



barème p. II

100

SPECIAL INTRA 2018

UNIVERSITÉ SYNDICALISTE



info claire p. IV

spécial INTRA 2018...  

L'édito

Défendre l'égalité

Ce mouvement est le dernier du mandat des commissaires paritaires que vous avez élus en 2014. Tout au long de ces quatre années, les élus SNES-FSU, nationaux et académiques, se sont battus, dans le respect des droits de chacun, pour permettre la mutation du plus grand nombre possible de collègues (équilibres et respect du barème, ouvertures de capacités d'accueil au mouvement inter...). Leur objectif a toujours été l'égalité de traitement des demandeurs sur tout le territoire, le respect des règles et la transparence, mais aussi le conseil et l'information. Ils ont fourni un important travail de vérification des projets de l'administration dans lesquels ils ont trouvé et fait corriger de nombreuses erreurs. La phase intra s'ouvre dans un contexte de schizophrénie ministérielle : d'un côté l'engagement de la tenue de discussions sur un rééquilibrage du barème, de l'autre un ministre qui se fait l'avocat d'affectations aux mains des chefs d'établissement au mépris de règles équitables. Le SNES-FSU continue de combattre une telle orientation. La formulation des vœux, leur pertinence, leur ordre, les effets sur le barème, vont être d'une grande importance pour obtenir la mutation intra que vous souhaitez. Cette publication nationale, les publications académiques et les élus du SNES-FSU vous aideront dans cette tâche. Pour permettre aux élus du SNES-FSU de continuer à fournir le travail de qualité que vous leur reconnaissez, votez pour les listes présentées par le SNES et la FSU aux élections professionnelles de décembre 2018 ! ■



Xavier Marand, secrétaire général adjoint



Thierry Meyssonier, secrétaire national

mobilité choisie

Le ministre marche de travers



Obtenir une affectation est un moment très important de la carrière et de la vie personnelle de chaque collègue : il convient donc de prendre toutes les dispositions pour réussir sa mutation.

À plusieurs reprises, le ministre a fait part de sa volonté de modifier le système des affectations et mutations. Dès cet été, il annonçait vouloir donner aux chefs d'établissement la capacité de choisir les professeurs.

Au prétexte de vouloir rendre la gestion des ressources humaines plus humaine, il veut instaurer l'opacité et les passe-droits en s'affranchissant du pouvoir de contrôle des commissaires paritaires élus du personnel. Il

souhaite « une vision plus académique ».

L'argument d'être « au plus proche du terrain » n'a rien de nouveau et a déjà été utilisé maintes fois : par C. Allègre puis par L. Chatel par exemple. Le premier pour déconcentrer le mouvement en 1999 et l'organiser en deux phases (inter puis intra). Tout le monde fait aujourd'hui le constat que ce mouvement est une aberration en ce qu'il contraint les candidats à mutation à changer d'académie à l'aveugle, ce qui a pour conséquence une autocensure des personnels qui ne prennent pas le risque de demander une autre académie tant ils craignent de se retrouver loin de la zone géographique souhaitée lors de la phase intra. Le second, lors de la création des ÉCLAIR. Dans l'espoir de pourvoir les postes vacants dans certains établissements de l'éducation prioritaire et de stabiliser les équipes, les personnels pouvaient demander

directement, sans participer au mouvement inter, certains établissements. Ensuite, les chefs d'établissement choisissaient parmi les professeurs qui adhéraient à leur projet d'établissement. Le bilan fut sans appel : les académies attractives le sont restées, les non attractives aussi, et les équipes ainsi recrutées ne sont pas restées plus longtemps en poste dans l'établissement.

C'est pourtant ce modèle qui se dessine dans les propos du ministre, tout en critiquant l'actuel : « le système actuel est trop aveugle et des améliorations devront sans doute être apportées ». Si le ministre tient vraiment à faire que le système ne soit plus « aveugle », nous avons la solution : repenser un mouvement national en un seul temps avec la possibilité de mutations de poste à poste.

