

MANŒUVRES ENTRE SYNDICAT ET CHEF D'ETABLISSEMENT DU PRIVE CATHOLIQUE DANS L'ACADEMIE DE GRENOBLE : L'EXEMPLE DU MOUVEMENT DE L'EMPLOI DES MAÎTRES DU SECOND DEGRE

Par Nicolas Paratore, Psychologue(n° ADELI 389315516)
Docteur en Sciences de l'éducation-Doctorant en psychologie
PLP Électrotechnique-Président de l'association COGNITION

« L'on doit se taire sur les puissants : il y a presque toujours de la flatterie à en dire du bien ; il y a du péril à en dire du mal pendant qu'ils vivent, et de la lâcheté quand ils sont morts. »

Jean de La Bruyère, 1696.

1-Introduction

En ma qualité d'enseignant, de psychologue du travail engagé¹, parce que je suis sensible à la souffrance psychique des enseignants au travail générée dans leur rapport avec leur hiérarchie², parce que je me préoccupe des aspects psychologiques du travail et de son organisation, je veux aujourd'hui me pencher plus particulièrement sur les pratiques d'une déléguée du syndicat SPELC³ Isère, d'une part, d'autre part, sur celles de son chef d'établissement, ceci dans le cadre du processus de mouvement des maîtres du privé catholique sous contrat. Comme disait Dumas (2002), *« que voulez-vous, il n'y a rien de sacré pour moi »*.

J'ai été poussé à cette extrémité par la situation que vient de rencontrer une personne de mon entourage proche, et j'ai pensé qu'il n'était pas possible de faire l'économie d'une réflexion. Comme disait Haber (2007, p. 33) : *« Avant de réfléchir en sociologie critique sur les effets de la domination ou sur les systèmes qui rendent possible l'exploitation de certaines classes, il y a d'abord le fait que nous n'aimons pas à voir quelqu'un de particulier se trouver dominé, exclu, exploité par tel autre dans telle ou telle circonstance précise »*.

L'écriture de ce texte fut, entre autre, amorcée par la lecture d'un papier intitulé *« Exemple de tripatouillages dans l'académie de Grenoble »* paru sur le site du syndicat SNEP UNSA⁴ où ce dernier dénonce des *« arrangements »* entre certains syndicats et certain-e-s chef d'établissements lors du mouvement des maîtres du privé sous contrat de l'académie de Grenoble. Pour le dire autrement, ce qui fait problème reste le fait que pour choisir ses maîtres, certain-e-s chefs d'établissement en accord avec certain-e-s membres de syndicats, useraient de manœuvres afin de contourner les règles de ce mouvement. L'initiative d'en faire état étant rare, ce court texte faisant en partie référence au syndicat que je cite ci-dessus ne m'a pas laissé indifférent.

Il existe un manque d'interventions au sein des directions (entreprises, établissements scolaires, syndicats), laissant le champ des dirigeants, chefs d'entreprises, responsables etc., inexploré. Afin de combler ces lacunes, je me propose d'exploiter de nombreuses données empiriques récoltées sur le terrain éducatif ainsi qu'une clinique accumulée sur d'autres terrains d'enquête.

1

1 De manière humble, comme penseur et auteur de société.

2 Voir mes travaux de thèse de doctorat en psychologie du travail sur la souffrance des enseignants du privé catholique dans leur rapport avec la hiérarchie.

3 SPELC : Syndicat Professionnel de l'Enseignement Libre Catholique. www.splec.fr

4 SNEP-UNSA : Syndicat du personnel des établissements privés d'enseignement. www.snep-unsa.fr

Il m'est donc facile de rejoindre l'auteur de ce texte sur les points qu'il a succinctement abordés. Je ne vais pas ici, commenter un à un tous ces points, mais plutôt considérer celui qui aborde le processus du mouvement des maîtres. Je voudrais considérer un exemple me permettant de rapporter les règles qui régissent les modes opératoires de certains chefs d'établissement et certains défenseurs corporatistes et qui permettent à ces derniers de se prononcer sur le juste, l'injuste, le correct ou l'incorrect (le genre professionnel au sens de Clot & Faïta, 2000). J'ai aussi l'intention de m'attarder quelques instants sur la souffrance psychique que cette situation a pu engendrer chez l'enseignante⁵ qui en a été victime, et l'indifférence totale qu'elle a suscitée auprès de cette défense corporatiste – à l'exception du SNEP UNSA - syndicat dont l'enseignante n'était pourtant pas adhérente.

Par contre, je n'ai pas pour projet de rechercher tous les facteurs qui pourraient expliquer les raisons qui font que tel ou tel maître ait été sélectionné par la structure catholique, mais je peux sans risque, faire l'hypothèse de l'existence d'une relation de proximité entre maître, déléguée syndicale et chef d'établissement.

