

GROUPE DE TRAVAIL SUR LES MUTATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Mars 2007

CONTRIBUTION DU SNESUP-FSU

I - Introduction

La possibilité pour les fonctionnaires de bénéficier de mutations est, de fait, refusée à de nombreux enseignants-chercheurs et aux enseignants du Supérieur. Ceci a des conséquences parfois dramatiques, notamment dans des situations d'éloignement de conjoints pour de longues années. La tenue de ce groupe de travail fait suite à la réponse positive du Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à la demande de notre syndicat, dans le but de chercher des solutions à cette situation bloquée. Nous nous félicitons de sa tenue et espérons que des mesures concrètes seront adoptées.

La présente contribution s'appuie sur les nombreux appels et témoignages que reçoit le SNESUP. Tous les collègues qui nous avaient contactés au cours des deux dernières années ont été invités à se joindre à nos travaux préparatoires. Plusieurs membres du collectif MOUVE s'y sont également associés.

Ce document se présente en deux parties : une analyse de la situation, puis une série de propositions couvrant l'ensemble du problème, depuis les mutations jusqu'aux transferts de postes. Nos propositions concernent aussi bien les Enseignants-Chercheurs que les Enseignants de statut Second Degré

II - Analyse de la situation

II.1 - Dispositif actuel de mutations

Les nombreux témoignages reçus par le SNESUP démontrent le caractère inadapté du système et le blocage qui en résulte. La mise en concurrence des demandeurs de mutation avec les candidats en recrutement, aggravée par les indications erronées dans le Guide des Commissions de Spécialistes, est une négation du droit à mutation. La plupart des commissions ne tiennent aucun compte des motifs de la demande de mutation, notamment le rapprochement de conjoint.

Le ministère a pu dresser cette année pour la première fois une statistique des recrutements et mutations. On y lit que pour les MCF, 26% des candidats à la mutation en ont obtenu une. Ce chiffre masque de fortes disparités, beaucoup de collègues restant de nombreuses années bloqués ; par ailleurs il est biaisé par le nombre important de collègues ayant renoncé à candidater en mutation.

II.2 - Transferts de postes

Ce dispositif est loin d'être négligeable. Organisé deux fois par ans, il a par exemple permis le transfert de 77 collègues en juin 2006, à comparer aux 203 mutations obtenues la même année.

Si beaucoup de ces transferts se font sous la forme d'un échange entre deux collègues, ceci est difficile à mettre en place, en raison principalement de la difficulté à trouver un collègue souhaitant un échange, mais aussi de la réticence de certains établissements. Il manque une reconnaissance réglementaire et une structure officielle assurant la centralisation des souhaits de mutation et menant une concertation avec les universités.

Nous avons noté de plus en plus le recours à des échanges de postes contre un poste vacant, dont la mise en place semble poser nettement moins de difficultés.

II.3 - Délégations

Faute d'une satisfaction immédiate d'une demande de mutation, la délégation apporte une solution provisoire plus souple que le détachement, assez facile à mettre en œuvre, et non limitée dans le temps. Elle permet au collègue de nouer des contacts avec l'établissement d'accueil, espérant ainsi favoriser ultérieurement une mutation réussie.

Malheureusement, ces deux dernières années, on a assisté à des refus de délégations de la part de l'établissement d'origine sous divers prétextes, allant de la crainte de la LOLF à un « intérêt du service » invoqué sans précisions. Nous estimons cette attitude scandaleuse.

II.4 - Enseignants de statut second degré

Les constats ci-dessus concernant d'une part les mutations, d'autre part les transferts de postes, peuvent être énoncés à peu près dans les mêmes termes pour les collègues de statut second degré.

Toutefois le « recrutement » de collègues du second degré n'est en réalité qu'une affectation, concernant des collègues déjà recrutés dans leur corps et qui n'en changent pas. Elle s'assimile à un mouvement particulier, pour lequel il est regretté l'absence du recours à un barème, comme c'est le cas pour l'ensemble du mouvement dans le second degré, permettant la prise en compte de critères multiples et notamment du rapprochement de conjoints tout en laissant une latitude aux commissions de choix pour assurer la correspondance entre les besoins locaux et le CV des candidats.

En deuxième lieu, les modalités de nomination d'un collègue de statut second degré dans le supérieur sont extrêmement vagues, faisant juste l'objet de 8 lignes dans une note de service renouvelée annuellement. Il est nécessaire de préciser ces modalités et ce serait l'occasion de les mettre en conformité avec le droit à mutation.

III – Pistes de travail proposées par le SNESUP-FSU

III.1 - Mutations des Enseignants-Chercheurs

Nous proposons la mise en place d'un **contingent de postes ouverts seulement à la mutation**. Son introduction nécessite la modification du décret de 84. Un tel contingent, pour que soit réellement augmenté le pourcentage de postes pourvus en mutation, devrait atteindre 15% du nombre de postes offerts au recrutement.

Nous demandons la mise en place effective d'un **tour préalable de mutations**. Celles-ci se dérouleraient vers le mois de janvier, aménageant ainsi un décalage qui garantirait un traitement distinct des candidats par rapport à celui opéré pour les détachements et les recrutements.

