

# Commissaires paritaires **n** académiques

## La lettre

**t  
i  
o  
n  
n  
a  
u  
x**

**n°12**

**Pour une autonomie  
accrue de l'EPLE  
dans un cadre  
national !**

**Avec une  
équipe de  
direction, chef  
d'établissement  
et adjoint, dans  
chaque EPLE**

## Le mot du coordonnateur

**Cher(e)s collègues,**

**« ...combatif, indépendant et responsable »**

Ces adjectifs signent l'éditorial de Philippe Guittet dans Direction d'avril 2007, pour qualifier le SNPDEN. Ils s'appliquent tout autant à la CAPN « mutations », dans laquelle chaque commissaire paritaire national cherche à obtenir des modifications ou des améliorations, parfois dans des conditions difficiles quand nos positions se heurtent à celles de l'administration... Et les raisons de se heurter sont multiples : mobilité obligatoire, utilisation abusive de la lettre « S » (mutation dans l'intérêt du service), prise en compte inégale des dossiers médicaux ou des problèmes familiaux, etc. Pour autant, quand les règles de gestion voulues par la Direction de l'Encadrement nous semblent cohérentes et aller dans le sens de l'intérêt du service public (par exemple ne pas prononcer des mutations après une seule année dans le poste, les limiter pour les deux ans) ou de l'intérêt des personnels, nous assumons nos responsabilités et nous les approuvons. Le plus gênant, au bout du compte, est de constater des modifications de politique interne de la DE d'une année sur l'autre : une année on attend la 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> CAPN pour nommer des adjoints sur des 4<sup>ème</sup> ZEP, l'année suivante on les nomme dès la première, une année on privilégie le raisonnement poste/profil, l'année suivante on accorde une telle importance à l'ancienneté de direction et aux appréciations (items) qu'on tend presque à constituer un « barème caché », qui n'existe évidemment pas... Alors ? Alors, dans ces conditions, et plus que jamais, le candidat à mutation, pour augmenter ses chances, doit être particulièrement attentif aux conseils : c'est l'objet des lignes suivantes.

Patrick FALCONNIER

**Nos commissaires  
paritaires :  
vigilance, écoute,  
défense de tous les  
personnels de  
direction**

**Effet statut 2001-2007 :  
déjà plus de 8200  
promotions grâce à  
nous !**

## Le thème de la lettre : les dix commandements du candidat à mutation

*Ton dossier syndical tu enverras au siège pour le commissaire paritaire national*

La situation s'améliore mais ce n'est pas encore parfait... Un certain nombre de collègues dûment syndiqués n'envoient toujours pas leur dossier syndical (qui paraît dans Direction habituellement en novembre) au siège (où il est enregistré avec les académies demandées, puis envoyé au commissaire paritaire national en charge de l'académie demandée, ou de la première quand il y en a plusieurs). Et ce dossier doit comporter au minimum certaines pièces, dont les plus importantes sont la copie des vœux (pour savoir où le présenter le cas échéant) et la fiche d'appréciations (pour lecture éventuelle quand on fait « sortir » un dossier). Certains collègues croient que nous disposons des dossiers envoyés à l'administration !!! Non, nous n'avons exclusivement devant nous que le dossier syndical. Il nous le faut donc soit pour proposer le collègue sur un poste quand il a été positionné nulle part (si c'est possible, bien sûr), soit pour le défendre quand il a été positionné mais est attaqué par un autre syndicat. Sans dossier, le commissaire est désarmé...

*Les conseils tu rechercheras*

Et de préférence les conseils sont à rechercher avant d'avoir rédigé les vœux en octobre- novembre. D'abord en juin il faut se « déclarer » sur le serveur du ministère. Cette procédure a été depuis quelques années mise en place à la demande du SNPDEN, parce qu'en connaissant les postes susceptibles de se libérer on favorise les vœux multiples, et donc on multiplie arithmétiquement les combinaisons, ce que nous appelons la longueur des chaînes. Au bout du compte davantage de collègues sont satisfaits : la discipline collective renforce ici les chances individuelles. Mais il faut aussi rechercher les conseils auprès des commissaires paritaires académiques et des secrétaires départementaux et académiques : ils connaissent le terrain. Enfin, quand les commissaires paritaires nationaux sont invités dans une académie, et cela se pratique de plus en plus, il ne faut pas hésiter à solliciter un rendez-vous individuel. En connaissant le collègue, le commissaire est mieux armé...

