



Analyse des mutations de la CAPN de mars 2016

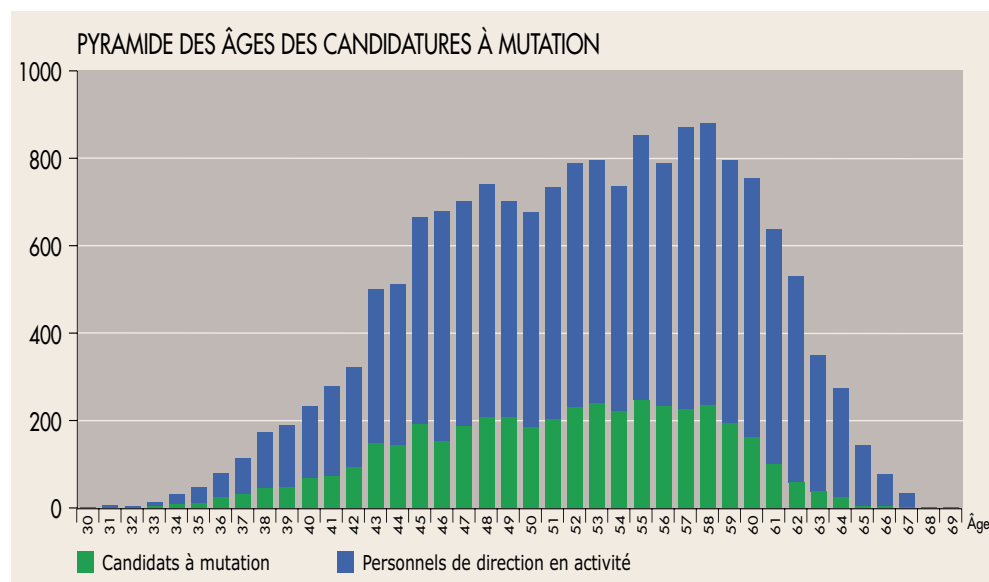
À l'issue de la 1^{re} CAPN, l'analyse du mouvement 2016 ne peut rester que partielle puisqu'un nombre non négligeable de mutations seront décidées lors des futures CAPN, début juin et mi-juillet. L'analyse globale du mouvement 2016 pourra alors être finalisée.

À ce stade, 4 933 personnels de direction avaient formulé une demande de mutation dont 4 400 sur des postes de chef. Le taux de demande s'élève à 33 %. Le graphique ci-dessous permet d'observer une baisse significative de ce taux après 60 ans.

1 280 mutations sur postes de chef ont été prononcées et 425 adjoints sont devenus chefs. 57 mutations sur postes d'adjoint ont été proposées, essentiellement sur l'outre-mer et l'étranger. L'essentiel du mouvement sur les postes d'adjoint sera effectué fin mai. Cette analyse porte exclusivement sur les nominations de chefs d'établissement.



Jérôme NAIME,
Commissaire paritaire national
jerome.naime.snpden@gmail.com



ACADÉMIE D'ORIGINE	NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION	DEMANDES DE MUTATION					TAUX DE DEMANDES	NOMBRE DE POSTES DE CHEF VACANTS
		SANS DEMANDE	SUR POSTES D'ADJOINT	SUR POSTES DE CHEF OU ADJOINT	SUR POSTES DE CHEF			
AIX-MARSEILLE	599	390	22	21	166	34,9%	21	
AMIENS	446	290	15	11	130	35,0%	11	
BESANÇON	282	194	10	5	73	31,2%	9	
BORDEAUX	667	427	23	28	189	36,0%	24	
CAEN	348	243	15	12	78	30,2%	18	
CLERMONT-FERRAND	290	203	10	9	68	30,0%	10	
COM	214	174	4	3	33	18,7%	12	
CORSE	57	31	2	3	21	45,6%	2	
CRÉTEIL	1037	668	45	46	278	35,6%	29	
DIJON	393	248	9	22	114	36,9%	16	
ÉTRANGER	301	240	1	4	56	20,3%	/	
GRENOBLE	641	441	20	20	160	31,2%	26	
GUADELOUPE	146	101	1	2	42	30,8%	5	
GUYANE	80	57	2	2	19	28,8%	2	
LA RÉUNION	256	156	16	8	76	39,1%	11	
LILLE	951	611	40	32	268	35,8%	24	
LIMOGES	177	117	4	3	53	33,9%	5	
LYON	620	411	34	22	153	33,7%	14	
MARTINIQUE	133	106		2	25	20,3%	7	
MONTPELLIER	521	349	13	14	145	33,0%	20	
NANCY-METZ	581	382	18	22	159	34,3%	17	
NANTES	624	415	19	11	179	33,5%	18	
NICE	394	263	17	19	95	33,2%	12	
ORLÉANS-TOURS	588	364	38	22	164	38,1%	16	
PARIS	408	291	13	3	101	28,7%	18	
POITIERS	392	271	15	12	94	30,9%	11	
REIMS	339	221	12	9	97	34,8%	13	
RENNES	527	331	17	14	165	37,2%	18	
ROUEN	468	298	19	21	130	36,3%	13	
STRASBOURG	415	285	15	8	107	31,3%	10	
TOULOUSE	625	438	20	25	142	29,9%	18	
VERSAILLES	1258	828	45	46	339	34,2%	43	
TOTAL	14778	9844	534	481	3919	33,4%	473	
RAPPEL 2015						31,8%	514	

