

Mouvement 2004

Philippe MARIE,

coordonnateur national des commissaires paritaires du SNPDEN

ANALYSES ET PERSPECTIVES

Les opérations de mutation 2004 concernant les personnels de direction sont désormais terminées. Jacqueline Vigneron-Vanel en établit avec précision, dans les pages qui suivent le bilan chiffré et l'analyse exhaustive. A l'issue de ce mouvement (des chefs et des adjoints) mais aussi des diverses autres opérations de gestion relevant des CAPN (établissement de la liste nationale des listes d'aptitude, des avis favorables à un éventuel détachement, non-titularisation des personnels de direction stagiaires) ou de celles qui ne sont pas de leur ressort (affectation des lauréats-concours, des personnels inscrits sur la liste d'aptitude et des personnels détachés), il est possible de prolonger l'analyse ébauchée à l'issue de la CAPN des 31 mars et 1^{er} avril (parue dans *Direction* n° 118 de mai 2004) et de la compléter – tant du point de vue du bilan 2004 que celui des perspectives 2005 – à la lumière des récents rencontres ministérielles et de la réunion du groupe de suivi permanent.

LA GESTION DE LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE : « NON À UNE GESTION IRRATIONNÉE ».

Sans relâche, le SNPDEN continue de défendre le principe d'une mobilité mise en œuvre avec discernement, humanité et justesse, dans le cadre d'une bonne gestion des ressources humaines, destinée à améliorer le fonctionnement du service public d'éducation, tout en fluidifiant les carrières – Tel est bien l'esprit du Protocole (Article 22) « la mobilité est un élément fondamental pour la réforme de l'État et l'efficacité du service public – qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, elle doit permettre un véritable parcours professionnel associé à un plan de carrière ».

Ainsi la mobilité doit servir les personnels de direction et non s'imposer brutalement à eux afin de « réaliser le double objectif de fluidité du mouvement et d'intérêt du service public » (motion du congrès de Toulon en mai 2004). Or, en dépit de nos vigoureuses interventions lors des différents CAPN, sa mise en œuvre, cette année encore, a connu « quelques loupés » - Appliquée dans plusieurs cas de façon unilatérale, systématique, bafouant les

impératifs personnels ou familiaux des collègues, les affectant de façon brutale dans un établissement non demandé, lorsque ce ne fut pas dans un établissement de catégorie moindre, alliant alors perte financière et difficultés humaines.

Aussi le Congrès de Toulon a-t-il « mandaté le BN pour que soit étudiée la meilleure solution technique possible pour éviter le blocage du mouvement que pourrait provoquer un tel grand nombre de mutation obligée ». Cette motion fut intégrée dans notre déclaration liminaire à la CAPN des 26 et 27 mai – Surtout la délégation reçue par le Directeur de Cabinet du Ministre (le 2 juin) puis les collègues de Lille dans leur intervention lors de la venue du Ministre F. Fillon à Lille ont de nouveau abordé cette question.

Enfin le 17 juin lors de la 1^{re} réunion du groupe permanent de suivi, le SNPDEN a été entendu : des directives nettes dans le sens de la gestion humaine et intelligente que nous réclamions ont été données à la direction de l'encadrement.

En outre, au-delà des situations individuelles qui doivent être mieux respectées, nos demandes de prise en compte de mesures générales à ce sujet ont reçu un accueil favorable du Directeur de Cabinet : un lissage réaliste (11 ans en 2005, 10 en 2006, 9 en 2007 au lieu de l'ensemble dès l'an prochain), une prise en compte de la proximité de la retraite et du nombre de postes déjà occupés (notamment pour exonérer de cette obligation les collègues ayant déjà occupé 4 postes au lieu de 5).

Ainsi sur ce dossier crucial où certains parlent et s'agitent sans proposition véritable, le SNPDEN agit et obtient des avancées concrètes...

