



Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les Recteurs

Mesdames et Messieurs,

Le SGEN-CFDT tient à vous remercier, monsieur le Directeur de l'encadrement, ainsi que M. BAL, M. VILLE et l'ensemble de vos collaborateurs pour la qualité de travail effectué dans le cadre de l'élaboration de ce mouvement. Nous vous remercions en particulier pour l'écoute et la qualité des échanges concernant l'étude des dossiers de nos collègues.

Nous constatons chaque année des demandes de plus en plus pressantes de nos collègues pour obtenir une mutation.

Certes, un grand nombre d'entre eux l'envisage dans un plan d'évolution et de déroulé de carrière, mais nous sentons aujourd'hui que s'ajoutent d'autres motivations qui interrogent : lassitude dans le poste occupé, conflits qui au quotidien usent les personnels, ressenti d'un manque de reconnaissance de la communauté et des usagers, relations parfois compliquées avec les agents et les services des collectivités locales. L'accompagnement des personnels connaissant des difficultés dans certaines académies n'est pas toujours efficient. Enfin, la charge de travail, toujours plus importante, incite les collègues à chercher une nouvelle motivation, un nouveau départ en sollicitant une mutation.

Beaucoup cherchent également, par le vœu géographique, à préserver leur vie familiale et personnelle. Les attentes sont grandes, c'est pour cette raison que les frustrations peuvent être importantes et qu'elles peuvent tourner parfois au ressentiment quand la mutation tant attendue n'est pas accordée. Dans certaines académies, la pression est très forte et les délais pour certains trop longs. Ainsi sur ce mouvement 2017, la moyenne d'ancienneté des personnels de direction est de 11,25 ans pour propositions de mutations hors TOM. L'âge moyen des mutés est de 51,9 ans.

L'accès des adjoints sur des postes de chef d'établissement est 482. On remarque qu'un certain nombre de collègues après de riches carrières sollicitent en dernier poste une mutation en petite catégorie profitant ainsi de la clause de sauvegarde. S'il n'est pas question de remettre en cause ce droit, il contribue pour une petite part à limiter cette évolution pour les adjoints. Quelques remarques sur la parité : le contingent des mutés est composé de 45% de femmes, mais il est seulement de 31% pour les lycées de 4^{ème} catégorie Exceptionnelle. Il existe encore des marges de progrès sur ce sujet. Pour ce qui concerne le mouvement inter académique le chiffre représente 16% des mutés.

Tous ces éléments ajoutés aux dégradations des conditions de travail de l'ensemble des services administratifs de nos établissements suscitent notre inquiétude. Notre Ministère a conscience de cette situation, les avancées obtenues dans le cadre des négociations du PPCR pour les Personnels de Direction en témoignent. Il ne faut cependant pas nier le questionnement profond de notre corps quant au devenir de notre métier. Il est important de rappeler, peut-être même nécessaire de réaffirmer au sein même de cette commission paritaire, que notre métier, notre action, nos évolutions de carrières, ne s'inscrivent que dans la perspective de la réussite des élèves qui nous sont confiés par la Nation. C'est là le moteur de notre investissement.

Le SGEN-CFDT rappelle son attachement au dialogue indispensable et constructif avec l'ensemble des services du Ministère, garant de la cohésion de notre action, de la protection et de l'épanouissement de chaque personnel de Direction.

Les changements intervenus dans la constitution des dossiers de mutation et le lien avec l'entretien professionnel a suscité parfois des inquiétudes.

Nous constatons en effet des disparités importantes quant à l'appréhension et à l'investissement des services rectoraux dans les nouvelles procédures de mutation.

En effet, si dans une grande majorité des académies, l'entretien professionnel et les appréciations littérales ont été très correctement alimentés, en revanche, dans quelques-unes, les appréciations sont très succinctes, des cases ont été laissées en totalité "sans objet" dans des perspectives d'évolution de carrière, voir "néant", et parfois aussi un simple "avis conforme" pour l'appréciation du Recteur.

Certains collègues ont eu un entretien avant la fermeture du serveur qui leur laissait entendre qu'ils pouvaient exprimer des vœux jusqu'à une certaine catégorie, puis au retour de leur dossier, un avis écrit les a limités dans des catégories inférieures. Ceci, rend caduques des vœux saisis sur le serveur.

Nous pouvons comprendre qu'il s'agit d'une période de transition et qu'il faudra un peu de temps pour harmoniser les pratiques. Cependant, il est important de signaler des difficultés, dès cette année, pour les demandes inter-académiques où les différences de traitement des dossiers ont pu jouer.

Nous sommes sûrs que les difficultés seront aplanies dans les prochains mouvements. Nous souhaitons pour l'avenir que notre collaboration avec les services de l'encadrement perpétue les rapports fondés sur la confiance et la transparence ce qui a toujours permis les avancées pour l'amélioration de la situation des personnels de direction.

Monsieur le Directeur,

Nous vous remercions pour votre attention.

Les élus SGEN-CFDT

Laurent le DREZEN

Ladja CHOPINEAUX