

## Note sur la circulaire mobilité

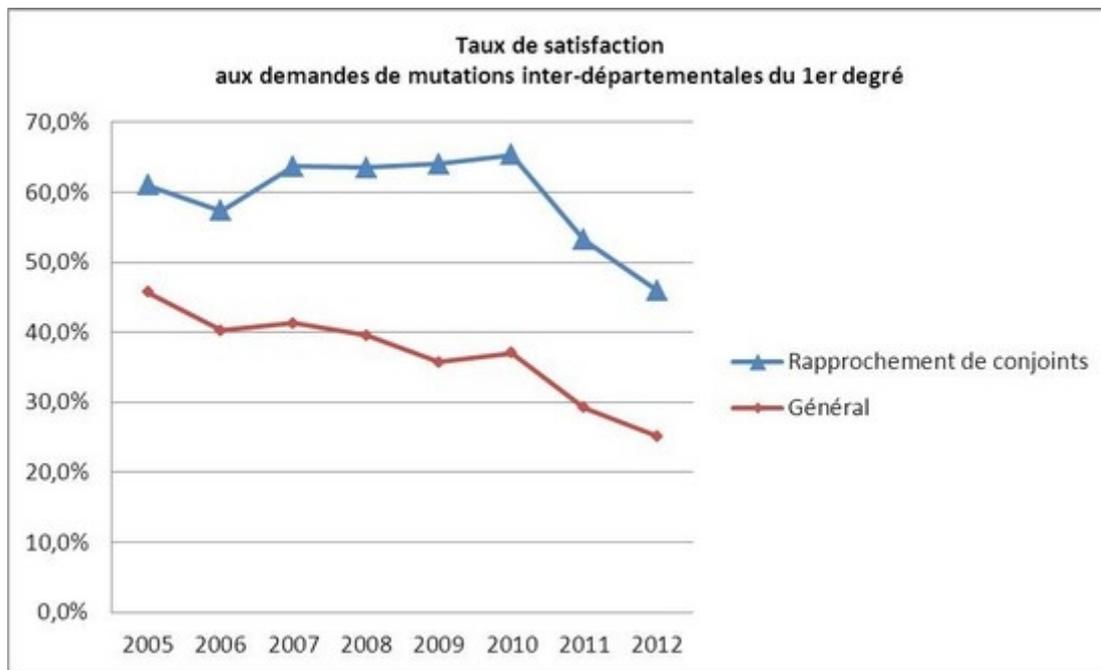
En 2008, le ministère avait mis en place une note mobilité concernant les mutations inter-départementales et les mutations intra-départementales. L'objectif annoncé était notamment d'améliorer les taux de satisfaction pour rapprochement de conjoints.

### Bilan concernant les mutations inter-départementales

Pour rappel, les statistiques des années précédentes en ce qui concerne les mutations inter-départementales ne présentent aucune amélioration, bien au contraire :

- baisse constante de la satisfaction des demandes satisfaites : 25 % l'an passé, 37,08 % pour 2010, 35,7% en 2009, alors qu'il était de 42,24% en 2008, 41,26% en 2007, 40,21% en 2006, 42,74% en 2005 et 45,76% en 2004 !

- baisse de la satisfaction des demandes au titre du rapprochement de conjoint, satisfaites à hauteur de 46 % l'an passé (contre 64 % précédemment).



De ce fait, les conjoints, le plus souvent des mères de famille, sont contraints d'interrompre leur carrière en ayant recours à un congé parental ou à une disponibilité.

Depuis la note de mobilité de 2008, les points et les majorations de points liées à la durée de séparation qui leur permettraient d'accélérer leur demande de mutation n'existent plus, ceux-ci n'étant attribués qu'au cas où la collègue concernée poursuit son activité professionnelle dans son département d'origine. L'importance du nombre de points pour la durée de séparation est telle qu'elle peut rendre impossible à des conjoints en séparation non effective d'atteindre le barème pouvant satisfaire leur demande. Le barème attribué ne permet donc plus à ces collègues de muter. Il est donc nécessaire de rétablir un barème qui prenne en compte les séparations non effectives.