*Les « règles » de mutation tu n'ignoreras pas*

Ne parlons pas ici des règles statutaires (ne pas pouvoir bouger avant trois ans, devoir bouger après neuf ans, etc.), que chacun peut retrouver dans la note de service annuelle des mutations, mais bien plutôt des « règles de gestion » d'autant plus délicates à saisir qu'elles peuvent varier en fonction des personnes à la tête de la Direction de l'Encadrement... Celles qui semblent pérennes : on ne nomme pas un adjoint sur un poste de chef de 4<sup>ème</sup> catégorie sauf s'il s'agit d'une ZEP ou « ambition réussite », on ne nomme pas un chef là où il a été adjoint (ou enseignant) depuis moins de dix ans, on ne nomme pas quelqu'un « de l'autre côté de la rue » et, cette année, la directrice ne souhaitait pas dans la même ville (petite ville, sinon...), en revanche on peut très bien nommer quelqu'un en mobilité obligatoire ou en fin de contrat (retour TOM et étranger) ou en fin de détachement hors vœux, s'il est considéré par la DE que les vœux étaient trop restreints et/ou trop ambitieux. A ce propos rappelons sans cesse que nous sommes titulaires d'un grade, personnel de direction, mais pas d'un emploi, celui-ci appartenant à l'administration. Enfin, pour simplifier, ces règles de gestion souffrent heureusement d'exceptions (et c'est d'ailleurs parfois notre travail de commissaire).

*Les analyses syndicales tu liras*

Et précisément parce que la situation peut changer, évoluer, il est indispensable pour les candidats à mutation de se tenir informés en lisant attentivement les analyses syndicales. Par exemple en 2006 et 2007, années de plus faibles départs à la retraite de chefs d'établissement, nous avons conseillé aux adjoints voulant devenir rapidement chefs d'avoir des vœux larges sur le plan géographique et/ou de petites catégories d'établissement. Dans quelques années la problématique sera différente : on sait déjà que de 2009 à 2012 les départs seront très nombreux (si les règles régissant les retraites ne changent pas...). Autre exemple, il n'est pas inutile de savoir la formidable pression qui pèse sur certaines académies, méridionales bien sûr, et davantage encore sur les DOM, il n'est pas indifférent de lire dans Direction les compte rendus AEFÉ (de Max Paties) au moins pour savoir que peu de

collègues sont convoqués aux entretiens AEFE, ou les analyses du mouvement (de Jacky Schlienger).

### *Les erreurs techniques tu éviteras*

Rien n'énerve davantage la Direction de l'Encadrement que les « erreurs » commises en remplissant le dossier de mutation, même quand elles sont commises de bonne foi. Tel collègue, par exemple, indique ses années de faisant-fonction dans son ancienneté générale de direction : elles ne peuvent être prises en compte (règle Fonction Publique pour tout corps), et la DE doit corriger. En rouge. Et que penser de tel collègue qui coche la case « rapprochement de conjoint » et qui demande plusieurs académies, voire plusieurs DOM ? Ou qui indique dans sa lettre de motivation un motif d'ordre médical, en se contentant d'un simple et vague certificat médical de son médecin traitant ? Et que penser de collègues qui cochent « tout poste de collègue en 4<sup>ème</sup> exceptionnelle » ou « tout poste de lycée en 1<sup>ère</sup> catégorie » alors que n'existent ni les uns ni les autres ? Certes le logiciel le permet... mais il n'interdit pas non plus la réflexion... Pour un corps de direction, d'encadrement, on s'attend au minimum à la maîtrise des documents réglementaires (surtout quand ils nous concernent...).

### *Une stratégie tu élaboreras*

Une mutation, cela se réfléchit, et cela suppose de se poser les bonnes questions, d'abord sur soi-même. Car on n'élabore pas la même stratégie selon qu'on est très mobile, un peu ou pas du tout, selon qu'on a trois ans d'ancienneté de direction ou quinze ans, selon qu'on est dans le poste depuis trois ans ou neuf ans, selon qu'on exerce dans l'académie de Besançon (93% en intra académique) ou à la Réunion... Pour simplifier, en début de carrière, la mobilité géographique est directement proportionnelle à la catégorie de l'établissement demandé : plus je suis mobile, plus je peux demander des établissements importants, moins je suis mobile, plus j'ai intérêt à demander des établissements de petites catégories. Après une longue carrière de direction, je peux être plus « gourmand », en sachant toutefois que les postes les plus importants d'une académie sont souvent pourvus par des « extérieurs » à l'académie. Notons cependant un problème qui tend à prendre de l'ampleur, et qui donc mérite une réflexion syndicale : les femmes sont globalement moins mobiles que les hommes (nous ne ferons pas ici l'analyse), et du coup occupent moins les postes importants, et en conséquence, prennent du retard dans les promotions.