Seule la conjugaison d'un mouvement en un seul temps et la création de postes permettra d'allier les intérêts des personnels et ceux du service public, tout en garantissant une couverture équitable des besoins académiques, une meilleure satisfaction des vœux des personnels grâce à une plus grande mobilité, l'équité et l'égalité de traitement pour tous. À travers ce nouveau mouvement, le SNES-FSU promeut l'idée de mobilité choisie et volontaire. Le mouvement doit se dérouler selon des critères lisibles et quantifiables, et garantir la transparence des opérations. En parallèle les recrutements nécessaires doivent être planifiés et le volontariat sur les postes peu attractifs favorisé par un plan d'ensemble équilibré. ■

Pour une mobilité choisie et volontaire

ONT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DE CE « SPÉCIAL INTRA 2018 » LES MEMBRES DU SECTEUR EMPLOI DU SNES-FSU NATIONAL. ONT COORDONNÉ CETTE PUBLICATION : FLORENCE DENJEAN-DAGA ET THIERRY MEYSSONNIER.

MUTATIONS INTRA 2018



POUR LE DROIT DE MUTER



barème Équité de traitement et transparence

Outil de gestion pour l'administration, le barème permet un classement des demandeurs selon un ensemble de critères quantifiés et objectifs prenant en compte la situation de carrière, administrative, familiale, et les choix individuels.

Le barème indique à l'administration comment elle doit traiter chacun en fonction de règles communes qui doivent s'appliquer à tous. Mais il est aussi un outil de contrôle pour les élus du personnel, il permet de vérifier la régularité des actes de gestion opérés par l'administration, d'établir la transparence des opérations et de combattre les tentatives de passe-droits.

À ce titre, le barème est un garde-fou contre l'arbitraire. S'en affranchir, c'est ôter à des collègues toute possibilité de muter. Seul le respect

d'un barème équilibré, s'appliquant à tous, permet d'éviter que les mutations soient subordonnées à des critères subjectifs, variables, non transparents : avis d'un chef d'établissement, « mérite », docilité...

Le barème est un garde-fou contre l'arbitraire

Les postes spécifiques

Ainsi les procédures particulières de recrutement en éducation prioritaire maintenues dans certaines académies continuent de limiter la mobilité des collègues en sortant un nombre non négligeable de postes de la règle commune et mettent les collègues retenus dans une situation parfois délicate vis-à-vis de leur hiérarchie.

La question du recrutement sur les postes spécifiques, qui se fait sur avis – du chef d'établissement, des corps d'inspection et du recteur –, après étude d'une candidature via un CV et une lettre de motivation et en dehors de tout barème, doit être elle aussi posée. Dans ses annonces, le ministre dit vouloir multiplier les postes à profil. Ce serait une atteinte grave à la mobilité et à l'équité en donnant un poids considérable aux chefs d'établissement en matière d'affectation. La transparence des opérations ne pourrait plus être garantie. Les collègues en rapprochement de conjoint ou avec une ancienneté de poste importante pourraient se voir opposer à leur demande un refus

face à un profil censé correspondre au poste.

Le SNES-FSU n'a cessé d'intervenir dans toutes les instances de dialogue concernant le mouvement, aussi bien nationales qu'académiques, pour mettre en avant ses revendications : garantir à tous un traitement équitable par des barèmes améliorés, à l'inter comme à l'intra. Ce combat prend une importance capitale dans le contexte actuel.



Les commissaires paritaires académiques vérifient tous les barèmes avec la plus grande vigilance et font corriger les erreurs par l'administration.

Une évolution nécessaire

Pour le SNES-FSU, le barème actuel doit évoluer pour mieux prendre en compte, de manière plus progressive, la réalité des situations et pour laisser la part la plus réduite possible aux critères ultimes (tel l'âge). Il ne doit pas « survaloriser » certains choix ou situations, opposer situations familiales et stratégies individuelles, stabi-

lité des équipes pédagogiques et désir – au moment où on le choisit – de changer d'établissement.

La progressivité des éléments chiffrés et l'équilibre entre ces éléments doivent permettre à chaque collègue qui le souhaite d'espérer obtenir une mutation dans un délai raisonnable. Enfin, sa continuité dans le temps doit être un point d'appui pour

permettre l'élaboration de stratégies personnelles de mutation à moyen terme.

