

Des commissions paritaires d'avril-mai 2003 en particulier et du paritarisme en général

Philippe MARIE

Le rideau est tombé sur les opérations du mouvement 2003. Jacqueline Vigneron Vanel en établit, avec précision, dans les propos qui suivent le bilan chiffré et l'analyse exhaustive. À l'issue de ce mouvement (des chefs et des adjoints) mais aussi des diverses autres opérations de gestion-étudiées lors de ces 2 CAPN (listes d'aptitude - détachements - non-titularisation de personnels de direction stagiaires) ou non présentées en CAPN (affectation des lauréats - concours) il nous semble possible de compléter l'analyse faite précédemment (*Direction* n° 108, p. 20) et nécessaire de rappeler nos exigences en matière de paritarisme auprès de la nouvelle Direction de l'encadrement.

LE MOUVEMENT 2003

La phase d'ajustement et le mouvement des adjoints ont confirmé certaines tendances entrevues lors de la CAPN d'avril.

La gestion de la mobilité obligatoire : sur ce sujet particulièrement sensible nous avons très tôt attiré l'attention de Madame la Directrice, souhaitant une gestion « intelligente » conformément à l'esprit (et non pas seulement à la lettre) de l'article 22 de notre statut. Les décisions prises, au delà des 2 CAPN, par le ministère dans le cas - emblématique et désormais médiatique - de notre collègue de Marciac, muté administrativement et géographiquement dans un petit collège du même département, nous semblent particulièrement révélatrices d'une certaine attitude de non-écoute et de blocage rencontrée aussi dans d'autres domaines.

S'agissant d'un point fondamental du protocole, le SNPDEN ne saurait « accepter ce qui s'apparente à une tentative de caporalisation du corps des personnels de direction » (communiqué de presse du 16 juin 2003).

L'affectation sur des postes « à profil » : lors de l'examen de certains postes importants voire « prestigieux » (par exemple possédant de nombreuses CPGE) une certaine inquiétude s'est mani-

festée. Reconnaître l'éminence des personnels de direction agrégés est une évidence, méconnaître ceux qui dans le cadre de leurs fonctions et l'évolution de leur carrière ont atteint un niveau de compétences reconnu serait à aussi contraire à l'esprit du protocole et du statut et nous ne saurions accepter une telle dérive.

Le resserrement du calendrier des diverses opérations et ses conséquences : Si nous reconnaissons la qualité du travail préparatoire effectué par la direction de l'encadrement dans les différentes phases des mouvements, permettant de travailler plus efficacement, l'accumulation des questions à traiter lors de la deuxième CAPN et la suppression d'une ultime session - fin juin - nous interrogent quant au véritable rôle des commissions paritaires et doit nous inciter à être encore plus vigilants et exigeants quant au fonctionnement du paritarisme.

Ainsi en est-il tout particulièrement de 3 « catégories » spécifiques : les listes d'aptitude, les détachements et les lauréats concours. Pour 2003, ce sont ainsi près de 1 000 collègues concernés, à mettre en regard des quelques 1 800 mutations effectives des personnels titulaires.

On mesure aisément l'importance et l'enjeu de leur gestion et de leur affectation. Certes les lauréats concours ne relèvent pas au sens strict de la responsabilité des commissions paritaires mais l'interférence des affectations académiques et de leur « régulation » nationale vers les académies déficitaires nécessite impérativement un travail de liaison entre les instances académiques et nationales afin de défendre au mieux nos nouveaux collègues à tous les niveaux (recteur et direction de l'encadrement)

LE PARITARISME À L'HORIZON 2004

D'ores et déjà, notre réflexion et notre action sont tournées vers 2004. Un point positif : l'harmonisation des calendriers de mutations (Nouvelle-Calédonie - Wallis et



Futuna) demandée depuis longtemps sera enfin effective pour les prochaines opérations et devrait avoir des effets bénéfiques tant pour le bon fonctionnement du système que pour les personnels.

Un point d'inquiétude (et donc de vigilance accrue) : la parution récente de 2 circulaires l'une sur « le recensement des postes susceptibles d'être vacants » sans notre avis quant au calendrier retenu) l'autre sur « l'évaluation des personnels de direction » (sans tenir compte de nos remarques à propos de la suppression du rapport d'étape annuel et du calendrier de mise en place) nous a amené à solliciter une nouvelle audience auprès de madame la directrice de la DE afin de rappeler notre volonté de voir se poursuivre un dialogue constructif, seul garant d'un fonctionnement équilibré des commissions paritaires dans le cadre des opérations fondamentales de gestion que sont le tableau d'avancement et les mutations.