% DE POSTES VACANTS/ NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES DE CHEFS SATISFAITES	TAUX DE SATISFACTION	TAUX DE SATISFACTION FEMMES	TAUX DE SATISFACTION HOMMES
11,2%	49	26,2%	29,1%	22,8%
7,8%	51	36,2%	41,0%	33,8%
11,5%	22	28,2%	34,8%	25,5%
11,1%	66	30,4%	32,7%	27,4%
20,0%	34	37,8%	40,0%	36,4%
13,0%	19	24,7%	13,5%	35,0%
33,3%	28	77,8%	81,3%	60,0%
8,3%	6	25,0%	20,0%	33,3%
9,0%	76	23,5%	18,7%	27,2%
11,8%	45	33,1%	27,8%	35,4%
/	48	80,0%	42,9%	47,8%
14,4%	58	32,2%	24,4%	37,3%
11,4%	11	25,0%	10,0%	37,5%
9,5%	7	33,3%	42,9%	28,6%
13,1%	19	22,6%	13,8%	27,3%
8,0%	71	23,7%	22,4%	24,6%
8,9%	20	35,7%	40,7%	31,0%
8,0%	43	24,6%	22,5%	23,3%
25,9%	11	40,7%	35,3%	50,0%
12,6%	43	27,0%	25,4%	27,1%
9,4%	54	29,8%	28,2%	30,1%
9,5%	47	24,7%	25,0%	22,3%
10,5%	14	12,3%	11,3%	13,1%
8,6%	49	26,3%	28,9%	24,0%
17,3%	34	32,7%	38,6%	23,4%
10,4%	28	26,4%	29,2%	22,4%
12,3%	37	34,9%	38,9%	32,9%
10,1%	58	32,4%	26,5%	34,2%
8,6%	46	30,5%	30,1%	30,8%
8,7%	24	20,9%	12,1%	28,1%
10,8%	51	30,5%	27,8%	31,6%
11,2%	111	28,8%	25,5%	33,3%
10,8%	1280	29,1%	26,8%	29,2%
12,2%	1321	30,1%	27,9%	31,7%

Analyse des demandes formulées et des mutations obtenues : un taux de satisfaction en légère baisse

Les taux de satisfaction varient en fonction des académies et sont souvent corrélés au pourcentage de postes vacants, relatif au nombre de demandes. Fin mars, 473 postes de chef étaient vacants, en diminution de 8 % par rapport à la même période en 2015.

Le taux de satisfaction global s'élève à 29,1 %, en baisse de 1 % par rapport à avril 2015. En fonction des académies d'origine des candidats, il varie entre 12 et 38 % en métropole.

À ce stade, un écart de 2,4 % du taux de satisfaction est observé entre les femmes et les hommes. Il était de 3,8 % l'an dernier. Les académies de Clermont-Ferrand, Strasbourg, Martinique et Guadeloupe n'ont pas su progresser sur ce point avec un différentiel qui se maintient, comme l'an dernier, au-delà des 15 %, au détriment des femmes de ces académies.

Nul doute que cet écart sera réduit par les décisions des futures CAPN.

Analyse des mutations sur postes de chef, entre académies : un mouvement national qui reste essentiellement intra-académique*

80,2 % des mutations restent internes à l'académie d'origine. Ce taux atteint 82,8 % si on extrait les COM et l'étranger.

Les académies les plus ouvertes au mouvement extra-académique sont celles de Nice (43 % d'entrants), Limoges et Paris. Les académies les moins ouvertes sont celles de Guadeloupe, Martinique, Strasbourg et Lille.

Analyse de l'évolution de carrière : globalement, la mutation permet une progression dans l'emploi et la catégorie de l'établissement

425 adjoints sont devenus chefs à l'issue du premier mouvement. Sauf situation particulière, le premier poste de chef d'un adjoint de collègue est un poste de principal. Entre 10 et 15 % des adjoints de lycée peuvent devenir proviseurs de lycée de faible catégorie après une dizaine d'années d'ancienneté de direction.

L'ancienneté de direction moyenne des adjoints qui deviennent chefs est de 7,6 années. Elle dépasse les 10 ans dans les territoires ultramarins ainsi qu'à Paris alors qu'à Limoges, le premier poste de chef est obtenu avec 5 années d'ancienneté de direction. Seuls quelques adjoints de lycée deviennent proviseurs de lycée, après 11 années de direction en moyenne.