LA NÉCESSITÉ D'UNE 3^e CAPN

Le resserrement du calendrier des diverses opérations s'il favorise, grâce à la qualité du travail préparatoire effectué par la direction de l'encadrement, un travail plus efficace ne peut, en raison de l'accumulation des questions à traiter lors de la 2^e CAPN (fin mai) permettre aux commissaires paritaires de jouer tout leur rôle dans la fin du mouvement et dans la mise en place de l'affectation de 3 catégories spécifiques de personnels : lauréats-concours, listes d'aptitude et détachements – Pour la rentrée 2004, ce sont quelques 900 nouveaux collègues ainsi concernés – Certes, ceux-ci – non titulaires dans le corps des personnels de direction – ne relèvent pas stricto sensu de la compétence des CAPN – Cependant



chacun peut mesurer l'importance et l'enjeu de leur gestion et de leur affectation. En effet l'interférence entre les différents modes d'affectations académiques et leur « régulation » nationale vers les académies déficitaires nécessitent impérativement un travail de liaison entre les instances académiques et nationales afin de défendre au mieux nos nouveaux collègues à chaque niveau (recteur et direction de l'encadrement). C'est pourquoi, le SNPDEN a réitéré seul, oralement le 17 juin et par courrier le 23 juin, auprès de Monsieur le Directeur de Cabinet, sa demande de la tenue d'une 3^e CAPN...

À L'HORIZON 2005

Ainsi d'ores et déjà, pouvons nous inscrire notre réflexion et notre action en 2004-2005, dans la continuité de celles engagées à ce jour – Dès septembre, un BN élargi aux Commissaires Paritaires Nationaux, aux Secrétaires Académiques (et selon les Académies aux coordonnateurs des commissions paritaires académiques) tracera les grandes lignes politiques du rôle et du fonctionnement, que nous voulons, des différentes commissions paritaires.

Une liaison renforcée des commissaires paritaires nationaux et académiques se mettra en place par le biais de réunions communes (réparties sur 3 ou 4 zones géographiques) au 1^{er} trimestre 2004-2005 avant la tenue des premières CAPA (pour le TA 2005).

Ainsi pourrions-nous construire ensemble un discours commun et cohérent, une ligne continue et claire partant de l'accompagnement et du conseil de proximité aux collègues au niveau académique jusqu'au rôle de contrôle d'équité, de légitimité et de régulation au niveau national.

A chacun d'avance merci pour son implication dans ce combat syndical à mener pour faire avancer ce paritarisme seul garant de la défense de tous les collègues personnels de direction et de leur MÉTIER – En l'attente de la rentrée scolaire et syndicale... Bonnes vacances à toutes et à tous.

Le mouvement 2004 en

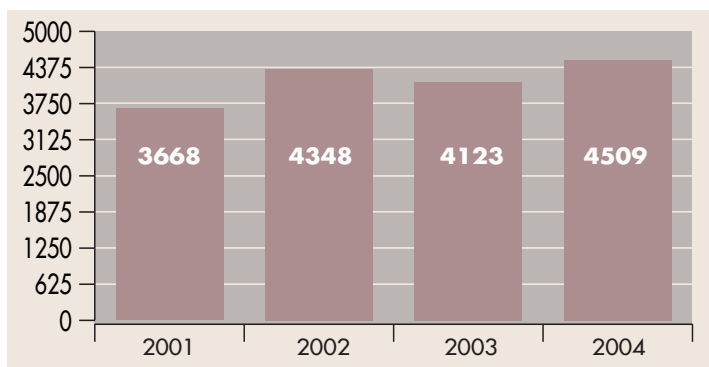
Les CAPN se sont déroulées les 31 mars, 1^{er} avril, 26 et 27 mai 2004.

1^{re} PARTIE: LES CHIFFRES GLOBAUX

ÉTUDE GLOBALE DES CANDIDATURES

4 509 dossiers ont été étudiés

1 collègue sur 3 a demandé sa mutation en 2004



Évolution du nombre de candidatures à mutation

On remarquera une augmentation de 386 du nombre de candidats à mutation soit 9 % par rapport à l'an passé

Les candidatures selon les emplois :

SELON LES EMPLOIS D'ARRIVÉE :

85 % des candidatures sont des demandes de mutation sur postes de chef d'établissement
15 % sont des demandes de mutation sur postes d'adjoint

SELON LES EMPLOIS DE DÉPART :

- Sur postes de chef d'établissement, 49 % sont des demandes de chefs et 51 % sont des demandes d'adjoints 1885 : chefs 1952 adjoints ont été candidats.

