?

Nous sommes d'accord avec la revendication, refusons la perspective de développement de la régionalisation dans une île où les collectivités ne sont pas prêtes. Elles ont d'ailleurs fait savoir qu'elles n'en voulaient pas. Mais les proviseurs et adjoints sont inquiets d'une situation qui apparaît bloquée alors que les examens sont proches.

Comment le SNPDEN s'est-il situé dans cette action ?

Le CTP du lundi 7 avril et une CAPA de personnels de direction n'ont pu se tenir. Au début du conflit une interview dans la presse m'a permis de préciser le soutien du SNPDEN aux mots d'ordre du mouvement. Une assemblée générale très fréquentée a arrêté après de longs échanges, une position commune et adopté une motion de solidarité avec les personnels de l'éducation nationale en lutte pour la défense du service public d'éducation.

Quelles sont les perspectives ?

La fonction publique représente un tiers des emplois de l'île. Elle est le symbole de ce qui rattache à la république, vécue comme une promotion. Pour le dernier concours d'OEA, 40 postes étaient à pourvoir. Il y avait 12 000 candidats. L'hypothèse d'un recrutement local suscite une grande inquiétude : le risque de pression, d'influence, importance de la rumeur : le « ladi lafé » dit-on ici.

La brutalité des réponses ministérielles risquent de provoquer des dérapages, voire des affrontements. Les personnels de direction seraient alors pris à partie dans les établissements.

# CAPN mouvement d'établissement

Il ne saurait être question, à ce jour, d'établir un bilan exhaustif du mouvement des chefs d'établissement. Ce n'est qu'à l'issue des différentes CAPN ayant examiné l'ensemble des opérations (mouvement des chefs d'établissement, mouvement des adjoints et ajustement du mouvement des chefs, liste d'aptitude pour l'accès au grade des personnels de direction, détachement dans le corps des personnels de direction, titularisation des personnels de direction stagiaires) que le bilan pourra être dressé (tous chiffres à l'appui) et l'analyse synthétique effectuée. Il semble toutefois possible de tirer, de cette première CAPN, une photographie d'ensemble permettant de voir, les grandes lignes directrices de la DPATE d'une part et celles de notre action syndicale d'autre part.

Dans le bulletin Direction n° 100 de juillet-août 2002, Jean-Michel Bordes (coordinateur de l'équipe précédente des commissaires paritaires) présentait parfaitement le fonctionnement d'une CAPN consacrée aux mutations. Chacun peut se reporter utilement à cet article afin d'en comprendre les règles, leur (et notre) rôle important, leurs (et nos) limites. Si aucun changement majeur n'est intervenu depuis, cette première commission était cependant particulièrement importante, puisque nouvelle dans sa composition syndicale, résultant des dernières élections professionnelles (14 représentants du SNPDEN, 4 de I et D et 2 du SGEN) et dans sa direction (M<sup>me</sup> Moraux ayant succédé depuis peu à M<sup>me</sup> Gille).

Il s'agissait surtout dans ce « baptême du feu » pour notre nouvelle équipe de commissaires paritaires de faire immédiatement la preuve de sa représentativité, de sa combativité et de sa crédibilité. Il convient de souligner que les

services de la DPATE nous ont fait parvenir les divers documents préparatoires dans des délais suffisamment raisonnables pour permettre – tout d'abord à chaque commissaire paritaire et à l'équipe toute entière ensuite à la veille de la commission, d'effectuer normalement notre travail syndical. A l'ouverture de la séance, Madame la Directrice ayant indiqué les grandes caractéristiques de la préparation du mouvement : quasi-stabilité des candidatures, diminution du nombre de postes vacants (220 postes de moins qu'en 2002, essentiellement due à la baisse des départs en CFA), contraintes plus importantes (poursuite de la mise en œuvre de la mobilité, augmentation sensible du nombre de retours de l'étranger et des TOM), nous avons exprimé nos principales remarques, rassemblées dans la déclaration préalable suivante :

## La gestion de la mobilité obligatoire

Sur ce sujet particulièrement sensible, le SNPDEN tient à souligner devant la commission le teneur du récent courrier adressé à Madame la Directrice : « Ainsi, pour la seconde année, devons nous poursuivre la mise en œuvre de la mobilité géographique et fonctionnelle des personnels. A ce jour, une soixantaine d'entre eux semble concernée par une application « obligatoire ». Dans le cadre de la rédaction du protocole puis du statut, le SNPDEN a accepté le principe de cette mobilité en souhaitant que celle-ci soit « organisée » afin de prendre en compte tout à la fois l'intérêt des établissements, du service

# ent des chefs lissement des 2 et 3 avril 2003

Philippe MARIE, coordonnateur des commissaires paritaires nationaux

public et de la réalisation des missions et l'intérêt des personnels eux-mêmes au travers de leur déroulement de carrière et de leur situation personnelle particulière.