Le SNES-FSU a obtenu l'assurance de la part de la Direction générale des ressources humaines qu'une réflexion serait menée dans des groupes de travail en vue d'un rééquilibrage du barème. Le SNES-FSU y portera ses revendications. ■

budget Pas de mouvement sans postes

Le mouvement, dans ses deux phases, est fortement dépendant des créations de postes.

Au budget 2018 est prévue la suppression de 2 600 emplois de stagiaires et des crédits correspondants. Le ministre

affirme que ces suppressions seront sans impact sur les « moyens d'enseignement ». Il n'a cependant donné aucune indication sur les conséquences dans les académies de ces suppressions de crédits qui correspondent à l'équivalent de 1 300 moyens d'enseignement à temps plein devant élèves. Le second degré est ainsi véritablement sacrifié :

on assiste à une vaste opération de redéploiement entre académies alors que 26 000 élèves supplémentaires sont attendus.

La baisse du nombre de stagiaires à affecter à la rentrée 2018 aura mécaniquement un effet négatif sur le mouvement des titulaires en diminuant les possibilités qu'ils ont d'obtenir une mutation.

La bataille pour la création de postes

Une partie importante de la qualité des mouvements intra tiendra aussi à la capacité de la profession à lutter, dans chaque établissement, pour obtenir que soient créés des postes en nombre suffisant et soumis à la règle commune, que baisse le nombre d'heures supplémentaires, que la pondération en REP+ et en Première/Terminal ne soit pas comptabilisée en heures supplémentaires mais vienne bien en réduction des maxima horaires hebdomadaires de service.

De l'issue de cette bataille dépendra la satisfaction de beaucoup de demandeurs. Dans l'unité la plus large, construire des mobilisations collectives est clairement la seule façon de changer la donne. ■

paritarisme Contre l'arbitraire

Le projet de mouvement est soumis à l'avis des élus en CAP et FPM par l'administration.

Les CAP (commissions administratives paritaires) et les FPM (formations paritaires mixtes) regroupant la CAP agrégés et la CAP certifiés sont des instances de contrôle démocratique sur les actes administratifs et de gestion des personnels, car composées pour moitié de représentants des personnels élus au suffrage universel direct lors des élections professionnelles. L'autre moitié est composée de représentants de l'administration.

Face à la puissance du pouvoir d'État et au poids des hiérarchies locales, ces instances ne sont ni des lieux de cogestion, ni des chambres d'enregistrement.

Les élus du SNES-FSU examinent les projets de l'administration, dépis-

tent les oublis, font rectifier les erreurs, proposent et obtiennent des améliorations dans le respect des règles communes, du statut et des droits individuels et collectifs, communiquent individuellement aux syndiqués et aux non syndiqués qui en ont fait la demande leur résultat personnel, publient les barres...

La lutte contre les tentatives d'arbitraire, pour la justice et l'égalité de traitement, sont des enjeux très concrets, toujours d'actualité : l'antienne du « mérite », *nec plus ultra* de la pensée managériale, reste encore prégnante. C'est cela qu'il faut combattre.

Vous pouvez compter sur le SNES et sur la FSU pour vous représenter réellement dans les instances. Le SNES et la FSU comptent sur vous pour leur apporter vos suffrages lors des élections professionnelles de décembre 2018.

C'est à vous de faire en sorte que votre syndicat et votre fédération sortent renforcés de ces élections ! ■



Les commissaires paritaires informent et conseillent les candidats à la mutation.

Témoignage

“ Je ne sais pas où j'aurais atterri sans le SNES-FSU...”

Julie, sortie de l'ESPE de Montpellier et « parachutée » dans l'académie de Versailles, était un peu perdue entre les quatre départements, ses 805 collègues et lycées, sa très grande diversité sociale et scolaire. Les conseils du SNES-FSU lui ont permis de faire des choix entre les établissements, les groupements de communes... Si au bout du compte, Julie n'est pas parvenue au lycée de ses rêves en bordure de la capitale, son affectation lui permet aujourd'hui d'intégrer une équipe pédagogique stable et de construire une stratégie pour rejoindre son académie d'origine dans les années à venir.