Voilà donc le travail réalisé et à venir des commissaires et des commissions paritaires qui continueront, grâce à la vigilance de chacun et au travail de tous les responsables à leurs niveaux respectifs, à défendre leurs collègues fermement et en toute transparence pour le meilleur profit du service public national d'éducation auquel nous sommes attachés.



Le mouvem

Jacqueline VIGNERON-VANEL

Les CAPN se sont déroulées les 2, 3, 4 avril et 26, 27, 28 mai 2003.

LES CANDIDATURES DANS LEUR ENSEMBLE

4 123 dossiers ont été étudiés,
(4 348 en 2002 : Le nombre de dossiers paraît donc équivalent).

On ajoutera qu'il reste 36 postes vacants de chefs d'établissement (38 en 2002) et 1 022 postes d'adjoints (un peu plus de 1 200 en 2002).

Ces postes seront proposés aux lauréats concours, aux inscrits sur liste d'aptitude, et aux collègues en détachement.

LES CANDIDATURES SELON L'EMPLOI OCCUPÉ

Pour 4 067 fiches renseignées sur 4 123 dossiers étudiés :
 ► 2044 sont chefs d'établissement (dont 8 directeurs d'EREA)
 ► 2023 sont adjoints

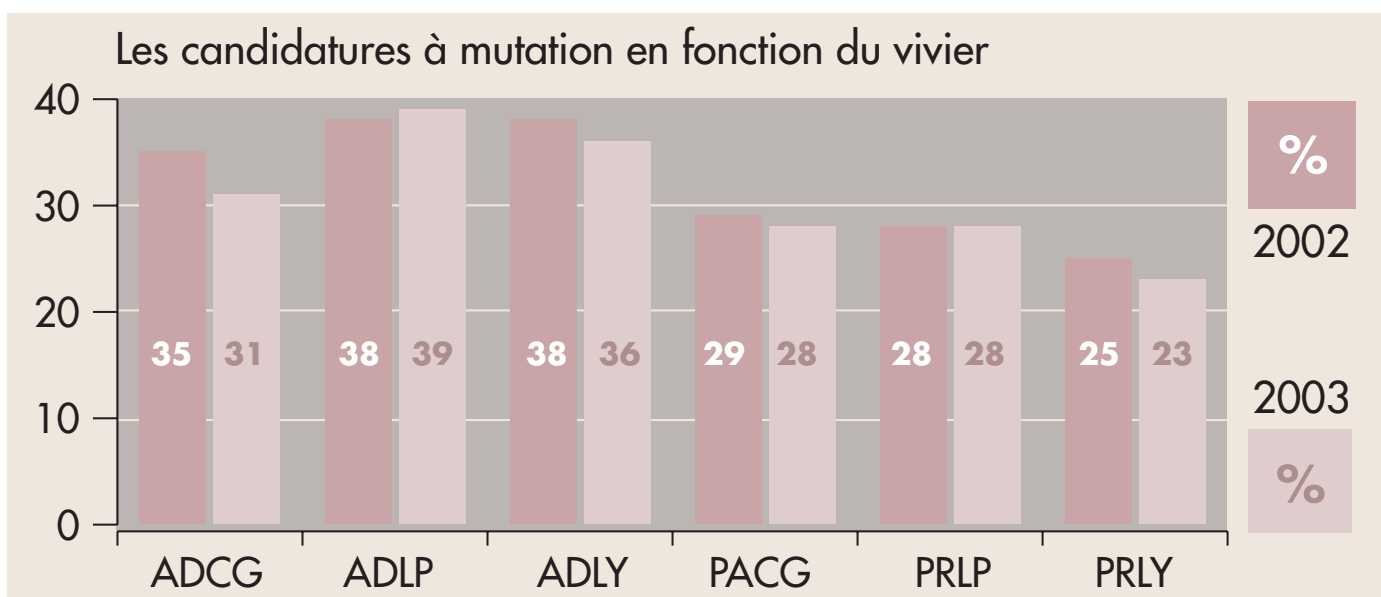
Le corps de personnels de direction est composé de 7 554 chefs et 6 074 adjoints.