Lors du mouvement 2002, la convergence de vue des différents partenaires – DPATE, recteurs et commissaires paritaires nationaux – permit une régulation « humaine » dans le respect des personnes et du fonctionnement du service public. Or, à la veille du mouvement 2003, il semble qu'un certain nombre de collègues puissent faire l'objet d'une « mobilité forcée » alors même que mesdames et messieurs les recteurs ont émis un avis favorable – dans l'intérêt du service comme dans celui de l'intéressé, en fonction de leur rôle dans la vie publique ou de leurs engagements dans certains projets – à leur maintien en poste.

Les commissaires paritaires nationaux du SNPDEN souhaitent que la situation de ces personnels soit examinée conformément à l'esprit de l'article 22 du protocole et non pas seulement selon la lecture la plus restrictive de ce texte ».

Il semble toutefois avant examen en commission - que quelques cas aboutissent à une mutation obligatoire sur des postes non explicitement sollicités et qu'un dialogue plus approfondi avec l'intéressé s'avère indispensable.

## La notion des « 2 ans dans le poste »

Si la circulaire indique clairement que « les candidatures

de personnels occupant leur poste depuis 2 ans ne pourront être examinées qu'en fonction de l'intérêt du service notamment pour pourvoir des emplois de chefs laissés vacants à l'issue des différentes phases des mouvements » il semble que, dès ce premier mouvement, l'interprétation et par-là même le traitement de ces demandes se soient parfois effectués de façon différente d'une académie à l'autre.

## Les retours de l'étranger

(et dans une moindre mesure des TOM)

En raison de leur augmentation sensible, liée parfois à la spécificité des vœux, un nombre non négligeable de collègues ne sont – pour cette 1<sup>re</sup> phase – pas encore « positionnés » - La nécessité d'une affectation permettant leur retour en métropole dans des conditions satisfaisantes pour eux mêmes et pour le bon fonctionnement du service public devra être examinée avec une particulière attention.

## L'étroitesse de certains mouvements et le particularisme de certaines académies

Dans un mouvement national, certes plus restreint, celui de certaines académies paraît tout particulièrement limité.

Ainsi en est-il de la Guadeloupe : 17 postes de chefs d'établissement proposés au mouvement 2002 et seulement - actuellement - 5 postes pour cette année 2003.

Il convient en outre de remarquer que certaines académies sont manifestement plus « intra-académiques » que d'autres et que le traitement des personnels de direction adjoints n'est peut-être pas clairement uniforme d'une académie à l'autre.

## L'importance du nombre de postes bloqués et/ou vacants

Si le nombre de postes vacants – concernant généralement des établissements de petite catégorie - ne semble pas en augmentation, celui de postes bloqués – parfois de catégorie importante – nous semble a priori plus surprenant. Le SNPDEN souhaite que chaque situation particulière soit clairement explicitée et que l'éventuel transfert de postes de personnels de direction – qui ne saurait se traduire en suppression ou en transformation en d'autres types de fonction – soit étudié en toute transparence.

Tout au long de la tenue de la CAPN, nos commissaires paritaires sont ensuite régulièrement intervenus pour défendre les dossiers dont ils étaient porteurs (toujours en s'appuyant sur les documents transmis par les collègues et dont il convient de rappeler une fois encore l'indispensable fiabilité et lisi-

bilité) Leur sérénité et leur courtoise fermeté ont permis d'avancer favorablement de nombreuses situations individuelles, d'en mettre en mémoire plusieurs autres et en tous les cas de rappeler à nos divers interlocuteurs nos exigences de transparence, d'explications et de concertation dans la gestion de ce mouvement. Ce sont pour l'heure un peu plus de 1 100 demandes de mutation qui ont été satisfaites parmi lesquelles plus de 400 adjoints sont devenus chefs. Pour conclure, provisoirement, une anecdote : certains ont jugé nécessaire de faire une belle et solennelle déclaration sur le respect de certaines règles déontologiques – évidentes – quant à la transmission des propositions prises par la CAPN, nous nous sommes pour notre part et comme d'habitude contentés de les respecter. Ceci nous a ainsi évité d'annoncer à quelque collègue qu'il était proposé sur tel poste alors que la commission venait de proposer quelqu'un d'autre. Il y a quelque trois quarts de siècle, un journal avait titré que « L'Oiseau blanc » de Nungesser et Coli avait atterri à New-York. Rien de bien nouveau donc dans la volonté de parfois devancer l'information... à chacun d'apprécier.