21 600

Nombre de participants à la phase inter 2018 (hors PEPS et PLP), dont près de 50 % sont des participants obligatoires.

Témoignage

“ J'ai enfin compris comment ça marchait !”

Florian est TZR depuis six ans dans l'académie de Toulouse et il multiplie les remplacements sur plusieurs établissements. Conseillé par la section syndicale SNES-FSU d'un de ses établissements d'exercice, il contacte le SNES académique. Les conseils prodigués et le temps qui lui a été consacré l'ont rassuré et lui ont permis d'affiner ses choix et d'obtenir une affectation conforme à ses aspirations et à ses projets personnels.

bonifications Les priorités légales

De nombreuses situations sont prises en compte dans les barèmes de mutations.

Trois d'entre elles sont inscrites dans la loi 84-16 de janvier 1984. Elles concernent les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour raisons professionnelles, les fonctionnaires reconnus handicapés et les fonctionnaires exerçant dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. Une quatrième a été ajoutée suite à l'adoption, le 1^{er} mars 2017, des lois portant sur la déontologie des fonctionnaires et sur l'égalité réelle Outre-mer : le CIMM (centre des intérêts matériels et moraux).

Les priorités légales ouvrent droit à des bonifications dans le cadre du barème : au titre du rapprochement de conjoints, du handicap et de l'exer-

cice en éducation prioritaire (REP, REP+ et/ou Politique de la Ville). Selon les rectorats, les autres situations, ne relevant pas de ces priorités légales, sont plus ou moins bien prises en compte dans le barème de la phase intra (parent isolé, mutations simultanées, agrégé demandant un lycée, TZR, stagiaires, réintégration, vœu préférentiel...).

Répondant à une de nos revendications, le ministère a enfin décidé cette année de prendre en compte, dans le barème, le droit des enfants de parents séparés à être élevés par leurs deux parents. Il a mis en place la bonification « autorité parentale conjointe » qui, si elle n'est pas une priorité légale, est calquée sur la bonification pour rapprochement de conjoint qui, elle, en est une.

Un constat

La politique ministérielle des dernières années, imitée par les rectorats à l'intra, a profondément déséquilibré le barème : en 2005, en survalorisant les sorties des établissements classés APV puis à partir de 2015 des REP/REP+, en 2012, en valorisant considéra-

ment la séparation des conjoints, en 2015 en plafonnant à l'inter le vœu préférentiel, seul moyen pour certains collègues exclus des priorités légales d'obtenir satisfaction un jour. Tout ceci s'inscrit dans une dérive inquiétante qui vise à considérer, dans notre ministère, que les « priorités légales » doivent être absolues.

Traiter l'ensemble des situations

Pour le SNES-FSU, les priorités choisies et définies par l'administration ne doivent pas donner lieu à des bonifications obérant la possibilité de muter pour les collègues n'en relevant pas. Un barème progressif, diversifié et équilibré doit permettre la prise en compte de la situation réelle des demandeurs de mutation et donner une perspective à chacun. C'est ce que défendent le SNES-FSU national auprès du ministère et les sections académiques du SNES-FSU dans chaque rectorat. En tout état de cause, les deux éléments communs à tous, l'ancienneté de service et de poste, doivent être renforcés, la progressivité de cette dernière servant de référence pour l'ensemble des bonifications. ■

Mesure de carte scolaire

La réaffectation des collègues victimes de la suppression de leur poste fait partie des obligations de l'administration. Elle doit trouver un support au plus près de celui supprimé. Deux ans après la mise en œuvre de la très controversée réforme du collège, les disciplines comme les langues anciennes et régionales, les langues vivantes, à l'exception de l'anglais, restent sur la sellette.

La mise en concurrence des disciplines dans le cadre de l'autonomie ainsi que les annonces sur la réforme du lycée que certains recteurs tentent d'anticiper sont également susceptibles d'augmenter les mesures de carte scolaire.