...donc **27 % de chefs et 33 % d'adjoints demandent une mutation** (28 % et 36 % en 2002)

...et, en tenant compte des emplois occupés par les lauréats concours stagiaires (environ 1 500 sur deux ans) qui ne peuvent encore être candidats à mutation, on peut écrire en fait :

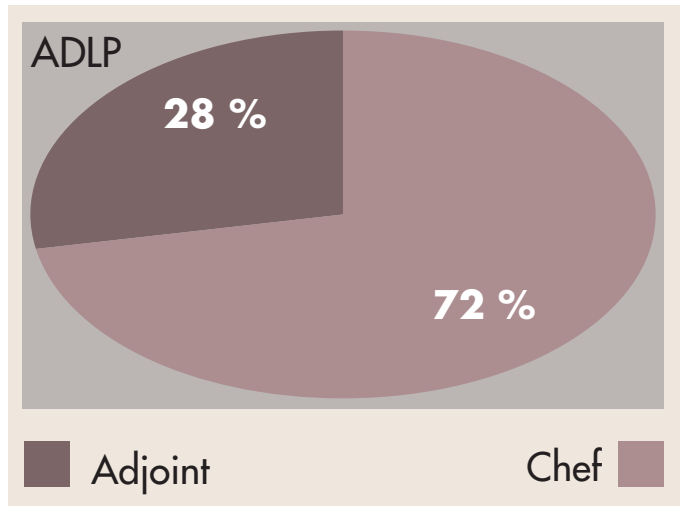
44 % des adjoints demandent une mutation (49 % en 2002).

...en fonction des emplois occupés, voici un tableau comparatif des candidatures :

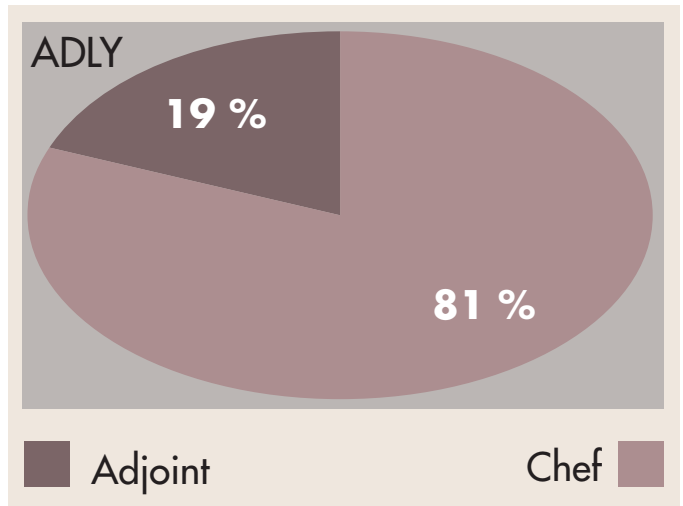
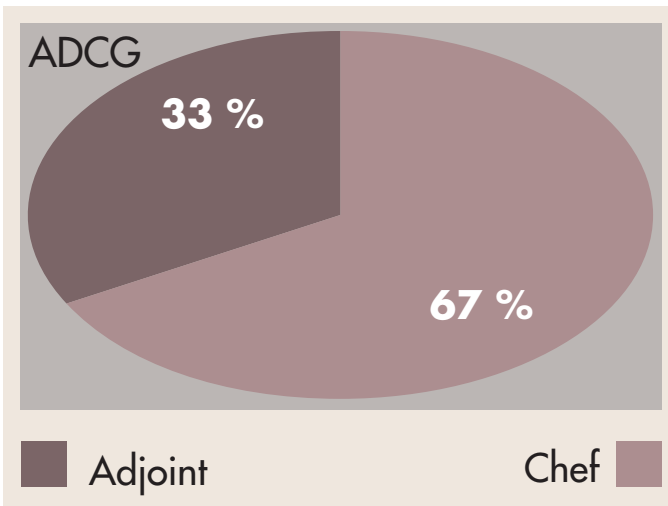


On peut admettre qu'il a peu de variation d'une année sur l'autre.

ent 2003 en chiffres



...en fonction des emplois occupés et des emplois demandés : quel type de mutation sollicitent les adjoints ?