Il faut cependant noter que certains adjoints font une double demande, sur poste de chef et sur poste d'adjoint

- Sur postes d'adjoint uniquement, 98 % sont des demandes d'adjoints. 656 adjoints et 16 chefs ont été candidats

On ajoutera qu'il ne reste qu'une dizaine de postes vacants de chef d'établissement (36 en 2003, 38 en 2002) et 964 postes d'adjoint (1 022 en 2003, un peu plus de 1 200 en 2002) qui devraient être proposés aux lauréats concours (740 postes) aux collègues intégrés dans le corps des personnels de direction par liste d'aptitude (60 propositions), aux personnels en détachement (60 propositions),

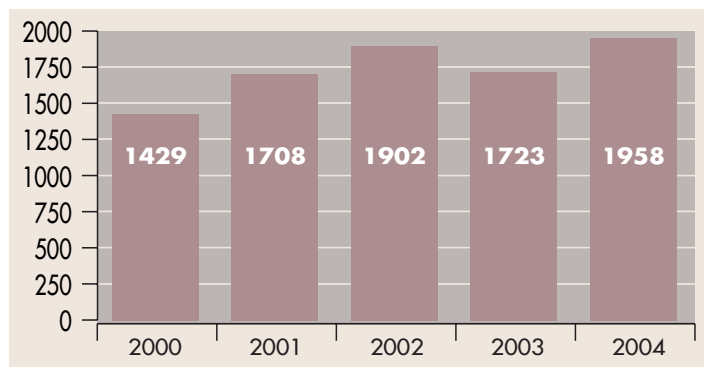
ÉTUDE GLOBALE DES RÉSULTATS DES MUTATIONS

1 958 collègues ont obtenu une proposition de mutation

Soit 236 mutations supplémentaires par rapport à l'an passé

Ainsi 14 % des personnels de direction vont changer d'établissement (13 % en 2003).

Et 44% des candidats ont pu obtenir une mutation (42 % en 2003).



Évolution du nombre de mutations

Le taux moyen de satisfaction égale 43 % (42 % en 2003 et 44 % en 2002)

38 % de candidatures sur postes de chef et 76 % de candidatures sur postes d'adjoint ont été satisfaites

LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE :

En 2003, 57 collègues étaient concernés.

En 2004, 103 collègues sont concernés, y compris les dérogations de 2003. (61 mutations sur postes de chef, 25 sur postes d'adjoint et 2 détachements). 15 dérogations ont été accordées dont 6 reconduites de 2003

En 2005, si aucun aménagement n'était apporté (lire p 17). 446 collègues sont concernés, 277 ont fait dès cette année une demande de mutation et 155 de ces demandes ont pu être réalisées.

En 2006, 339 collègues sont concernés, 78 ont eu une mutation cette année

(Source : le ministère)