L'ancienneté dans le poste quitté des collègues ayant obtenu une mutation sur des postes de chef est, en moyenne de 4,9 années. Cette moyenne reste constante quelle que soit la fonction d'origine. On peut observer un léger écart selon la progression de carrière. Plus le projet est ambitieux, plus il faudra patienter. L'ancienneté de direction moyenne des collègues nommés principaux de collègue 1^{re} catégorie est de 7,2 années. Elle est de 17,8 ans pour les proviseurs de lycée en 4^{ex}.

Sans surprise, avec l'ancienneté de direction, la catégorie de l'établissement augmente et les carrières évoluent, globalement, des postes d'adjoint vers des postes de chef, des fonctions de principal de collègue vers celles de proviseur.



ACADÉMIE AFFECTÉE	ANCIENNETÉ DE DIRECTION MOYENNE DES ADJOINTS QUI DEVIENNENT CHEF			
	PACG	PRLP	PRLY	MOYENNE
AIX-MARSEILLE	8,5			8,5
AMIENS	5,9			5,9
BESANÇON	6,5	8,0		6,8
BORDEAUX	7,6		11,5	8,0
CAEN	6,0			6,0
CLERMONT-FERRAND	5,5	8,0		5,9
COM	8,8		22,0	11,4
CORSE	5,7			5,7
CRÉTEIL	5,7		5,5	5,7
DIJON	6,3	4,0	3,0	5,7
ÉTRANGER				
GRENOBLE	6,5	7,7		6,8
GUADELOUPE	10,2	9,0		10,0
GUYANE	8,0			8,0
LA RÉUNION	10,4			10,4
LILLE	9,8			9,8
LIMOGES	5,2	4,0		5,0
LYON	9,2			9,2
MARTINIQUE	12,8			12,8
MONTPELLIER	10,0			10,0
NANCY-METZ	6,1	4,0		5,9
NANTES	7,2		8,0	7,3
NICE	9,0			9,0
ORLÉANS-TOURS	5,6			5,6
PARIS	10,4	9,0	10,5	10,3
POITIERS	7,4			7,4
REIMS	5,3		8,0	5,5
RENNES	6,4			6,4
ROUEN	7,7			7,7
STRASBOURG	8,1			8,1
TOULOUSE	8,6	8,0		8,6
VERSAILLES	7,4	8,0	5,0	7,3
TOTAL GÉNÉRAL	7,6	6,8	9,1	7,6

Je remercie Joëlle Jonneaux qui, au siège, recense toutes les informations individuelles et compacte ces données dans des fichiers permettant ensuite une analyse statistique détaillée. □

* Les tableaux d'analyse sur les mouvements entre académies et sur l'évolution de carrière sont à retrouver sur notre site.

Deux articles mal connus

Des questions posées au CSN de mars dernier et au responsable des retraites de l'ESN montrent que certains aspects de notre statut sont encore mal connus, voire pas connus du tout.

C'est pourtant grâce à l'action du seul SNPDEN-UNSA (où étaient ceux qui ne savent que critiquer, sans jamais rien proposer ?) que des mesures protectrices, pour les personnels de direction, ont pu être ajoutées au décret fondateur du 11 avril 1988.

L'article 2, dit « clause de sauvegarde », assure aux chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints le maintien, pour 3 ans, de la bonification indiciaire (BI) qu'ils détenaient auparavant, en cas de déclassement de leur établissement.

Pourtant, même si cette mesure est réellement favorable, il reste qu'il n'est pas acceptable que des collègues soient pénalisés pour des raisons de démographie scolaire dont ils ne sont pas responsables.

C'est pourquoi, avec l'accord total du CSN, la commission carrière a lancé un vaste débat afin de tenter d'élaborer un système alternatif au classement actuel empêchant tout « recul » de la rémunération des personnels de direction.

L'article 3, dit « clause de pénibilité », permet aux collègues qui souhaitent une fin de carrière peut-être plus « paisible », de demander une mutation pour un établissement de catégorie inférieure, tout en conservant la BI de leur ancien établissement pendant 5 ans.

Dans l'esprit de beaucoup de collègues, ces deux articles ont l'inconvénient de leur faire « perdre » la nouvelle bonifi-

cation indiciaire (NBI) dont ils bénéficiaient éventuellement auparavant.

Si cet inconvénient est exact, en terme de rémunération d'activité, il disparaît en terme de pension de retraite.

En effet, lors du départ en retraite, la NBI fait l'objet d'un décompte à part de la pension principale, qui tient compte de la durée de perception de cette NBI, de son taux (nombre de points d'indice) et, bien sûr, de la valeur de ce point au moment du départ.



Philippe GIRARDY
Commission carrière
Responsable retraite et protection sociale
phildan.girardy@orange.fr

Cela signifie que, même si le (la) collègue ne bénéficie plus de la NBI durant ses six derniers mois d'activité (par exemple, « clause de pénibilité » ou déclassement d'une 3^e catégorie à une 2^e), la NBI dont il (elle) bénéficiait auparavant sera bien prise en compte et représentera un supplément de pension. □