On notera enfin que 15 % des collègues (628) demandent à muter sur un poste d'adjoint.



ÉTUDE DES CANDIDATURES EN FONCTION DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

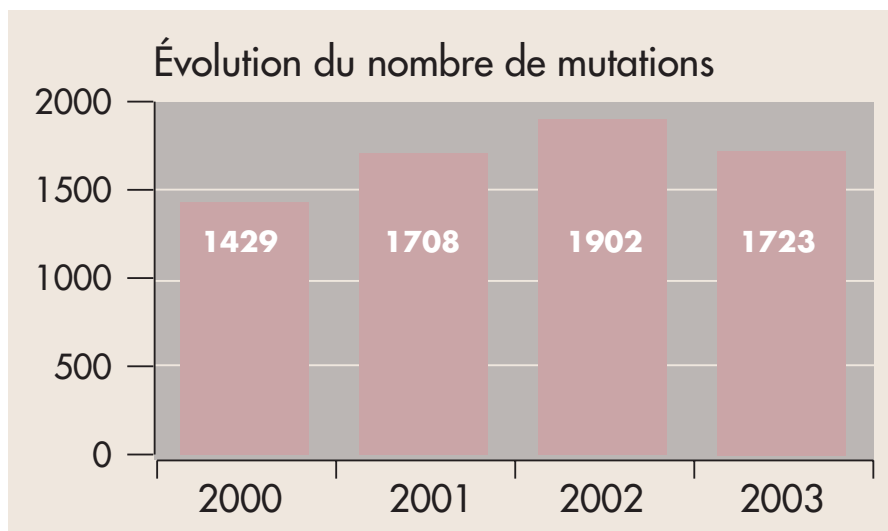
ACADÉMIE	CANDIDATS				
	TOTAL		Vœu ext	dont vœu non limitrophe	% Vœu vers académie non limitrophe
	2002	2003	2003		
GUYANE	22	7			0 %
GUADELOUPE	43	33	2	1	3 %
BORDEAUX	169	178	20	10	6 %
MARTINIQUE	38	34	2	2	6 %
POITIERS	122	117	14	8	7 %
STRASBOURG	122	108	12	8	7 %
GRENOBLE	179	177	27	14	8 %
BESANÇON	106	97	21	8	8 %
TOULOUSE	167	168	27	15	9 %
MONTPELLIER	112	108	17	10	9 %
LIMOGES	61	52	12	5	10 %
NANTES	193	214	43	21	10 %
CLERMONT - FD	85	88	16	9	10 %
AMIENS	138	126	37	13	10 %
LILLE	289	299	33	31	10 %
LA RÉUNION	70	75	9	8	11 %
PARIS	114	92	15	10	11 %
AIX/MARSEILLE	190	191	45	21	11 %
RENNES	161	136	23	15	11 %
NICE	129	112	17	14	13 %
LYON	181	183	48	23	13 %
CRETEIL	258	256	102	33	13 %
NANCY-METZ	198	182	29	24	13 %
CAEN	129	120	32	17	14 %
REIMS	125	97	23	16	16 %
CORSE	8	17	5	3	18 %
VERSAILLES	367	345	112	61	18 %
ORLÉANS - TOURS	193	165	48	32	19 %
ROUEN	144	119	26	24	20 %
DIJON	122	115	42	28	24 %

(N'ont pas été comptabilisés les TOM et l'étranger)

LES RÉSULTATS DES MUTATIONS

1 723 ont obtenu une proposition de mutation

...ainsi : 13 % de collègues vont changer d'établissement (14 % en 2002).
 ...et 42 % des candidats ont pu obtenir une mutation (44 % en 2002)



Remarque : la baisse constatée cette année par rapport à 2002 peut être due en partie à 200 départs en CFA en moins.

On peut écrire aussi que :

Sur un poste de chef :

33% des candidats adjoints ont obtenu satisfaction.