Face aux difficultés grandissantes de réaffectation et lorsque la lutte collective n'a pu sauver un poste, il est essentiel de bien connaître ses droits et la formulation adéquate de ses vœux. Consultez impérativement votre section académique. ■



TZR Remplaçants titulaires

Pour le SNES-FSU, le remplacement n'est pas une question annexe.

Dans l'intérêt du bon fonctionnement du service public d'éducation et des agents remplissant cette mission, les postes consacrés au remplacement ne doivent pas être considérés comme une variable d'ajustement.

La situation du remplacement

Force est de constater qu'actuellement le déficit de professeurs, CPE et Psy-ÉN est toujours important. Les besoins

sont tels que les marges de manœuvre pour le remplacement sont restées insuffisantes avec pour conséquences : une couverture des besoins de remplacement très dégradée et un recours important à l'emploi précaire ; des conditions de travail et d'emploi des collègues remplaçants souvent intolérables (affectation sur plusieurs établissements avec des emplois du temps impossibles, des temps de trajet ahurissants...).

L'administration ne peut pas faire ce qu'il lui plaît, y compris en cas de nécessité de service.

Des conditions de travail acceptables, la prise en compte des frais de déplacement, la pérennité de l'établissement de rattachement (une avancée qu'il faut régulièrement rappeler aux rectorats), la nécessité d'un arrêté d'affectation sont des combats que le SNES-FSU mène à tous les niveaux avec les collègues TZR pour améliorer leur situation quotidienne.

Quant aux carrières, avec la mise en place du PPCR, les disparités en classe normale s'atténueront sans doute, mais le SNES-FSU restera vigilant pour exiger une réelle équité de traitement.

L'affectation au sein de la zone

Lors du mouvement intra-académique, des collègues peuvent être affectés sur un poste en zone de remplacement, soit à leur demande, soit en extension. Dans la plupart des académies, en vue d'un groupe de travail spécifique, les collègues ont la possibilité de formuler des « préférences ».

Le SNES-FSU demande que cette phase dite « d'ajustement » soit une véritable étape du mouvement avec calendrier particulier, formulation de vœux (et non de « préférences »), application d'un barème.

Comme pour la phase intra, il est essentiel d'être suivi grâce à la fiche syndicale spécifique à l'affectation des TZR. ■



REP/REP+ Non au profilage

Depuis la rentrée 2015, la carte de l'éducation prioritaire a connu une refonte d'ensemble : suppression des APV et construction d'un double périmètre (REP et REP+), pondération des heures d'enseignement dans les établissements REP+ et augmentation significative des indemnités.

Le manque de transparence dans le classement des établissements, l'insuffisance du nombre d'établissements classés REP+ et la mise à l'écart des lycées dans la redéfinition de l'éducation prioritaire sont loin de répondre aux attentes des personnels. De plus, rien n'est fait sur le terrain pour l'amélioration des conditions d'études des élèves, sur le nombre d'élèves dans les

classes, sur les créations de postes de CPE, d'infirmières, de surveillants et d'assistantes sociales.

Mutation sur avis ?

La gestion des mutations montre que l'administration n'a pas renoncé à une vision managériale de la gestion des personnels : certains recteurs ont décidé de maintenir un avis du chef d'établissement pour l'affectation dans ces établissements. Ils sont confortés en cela par les annonces du ministre qui souhaite augmenter le nombre de postes à profil. Le SNES-FSU combat ces dispositifs de profilage déguisé qui accroissent les pressions sur les personnels, mettent à mal le travail en équipe et amoindrissent les possibilités de mutation de l'ensemble des collègues. Par ailleurs, l'application d'une bonification importante et non progressive de sortie d'éducation prioritaire après cinq ans d'exercice a depuis longtemps montré sa « nocivité » : elle accélère la « rotation » et la déstabi-



lisation des équipes tout en contribuant elle aussi à enrayer la fluidité du mouvement.