Nous constatons également depuis la suppression de l'étude des demandes de 500 points au plan national une forte augmentation du nombre de demandeurs obtenant les 500 points. Pour autant, ils n'obtiennent pas systématiquement leur mutation contrairement aux modalités précédentes (commission nationale). De plus, les critères sociaux et familiaux n'entrent plus en compte dans l'attribution de ces points limitant ainsi le champ des personnels concernés.

**Dans ce contexte, nous demandons :**

### **Respect des instances paritaires :**

- le rappel de la nécessité d'une consultation effective des représentants du personnel dans les départements, avec communication dans un délai suffisant des barèmes pour pouvoir faire notre travail de vérification ;
- une réelle consultation des CAPD pour l'attribution de la majoration exceptionnelle de 500 points, avec présence effective du médecin de prévention et une harmonisation nationale des demandes étendues aux critères sociaux et familiaux ;
- une référence claire aux CAPD et non pas à des groupes de travail qui n'ont pas d'existence réglementaire ;
- une publication des calibrages demandés par les DASEN et les recteurs.
- un ajustement des calibrages par le ministère permettant d'ouvrir les possibilités de mutations.

### **Prise en compte humaine des situations**

- une modification des barèmes et des points de « durée de séparation » permettant de rendre possible une mutation en cas d'arrêt d'activité avec l'octroi de la moitié des points pour séparation. Au minimum, en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le congé parental doit être considéré comme du service effectif dans sa totalité pour la première année et pour moitié pour les années suivantes .
- une solution par corrections manuelles à l'issue des opérations informatisées, pour les collègues qui se verraient "doublés" par un autre collègue ayant un barème plus petit, entre 2 départements donnés; ces situations dues à l'ordre du traitement des permutations et des mutations, sont peu nombreuses et les collègues pourraient aisément être affectés en surnombre ;
- une phase manuelle complémentaire réelle, dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive et non pas sous un seul angle comptable.

### **Une égalité de traitement sur tout le territoire**

- l'ouverture des permutations informatisées pour le département de Mayotte ;

## **Concernant les mutations intra-départementales**

Auparavant, il n'y avait pas de cadrage national qui organisait les mouvements intra-départementaux. Les règles faisaient l'objet d'une prise en compte des réalités départementales, des priorités définies par le DASEN.

Le cadrage introduit par la note de service a conduit à s'éloigner de ces réalités, à déshumaniser cette opération, à enlever aux CAPD tout rôle de contrôle des opérations.

Sous prétexte d'efficacité, pour ne pas dire d'économie, l'objectif est d'affecter le plus grand nombre de collègue de manière définitive, y compris sur des postes non demandés. Ainsi, des insatisfactions qui étaient auparavant provisoires deviennent définitives.

L'objectif de ce mouvement doit rester à double objectif : répondre aux besoins du service sur tous les territoires et permettre aux enseignants de travailler dans de bonnes conditions.

- Nous demandons qu'aucun vœu non formulé par un collègue ne soit imposé par un DA-SEN (exemple: vœux géographiques qui deviennent une obligation dans certains départements) et qu'aucune affectation définitive ne se fasse sans vœu volontaire ;
- Nous demandons la limitation des postes à profil aux seuls postes à compétences particulières qui une fois reconnues laissent place aux règles communes pour départager les candidats compétents ; une communication claire aux collègues de la nature des postes à profil et des compétences exigées ;
- Nous demandons le retour d'une consultation des instances paritaires qui fait défaut dans certains départements;
- Nous demandons le retour à deux phases informatisées dans les départements où cela est nécessaire et possible

**La loi sur la mobilité devait améliorer la stabilité dans les équipes. Nous souhaiterions un bilan sur ce point.**