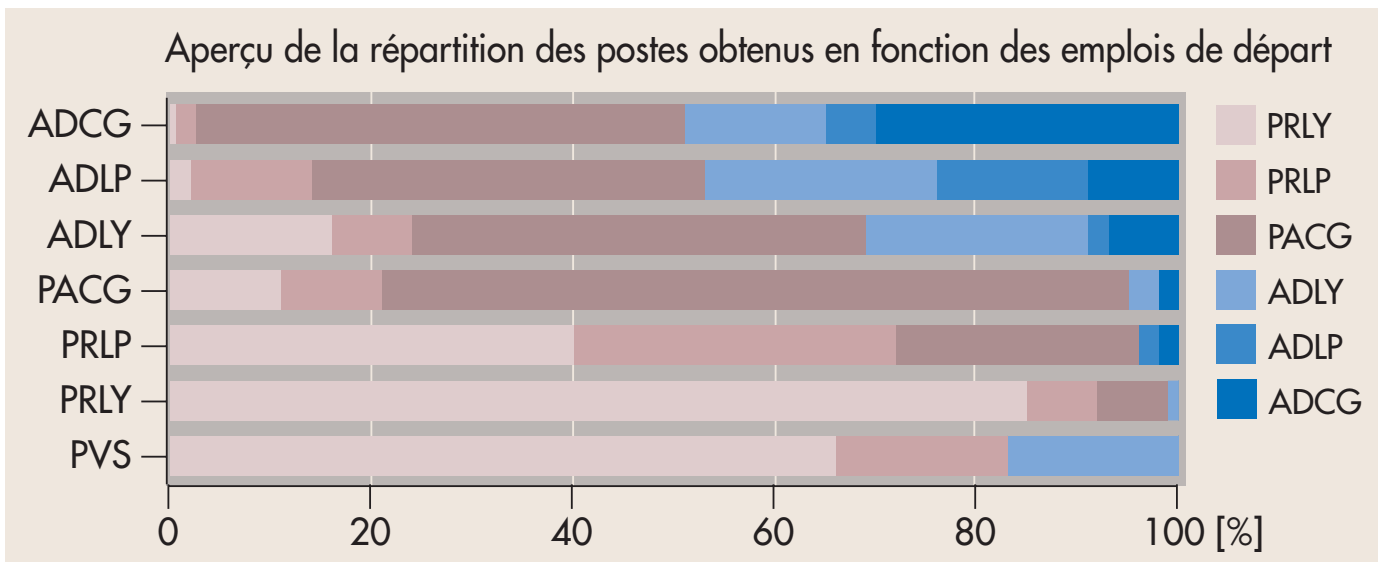
39 % des candidats chefs ont obtenu satisfaction.

Sur un poste d'adjoint :

Les résultats sont plus difficiles à définir car les demandes sur poste d'adjoint sont souvent doublées de demandes sur poste de chef.

RÉSULTATS DES MUTATIONS EN FONCTION DES EMPLOIS DE DÉPART ET D'ARRIVÉE

EMPLOIS DE DÉPART	EMPLOIS D'ARRIVÉE					
	PRLY	PRLP	PACG	ADLY	ADLP	ADCG
ADCG	2	13	287	81	31	173
ADLP	2	12	40	23	15	9
ADLY	34	18	98	47	5	16
PACG	59	55	387	15	4	12
PRLP	35	28	21	0	2	2
PRLY	138	12	12	1	0	0
PVS	4	1	0	1	0	0



Résultats globaux et taux de satisfaction

ACADÉMIE	MUTES DE L'ACADÉMIE				
	TOTAL 2002	TOTAL 2003	MUT INT	MUT EXT	DONT NON LIMIT
AIX/MARSEILLE	67	81	67	14	8
AMIENS	35	43	35	8	6
BESANÇON	26	36	26	10	5
BORDEAUX	45	58	45	13	9
CAEN	50	60	50	10	6
CLERMONT - FD	20	29	20	9	5
CORSE	4	8	4	4	3
CRETEIL	87	120	87	33	14
DIJON	22	40	22	18	15
ÉTRANGER	0	35	0	35	35
GRENOBLE	51	66	51	15	7
GUADELOUPE	12	14	12	2	1
GUYANE	3	3	3	0	0
LA RÉUNION	34	40	34	6	6
LILLE	99	113	99	14	14
LIMOGES	9	13	9	4	2
LYON	49	67	49	18	7
MARTINIQUE	20	21	20	1	0
MONTPELLIER	40	50	40	10	7
NANCY- METZ	56	71	56	15	12
NANTES	76	100	76	24	13
NICE	30	40	30	10	9
ORLÉANS - TOURS	43	62	43	19	12
PARIS	20	30	20	10	5
POITIERS	42	49	42	7	3
REIMS	32	43	32	11	7
RENNES	48	64	48	16	13
ROUEN	45	59	45	14	11
STRASBOURG	42	46	42	4	2
TOM	7	43	7	36	29
TOULOUSE	53	67	53	14	10
VERSAILLES	112	147	112	35	20
AUTRES	0	5		5	5
TOTAUX	1 279	1 723	1 279	444	301

EN CONCLUSION

Peu de changements par rapport à 2002 dans ce déroulement du mouvement.