Enfin, les bonifications transitoires de sortie du dispositif APV ne sont plus appliquées qu'aux collègues affectés en lycée et ne le seront que pour ce mouvement et le mouvement 2019 :

faible compensation au regard du retard pris dans leur classement en EP. Le SNES-FSU demande le maintien des bonifications acquises à ce titre sans limite de durée.

Il est temps que le ministre s'attaque sérieusement au chantier de l'éducation prioritaire ! ■

276

C'est le nombre de capacités d'accueil supplémentaires qui ont été demandées par les élus du SNES-FSU lors des FPMN de l'inter 2017. 21 capacités ont été demandées par les élus de l'ensemble des autres organisations syndicales !



53 000

Un peu plus de 53 000 participants à la phase intra 2017 (hors PEPS et PLP), dont un tiers étaient des participants obligatoires.

les élus du SNES-FSU

Une information claire et une défense efficace

Les élus du SNES-FSU de chaque académie étudient la situation de chacun, la stratégie la plus apte à répondre aux priorités individuelles.

Loin de pratiques démagogiques consistant uniquement à diffuser les projets ou les résultats, le SNES-FSU s'attelle à être auprès des collègues tout au long de la procédure pour les aider et les soutenir dans leurs démarches.

Pour formuler des vœux en connaissance de cause, les collègues ont besoin d'informations précises et fiables. Par leur connaissance du terrain, leur expérience et leur présence en nombre dans les commissions paritaires, les élus du SNES-FSU sont à même de les conseiller efficacement.

Sur le site national et les sites académiques, différentes brochures et documents sont mis à disposition des syndiqués : ce supplément à L'US et les fiches de suivi, les bulletins académiques publiés par chaque S3, les cartes « mutations 2017 » avec les barres intra des départements et ZRD, les barres des communes et des groupements de communes de l'intra 2017. Dans les académies, les élus et militants organisent des réunions et reçoivent aussi individuellement pour renseigner et aider.

Le travail préparatoire

Le travail préliminaire des élus est de contrôler et de faire corriger dans les groupes de travail les vœux et barèmes de chaque demandeur. La fiche syndicale de suivi est fondamentale dans cette première étape de l'intra. Vient



dans un deuxième temps la vérification de l'intégralité du projet de mouvement transmis par l'administration, sa correction si nécessaire pour rétablir chaque demandeur dans ses droits, et la recherche des améliorations possibles dans le strict respect des règles communes.

Le travail préparatoire sur le projet de l'administration requiert du temps et une maîtrise parfaite des règles du mouvement. Les élus du SNES-FSU effectuent un contrôle systématique

de la totalité du projet. Ils vérifient d'abord la réalité des postes mis au mouvement et s'assurent, grâce aux documents obtenus lors des CT académiques et départementaux et par les informations des collègues dans les établissements, qu'aucun ne manque. Ils contrôlent ensuite l'intégralité des affectations proposées, conformément aux principes du mouvement. Ils proposent des corrections du projet afin de garantir les droits de chaque collègue. Ils recherchent enfin toutes

les améliorations, dans le strict respect des vœux et barèmes de chacun : améliorations qualitatives (meilleur rang de vœux...) et quantitatives (mutations supplémentaires dites « intra-commune » et « intra-département »). C'est ce travail précis et exhaustif qui garantit à chaque demandeur que l'égalité de traitement est respectée.

En commission

L'examen du projet de mouvement est mené de manière contradictoire en

Pour une information fiable des résultats

À l'inverse de certaines organisations syndicales dont la préoccupation première est de diffuser à la hâte des informations, les élus du SNES-FSU prennent le temps de vérifier chaque résultat individuel. Ce n'est qu'une fois ce travail de vérification effectué que nous communiquons aux syndiqués par mail, SMS ou par courrier :

- après la fin des groupes de travail, pour chaque vœu, le barème détaillé retenu par l'administration ;
- après les commissions d'affectation, leur résultat individuel définitif et les barres pour chaque vœu non satisfait.

Sur le site national, les syndiqués bénéficient d'un accès personnel direct aux informations individuelles les concernant.