### *Une tactique tu mettras en place*

Etre bien au clair dans sa stratégie de mutation n'empêchera pas la réflexion tactique. Est-il efficace de demander un poste de chef d'établissement si votre Inspecteur d'Académie vous a dit qu' « il vous verrait bien prendre un deuxième poste d'adjoint pour compléter votre expérience » ? Pouvez-vous, si vous êtes chef, négliger l'avis de l'Inspecteur Général qui vous conseille plutôt tel type d'établissement que tel autre ? Dans une mutation, nombreux sont les acteurs qui interviennent (et qui peuvent être sensiblement différents selon les académies), et tous « font sens ». Dans certains cas, et sans qu'on puisse en faire une recommandation, un rendez-vous avec la DE peut être envisagé ; le conseil doit être demandé au commissaire paritaire, car la DE ne recevra pas les 4600 candidats à mutation, et une insistance mal vécue pourra provoquer l'effet inverse...

### *Le rôle de la CAPA tu connaîtras*

Bien qu'elles ne fonctionnent pas toutes de la même manière (ce que j'ai regretté devant la directrice) les commissions administratives paritaires académiques jouent un rôle essentiel pour les mutations, en examinant les appréciations portées sur votre dossier de mutation et, plus important encore, sur les items (exceptionnel, très bon, bon, à améliorer). Mais seuls sont examinés les dossiers présentés par les commissaires paritaires : si vous ne les saisissez pas pour obtenir une amélioration, rien ne bougera sur votre dossier ! Et si vous leur demandez une intervention, peut-être l'obtiendront-ils, peut-être pas, le dernier mot appartenant toujours à l'administration. Si la modification est obtenue, c'est cette version qui remonte à la DE, et qui sera exclusivement utilisée en CAPN.

### *Les modifications tu transmettras*

Certains collègues modifient leurs vœux après déclaration et envoi de leur dossier au ministère, soit pour retirer certains vœux, soit le plus souvent pour les élargir, avant la 1<sup>ère</sup> CAPN, et surtout après. Il arrive même que certains, pour des raisons personnelles réelles, retirent leur demande de mutation.

Or si le collègue a déjà envoyé son dossier au siège, mais ne prévient pas le commissaire paritaire de la modification, l'intervention en CAPN tombe mal à propos, et la DE peut ironiquement dire « tiens, vous n'avez pas été prévenu que... ». Inutile de vous dire que nous n'apprécions pas, car une telle erreur d'intervention nous affaiblit, et tout ce qui nous affaiblit vous affaiblit.

### *Au fonctionnement de la CAPN tu t'intéresseras*

Tout n'est pas possible en CAPN, il faut le savoir ! Par exemple on ne cherchera pas à « monter » contre un collègue syndiqué chez nous, on ne fera pas « sortir » un dossier ayant quatre « bon » si on sait que sur le poste celui qui est positionné a quatre « très bon », on ne pourra pas si rien ne « rentre dans les vœux », etc. Quand on tentera de positionner un collègue qui ne l'est pas, en revanche, on utilisera toutes les informations qualitatives du dossier, comme « il a fait-fonction... c'est un rapprochement de conjoint...elle a rendu service à l'institution dans telle circonstance... il a déjà une expérience de... il existe une raison médicale, etc. ». C'est dire l'intérêt pour le commissaire paritaire d'être bien informé et, bien entendu, de pouvoir justifier éventuellement son intervention en produisant un document (qui existe aussi dans le dossier au ministère, mais qui n'a peut-être pas été pris en compte). Enfin, ne pas oublier une règle simple : tout ce qui peut être tenté est tenté, et vous pourrez reprocher aux commissaires paritaires de ne pas avoir gagné, mais pas de ne pas avoir essayé. Et personne n'oubliera qu'au bout du combat syndical, c'est le pouvoir régalien de l'administration qui s'impose.