chiffres



Jacqueline VIGNERON-VANEL,
commissaire paritaire nationale

Le mouvement 2004 par académie

ACADÉMIE	MOUVEMENT SUR POSTES D'ADJOINTS								MOUVEMENT SUR POSTES DE CHEFS							
	NBRE DE CANDIDATS	MUTÉS DANS L'ACADÉMIE	SORTANT DE L'ACADÉMIE	TOTAL	TAUX DE SATISFACTION	ENTRANTS	MOUVEMENT DANS L'ACADÉMIE	TAUX D'ENTRÉES DANS L'ACADÉMIE	NBRE DE CANDIDATS	MUTÉS DANS L'ACADÉMIE	SORTANT DE L'ACADÉMIE	TOTAL	TAUX DE SATISFACTION	ENTRANTS	MOUVEMENT DANS L'ACADÉMIE	TAUX D'ENTRÉES DANS L'ACADÉMIE
AIX MARSEILLE	30	21	5	26	87 %	9	30	30 %	151	33	10	43	28 %	12	45	27 %
AMIENS	13	6	2	8	62 %	0	6	0 %	126	26	11	37	29 %	11	37	30 %
BESANÇON	20	13	3	16	80 %	0	13	0 %	86	23	7	30	35 %	8	31	26 %
BORDEAUX	28	16	4	20	71 %	8	24	33 %	186	54	9	63	34 %	17	71	24 %
CAEN	23	15	6	21	91 %	1	16	6 %	103	23	4	27	26 %	3	26	12 %
CLERMONT-FD	23	12	7	19	83 %	3	15	20 %	93	41	7	48	52 %	10	51	20 %
CORSE	1	0	0	0	0 %	1	1	100 %	14	4	1	5	36 %	3	7	43 %
CRÉTEL	51	20	21	41	80 %	4	24	17 %	263	92	29	121	46 %	19	111	17 %
DIJON	13	4	4	8	62 %	6	10	60 %	111	32	13	45	41 %	12	44	27 %
ÉTRANGER	5	0	3	3	60 %	0	0	-	27	0	16	16	59 %	0	0	-
GRENOBLE	33	21	4	25	76 %	13	34	38 %	170	57	10	67	39 %	13	70	19 %
GUADELOUPE	3	2	0	2	67 %	5	7	71 %	40	17	2	19	48 %	2	19	11 %
GUYANE	9	5	2	7	78 %	2	7	29 %	9	4	0	4	44 %	2	6	33 %
LA RÉUNION	13	12	0	12	92 %	6	18	33 %	58	23	5	28	48 %	3	26	12 %
LILLE	45	23	8	31	69 %	0	23	0 %	285	79	12	91	32 %	6	85	7 %
LIMOGES	8	7	1	8	100 %	1	8	13 %	56	15	4	19	34 %	5	20	25 %
LYON	25	15	5	20	80 %	7	22	32 %	174	43	6	49	28 %	11	54	20 %
MARTINIQUE	3	2	0	2	67 %	2	4	50 %	25	7	0	7	28 %	0	7	0 %
MONTPELLIER	26	13	5	18	69 %	15	28	54 %	105	34	3	37	35 %	16	50	32 %
NANCY METZ	18	12	0	12	67 %	2	14	14 %	175	68	8	76	43 %	3	71	4 %
NANTES	32	16	8	24	75 %	5	21	24 %	166	62	10	72	43 %	8	70	11 %
NICE	20	9	7	16	80 %	9	18	50 %	104	23	10	33	32 %	14	37	38 %
ORLÉANS TOURS	24	7	9	16	67 %	4	11	36 %	168	53	18	71	42 %	13	66	20 %
PARIS	24	11	4	15	63 %	10	21	48 %	89	17	8	25	28 %	12	29	41 %
POITIERS	18	9	5	14	78 %	6	15	40 %	113	39	9	48	42 %	6	45	13 %
REIMS	17	9	5	14	82 %	1	10	10 %	102	27	5	32	31 %	7	34	21 %
RENNES	27	16	0	16	59 %	6	22	27 %	150	42	7	49	33 %	11	53	21 %
ROUEN	17	9	4	13	76 %	2	11	18 %	117	47	11	58	50 %	4	51	8 %
STRASBOURG	17	6	8	14	82 %	1	7	14 %	93	22	1	23	25 %	5	27	19 %
TOULOUSE	24	14	6	20	83 %	6	20	30 %	145	54	6	60	41 %	24	78	31 %
VERSAILLES	59	30	20	50	85 %	7	37	19 %	308	91	28	119	39 %	13	104	13 %
TOM	3	3	0	3	100 %	14	17	82 %	25	6	16	22	88 %	13	19	68 %
Totaux	672	358	156	514	76 %	156	514	30%	3837	1158	286	1444	38%	286	1444	20%

2^e PARTIE : ANALYSE DES DONNÉES NUMÉRIQUES

En fonction de la mobilité géographique, des emplois, de l'ancienneté dans le poste...

Cette 2^e partie sera diffusée dans Direction de rentrée.

Une fois encore merci à Joëlle au siège pour son aide précieuse dans la compilation de toutes ces données.

Et au nom des commissaires paritaires nationaux, je souhaite une bonne installation aux mutés et d'excellentes vacances à tous.