Seul point semble-t-il à noter tout de même, les effectifs des collègues soumis à obligation de mobilité.

Pour 2003, 57 candidats obligés ont obtenu une mutation, 38 sur poste de chef d'établissement, 10 sur postes d'adjoint et 9 dérogations pour motif médical.

Pour 2004, 160 collègues seraient concernés et 669 pour 2005.

Comme l'an passé, avec cependant les soucis particuliers de cette fin d'année, au nom des commissaires paritaires, je souhaite un bon déménagement et une bonne installation aux collègues mutés, de bonnes vacances à nous tous qui les méritons bien.

Mouvement des directeurs d'EREA/LEA

Françoise PERRON

ARRIVANTS		RÉSULTATS
NOMBRE	TAUX	TAUX DE SATISFACTION
36	35 %	42 %
3	8 %	34 %
8	24 %	37 %
25	36 %	33 %
8	14 %	50 %
11	35 %	33 %
3	43 %	47 %
23	21 %	47 %
11	33 %	35 %
25	33 %	37 %
5	29 %	42 %
3	50 %	43 %
6	15 %	53 %
7	7 %	38 %
3	25 %	25 %
3	6 %	37 %
6	23 %	62 %
33	45 %	46 %
8	13 %	39 %
22	22 %	47 %
26	46 %	36 %
17	28 %	38 %
16	44 %	33 %
17	29 %	42 %
6	16 %	44 %
20	29 %	47 %
7	13 %	50 %
4	9 %	43 %
27	79 %	72 %
28	35 %	40 %
27	19 %	43 %
444	26 %	42 %

Tableau des résultats des mutés de l'académie concernée.

Bien qu'en nombre réduit, les commissaires paritaires ont renouvelé, lors de la CCPN, la demande que les directeurs d'EREA/LEA soient intégrés dans le corps des personnels de direction et que soit mis en place un mouvement unique de ces personnels afin que ces établissements soient enfin reconnus comme de réels EPLE. Cette demande qui a été formulée par nos collègues du SNPDEN lors du mouvement des personnels de direction, s'appuie cette année d'une part sur les conclusions du rapport de l'inspection générale et d'autre part sur le fait que 7 personnels de direction en fonction en collègue ont demandé un poste en EREA.

Cette année encore nous avons été amenés à condamner vivement la pratique de certains rectorats :

- blocage de poste après leur parution au BO
- mise sur poste de direction d'un personnel dont l'inscription sur la liste d'aptitude des directeurs d'EREA n'est pas retenue, ceci depuis plusieurs années.
- non transmission au ministère toutes les demandes d'inscription sur la liste d'aptitude.

Nous avons demandé au ministère d'intervenir auprès des rectorats pour que le départ en retraite au cours du premier trimestre d'un directeur ne lèse pas son successeur nommé au 1^{er} septembre.

Cette année, 13 postes étaient proposés, 2 collègues deviennent



proviseur de LP, 1 principal de collègue et les autres partent en retraite.

Pour le mouvement, 15 collègues avaient déposé une demande de mutation. La règle des 3 ans en poste ne peut être transgressée et l'inscription sur la liste d'aptitude des personnels de direction ne peut être cumulée avec une mutation. Dans ces conditions, 9 collègues ont obtenu une mutation, 6 sur leur premier vœu et 3 sur leur deuxième.

Pour la liste d'aptitude, nous avons demandé que les contraintes imposées aux directeurs d'EREA soient les mêmes que celles demandées aux autres personnels de direction. Nous avons obtenu que la mobilité ne soit plus académique mais départementale.

Seulement 18 académies proposent 47 candidats dont 24 sont classés « excellent ».

La perspective d'une réelle secondarisation de nos établissements se dessine avec l'arrivée dans le vivier des personnels de direction.