Les mutations porteraient sur une assiette de postes que nous modulons en deux parts distinctes :

- le contingent spécial mentionné ci-dessus,
- tous les postes qui actuellement sont ouverts à la mutation et au recrutement (postes correspondant aux articles 26-I-1 et 46-1) doivent être ouverts à la mutation. Ne seront ensuite proposés au recrutement que ceux non pourvus en mutation.

Les postes libérés par des candidats obtenant leur mutation seraient immédiatement publiés au recrutement de mai : ainsi le nombre de nouveaux recrutés serait égal au nombre de postes budgétés.

Le fonctionnement des opérations de mutations doit être modifié pour comporter le recours à des rapports écrits, une audition et l'exigence d'une motivation en cas de refus des mutations par la commission de spécialistes.

III.2 - Affectation des Enseignants de statut Second Degré

Les affectations d'enseignants de **statut second degré** doivent être effectuées par des **commissions de choix** dont nous demandons la mise en place dans les établissements.

Les modalités de désignation et de fonctionnement de ces commissions doivent être **définies réglementairement**, et non simplement par une circulaire annuelle.

Afin de permettre la prise en compte de critères multiples lors du choix d'affectation et notamment l'éloignement de conjoints, le texte réglementaire définissant les commissions de choix doit prévoir l'adoption d'un **barème** indicatif (voir en annexe une proposition de barème).

III.3 - Transfert de postes

Nous demandons l'adoption d'un **volant de postes réservés à la compensation des transferts de postes**, qui serait fixé annuellement sur proposition du CNESER ou de la commission décrite au point III.4.

III.4 - Commission Nationale pour les Mutations et Transferts

Nous proposons la mise en place d'une **commission nationale pour les mutations et transferts**. Cette instance paritaire pourrait être une émanation du CNESER.

Elle recevrait par l'intermédiaire des services du ministère les vœux de mutation émis par l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants de statut second degré. Elle serait en mesure de gérer globalement les demandes, croisant les souhaits entre eux et, pour les départager, usant de critères transparents –voire de barème multicritère analogue à celui évoqué au point III.2.

Tenant compte éventuellement des mutations obtenues dans le cadre du tour préalable (point III.1) et se plaçant dans les limites du quota réservé aux transferts (point III.3) cette commission serait l'interlocuteur des universités pour organiser en concertation avec elles les transferts.

Cette commission serait chargée de l'établissement d'un bilan annuel des mutations et transferts dans l'Enseignement Supérieur.

Elle jouerait enfin le rôle **d'instance d'appel** en cas de refus de mutation.

III.5 - Mesures complémentaires en cas d'éloignement de conjoints

Pour les personnels en poste dans l'enseignement supérieur et dont le conjoint exerce un emploi public ou non dans une localité différente, nous proposons, dans l'attente du rapprochement de conjoints, plusieurs mesures améliorant leurs conditions de travail :

- 1) Pour une demande de délégation, suppression du veto du président ou directeur de l'établissement d'origine
- 2) Dispense d'exeat dès la titularisation (autorisation préalable de l'établissement d'origine pendant les 3 années qui suivent la nomination).
- 3) Prise en charge totale des frais de déplacement du domicile au lieu de travail
- 4) Aménagement des emplois du temps sur trois jours et liberté du lieu de résidence en fonction des choix familiaux.

Outre les modifications réglementaires nécessitées par certaines de ces mesures, nous demandons qu'une circulaire reprenant ces points soit adressée à tous les établissements du supérieur.

PROJET DE BAREME POUR MUTATION DANS LE SUP.

A partir des éléments du barème 2nd degré extraits du BO spécial n°8 du 16/11/06 (annexe I)

I - Ancienneté de service (échelons)

- + 7 points par échelon (acquis au 30/08/06 par promotion ou 1^{er}/09/06 par reclassement).
- + 21 points au moins et forfaitairement pour les 1, 2 et 3^e échelon.
- + 49 points forfaitaires et 7 points par échelon de la hors classe.

II - Ancienneté dans le poste

- + 10 points par année (quel que soit le poste, supérieur ou second degré).
- + 25 points sup. par tranche de 4 ans d'ancienneté de poste (quel que soit le poste, supérieur ou second degré).
- + 10 points d'ancienneté dans le supérieur.
- + 25 points sup. par tranche de 4 ans d'ancienneté dans le supérieur.

III - Bonifications liées à la situation familiale ou civile

1- Bonification :

- + 150 points pour rapprochement de conjoints (au sens large).
- + 75 points par enfant à charge de moins de 20 ans
- + 50 points pour une année scolaire de séparation, + 75 points pour 2 ans, + 100 pour 3 ans et plus
- + 200 points forfaitaires dès la 2^e année de séparation scolaire effective

2- Mutation simultanée entre 2 conjoints fonctionnaires pour la même académie (quelle que soit l'administration du conjoint)

- + 80 points

3- Autorité parentale unique

- + 80 points pour vœux portant sur les académies

IV - Curriculum Vitae

1- Enseignement :

- + 200 points : Adéquation entre profil du poste et expérience professionnelle du collègue.

2- Diplômes :

- Voir ancien barème national HC – PRCE + HDR (Pb des mastères).

3- Recherche :

- + 200 points : Adéquation entre profil du poste et expérience professionnelle du collègue.

4- Responsabilités administratives :

- + 200 points : Adéquation entre profil du poste et expérience professionnelle du collègue.