Les non-syndiqués qui en auront fait la demande via la fiche contact auront connaissance de leur résultat. ■

commission. Les résultats sont ensuite arrêtés par le recteur. Dans les commissions, l'argumentation des élus du SNES-FSU est déterminante et leur efficacité est reconnue. L'expérience montre que les corrections et améliorations peuvent concerner parfois plus du quart des demandeurs dans une discipline. C'est cet examen contradictoire qui assure la totale transparence dont voudrait s'exonérer l'administration au titre de « l'adaptation du profil » ou de la « gestion ».

Le SNES-FSU et ses élus sont résolus à continuer d'exercer le contrôle démocratique pour lequel la profession les a mandatés. ■

projet Une diffusion illusoire

Depuis plusieurs années les rectorats ont renoncé à transmettre aux demandeurs le projet de mouvement.

La complexité et la variabilité des paramètres sur lesquels repose le mouvement interdisent de considérer comme définitif et abouti tout projet informatique : volume des postes mis au mouvement et poids relatif des postes profilés, nombre des mesures de carte scolaire, nombre de postes en établissement et en zone de remplacement, « équilibre » du barème académique... De plus, le fonctionnement du logiciel, bien qu'il soit très performant, génère toujours des erreurs : le constat établi depuis longtemps est qu'il « oublie » d'affecter, en nombre variable, des collègues qui auraient dû obtenir satisfaction (on les nomme « candidats cachés »), et que les réaffectations après mesure de carte scolaire doivent être retravaillées « à la main », la règle de réaffectation n'étant pas respectée par l'algorithme.

Enfin, certaines données administratives évoluent chaque année : état des postes, départs à la retraite, reports de titularisation, détachements en cours... La prise en compte de demandes tardives ou d'annulations demandées par les collègues dans le respect du calendrier fixé peut également modifier les choses.

C'est pourquoi, le SNES-FSU a toujours demandé à ce que le projet ne soit pas diffusé pour éviter non seule-



Le SNES-FSU est opposé à la publication du projet, source d'incohérences et d'inexactitudes.

ment aux collègues le stress d'une attente des résultats définitifs mais aussi des pressions de l'administration

pour limiter les modifications pourtant nécessaires pour rétablir chacun-e dans ses droits. ■

Diffuser le projet ou non ?

Pour l'inter 2018, le nouveau ministre semble vouloir persister à diffuser un « projet » d'affectation avant qu'il ne soit étudié et corrigé par les commissaires paritaires, alors que la quasi-totalité des recteurs ont renoncé à cette pratique depuis l'intra 2013. Le ministère aurait été bien inspiré de suivre cette voie car le premier envoi de SMS lors de la phase inter 2017 a été un véritable fiasco ! Des collègues non demandeurs de mutations ont eu la surprise de recevoir un message leur indiquant un projet d'affectation dans une autre académie que la leur ! Indépendamment de cette péripétie, sous couvert d'information rapide, il s'agit d'une manœuvre dont le but réel est de chercher à s'affranchir du contrôle exercé par les élus du personnel. Ce qui est en jeu, c'est l'existence de règles connues de tous et applicables à tous, et la capacité des élus de s'assurer de leur respect. Cette tentative d'enlever le bon déroulement des commissions paritaires est dans la veine des menaces sur un traitement équitable des demandeurs distillées par le ministre au fil de ses interventions.

La fiche syndicale Intra 2018

Ce document est indispensable aux élus pour suivre les dossiers individuels et pouvoir intervenir. Accompagnée des copies de la confirmation écrite de participation au mouvement et des pièces justificatives ainsi que des éléments complémentaires jugés utiles, elle leur est indispensable pour :

- conseiller efficacement dans la stratégie avant la date limite de modification des vœux ;
- vérifier et compléter les informations enregistrées par l'administration afin de faire valoir tous les droits à bonification dans le respect des règles communes ;
- faire rectifier des erreurs et faire prendre en compte des oublis ;
- peser sur les textes réglementaires pour permettre l'interprétation la plus favorable en s'appuyant sur des situations individuelles et faire avancer nos demandes d'amélioration pour tous ;
- mieux informer des résultats.

