



Madame la Directrice,

Madame la Sous-Directrice,

Mesdames les Rectrices et Messieurs les Recteurs,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPN,

Permettez-nous tout d'abord au nom des personnels de direction du SGEN-CFDT, de souhaiter à cette nouvelle commission reconfigurée et renouvelée de bonnes et fructueuses sessions de travail. Nous souhaitons également la bienvenue à Monsieur Damien Darfeuille. Nous saluons dès à présent sa disponibilité et sa maîtrise rapide des dossiers alors que nous étions en pleine période active du mouvement.

Nous remercions l'ensemble des services pour son implication et la communication des documents initiaux dans un délai plus que raisonnable. Nous regrettons cependant que certains cahiers hors métropoles et les correctifs nous soient parvenus trop tardivement.

Le premier constat sur ce mouvement 2019 est qu'il semble être d'un volume équivalent par rapport à l'année passée avec 1275 mutations effectives sur les cahiers initiaux. Mais cela trahit des différences importantes d'une académie à l'autre. Cela peut s'expliquer en partie en fonction du nombre de départs en retraite sur des postes importants. Ainsi l'académie de Lyon ne voit que 39 postes au mouvement dont 4 bloqués et 1 en liste restreinte. Que dire sur Paris, 22 postes 3 sont bloqués. Les mutés entre 7 et 10 ans sur poste sont 21% soit près d'un quart du mouvement.

En étudiant les dossiers des sympathisants et adhérents du Sgen-CFDT, nous constatons que dans une écrasante majorité, les évaluations des collègues positionnés comportent un à plusieurs excellents. Ceci dénote une volonté d'assurer au maximum les choix locaux et de les verrouiller. Il est de facto plus difficile en CAPN de proposer d'autres choix. Point positif, nous notons dans de nombreuses académies un réel travail quant à la qualité des appréciations rédigées par les évaluateurs hiérarchiques qui permettent d'affiner le dossier de candidature.

Nous constatons que de plus en plus de collègues avancent des soucis de santé majoritairement étayés par des documents, des reconnaissances RQTH, des situations

conflictuelles au sein de leurs établissements ou avec leur hiérarchie pour appuyer leur demande de mutation. Ceci tend à appuyer nos constatations quant à la dégradation des conditions de travail des personnels de direction et le malaise ressenti par l'ensemble de notre corps. A ces demandes s'ajoutent celles des demandes de rapprochement de conjoints. Il est clair que toutes les demandes ne peuvent être satisfaites et qu'il doit être maintenu un équilibre avec les collègues qui ne font valoir que leur dossier professionnel. Nous réitérons notre soutien à vos services dans cette gestion complexe qui doit permettre à chaque personnel d'être traité avec équité tout en tenant compte de sa situation personnelle.

La situation des EREA est de plus en plus inquiétante car le constat à cette CAPN est que la plupart des postes offerts au mouvement ne sont pas encore pourvus. Tant que les règles d'éligibilité ne seront pas assouplies, que ces postes n'apparaitront pas comme une opportunité de lancer une carrière pour des personnels de direction adjoint, la déshérence restera la règle pour ces postes de direction.

Les adjoints sont 432 sur les premiers documents à accéder à un premier poste de chef ce qui représente moins d'un tiers des nominations proposées. Nous devons collectivement veiller à protéger ces promotions y compris notre syndicat car bien souvent sur un même poste le dossier d'un chef passe avant celui d'un adjoint à évaluation similaire. Cela ne doit pas être systématique.

Toujours dans ces documents, il ressort que sur l'ensemble du mouvement 616 femmes sont proposées et 659 hommes. Cela indique un véritable effort de l'ensemble des services qu'il faudra poursuivre pour tendre vers la parité. Cependant lorsque nous nous focalisons sur la catégorie E, là le déséquilibre est notoire car nous comptabilisons 57 hommes et seulement 25 femmes. Un véritable travail est à mener autant pour inciter des femmes à candidater que pour soutenir celles-ci. Par exemple si nous regardons un département comme le VAR à l'heure actuelle où la plupart des LGT sont classés en E, il n'y a que 2 femmes à la tête de l'un d'eux.

Nous avons comptabilisé 173 mutations inter-académiques soit 13.56% du mouvement, ce qui reste assez peu pour un mouvement national. Ce chiffre cache d'énormes disparités entre les académies accueillantes et celles qui restent très fermées. Paris doit accueillir 6 entrants pour 22 mutations. Il faut rajouter 41 retours de l'étranger et 17 d'autres emplois. La notion de mouvement national doit être préservée.

Enfin nous nous interrogeons dans le cadre du futur mouvement des adjoints et dans la perspective des réformes en cours dans l'ensemble des lycées, quant à l'attractivité future des postes dans les établissements de grandes tailles, due à la masse de travail et de responsabilités qui s'annonce, et la grande technicité attendue.

Au-delà de ce mouvement qui représente pour une partie des collègues une amélioration financière, au-delà des CAPN de promotions, le SGEN-CFDT tient ici à rappeler ses principales revendications :

Une revalorisation indiciaire qui passera en partie par un reclassement positif d'une bonne partie des EPLE et une avancée sur l'amélioration substantielle de l'IF2R. Le nombre de promus en Hors Classe doit être augmenté. L'ensemble de ces mesures doit concerner les adjoints.

Une reconnaissance de la pénibilité du travail dans certains établissements et une réflexion sur l'accumulation des tâches et des responsabilités pesant sur les personnels de directions titulaires et faisant fonction (réforme, décentralisation, refonte organisationnelle comme l'EFSP...). Dans une période où notre ministère veut changer beaucoup de choses en profondeur, les personnels de Directions et leurs proches collaborateurs sont soumis au stress, à la fatigue, à l'opposition voire l'agressivité de personnels ou d'usagers mécontents. Ils doivent faire face bien souvent seuls, rouage unique entre l'injonction et la réalité de terrain. Cela ne peut plus durer. Retenons pour illustrer notre désarroi les 15% de stagiaires qui auraient démissionné à ce jour.

Se pose ainsi l'accompagnement, le soutien et la reconnaissance de l'ensemble des personnels de direction par une vrai RH académique bien trop souvent inexistante, par une formation à la hauteur de cadres fonctionnels, par un gouvernement qui pose des actes tangibles en réponse à nos demandes.

Madame la Directrice, Madame la Sous-Directrice, Mesdames et messieurs les Recteurs (trices), Mesdames et Messieurs les membres de la CAPN,

Nous vous remercions pour votre attention.

Laurent le DREZEN

Ladja CHOPINEAUX

Commissaires paritaires nationaux SGEN-CFDT