Avant de poursuivre davantage mon discours, je précise que mes propos n'ont pas valeur de généralité. Je n'ai point pour dessein de «*calomnier*» ni vilipender un syndicat qui a assurément déjà beaucoup apporté aux maîtres du privé, mais plutôt de l'inciter à faire un peu de «*ménage*» dans ses rangs, si tant est qu'il le veuille, ce qui est loin d'être gagné. J'ose espérer aussi que les remarques formulées ici contribueront à faire progresser les interrogations soulevées par certains maîtres du privé afin d'améliorer le sort, le bien-être de ces hommes et femmes au travail.

Quant aux Chefs d'établissements de la structure catholique, mes propos n'ont aussi pas valeur de généralité. Dans le cas présent, je me suis uniquement intéressé à un établissement du privé sous contrat de l'académie de Grenoble. Cela dit, je n'ignore pas la position du SNEP UNSA qui dénoncent d'autres exemples comparables dans cette académie contrairement à celle de Lyon.

2- Obtenir une mutation dans le privé sous contrat : la procédure

Dans ce chapitre, j'emprunte largement au site du syndicat SNEC-CFTC (www.snec-cftc.fr/.../le-mouvement-des-maitres/mutations-1), consulté le 28/8/17) qui aborde cette question. Je reprends à mon compte certains titres des sous chapitres.

D'après le SNEC-CFTC, le mouvement des maîtres du privé sous contrat repose sur des règles et des procédures clairement définies. Ce mouvement s'effectue en deux temps : dans un premier temps, le cadre de l'Enseignement catholique (commission de l'emploi) puis dans un deuxième temps, celui du cadre administratif (CCM).

Le mouvement des maîtres du second degré relève de règles juridiques inscrites au code de l'éducation, notamment celles relatives aux commissions consultatives mixtes (académiques pour le 2nd degré, départementales pour le 1er degré) et à l'organisation du mouvement (priorité, procédure de candidature, refus du chef d'établissement, etc.).

Il est aussi encadré par un accord interne à l'enseignement catholique (conforme au code de l'éducation) : l'accord national professionnel sur l'organisation de l'emploi des maîtres des établissements catholiques d'enseignement du second degré sous contrat d'association. Il pose la composition, le mode de fonctionnement des commissions académiques de l'emploi et les règles relatives au mouvement des maîtres (perte de tout ou partie du service, candidatures, priorités, etc.).

La demande d'inscription au mouvement du 2e degré

Cette phase préparatoire est indispensable pour tous ceux qui souhaitent une mutation inter-académique. Elle est recommandée si les enseignants souhaitent une mutation intra-académique.

Pour l'année scolaire 2016/2017, dans l'académie de Grenoble, les enseignants concernés devaient remettre les dossiers à leur(s) chef(s) d'établissement au plus tard le 15 janvier 2017 puis les chefs d'établissement devaient les transmettre au président de la SCDE du département avant le 19 janvier 2017.

⁵ Pour moi, il s'agit du sujet en tant que personne humaine, dotée d'une subjectivité, d'une affectivité. J'emploie indifféremment, les vocables de maître, et d'enseignant dans le même sens.

Les enseignant-e-s doivent indiquer dans quels secteurs géographiques ils souhaitent obtenir une mutation.

Formulation des vœux

Les maîtres du privé désirant obtenir une mutation, doivent formuler des vœux sur l'application internet. Pour l'année 2017 par exemple, l'académie de Grenoble établissait la date suivante : du 6 au 20 avril 2017. En outre, ils doivent également remplir un dossier de candidature au format papier (voir l'annexe 4 de la DEP dans l'annexe de ce document).

Ensuite, les candidatures sont examinées par les sous-commissions départementales de l'emploi internes à l'enseignement privé (SCDE) qui communiquent ensuite leurs propositions à la commission académique de l'enseignement privé (CAE). A l'issue de cette procédure interne, les chefs d'établissement font connaître au recteur leurs avis sur les candidatures reçues. Au vu de ces avis, le recteur consulte la commission consultative mixte académique et adresse à chaque directeur des propositions d'affectation. Sauf opposition d'un directeur dans un délai de 15 jours, le recteur procède ensuite à la nomination des maîtres proposés. Le recteur signale au ministère la situation des maîtres en contrat provisoire qui ont validé leur stage et n'ont pas obtenu d'emploi vacant et de certains maîtres prioritaires qui en ont expressément formulé la demande (cadre D).

Une partie de la procédure, notamment la publication des services vacants et la formulation des vœux pour les maîtres contractuels et fonctionnaires, s'effectue via une application Internet.

Les maîtres doivent se connecter sur le site de l'académie de Grenoble, à l'adresse suivante : <http://www.ac-grenoble.fr>, puis se rendre dans l'application MVT-privé.

Les établissements prennent connaissance des services vacants ou susceptibles de l'être via l'application Internet portail des établissements – choix : publication des emplois vacants, à compter du jeudi 6 avril 2017.

Les maîtres pourront consulter les services vacants via Internet dans l'application MVT-privé.

Services vacants et susceptibles d'être vacants

Pour le SNEC-CFTC, quand le maître du privé sous contrat se met au mouvement, son service est alors déclaré susceptible d'être vacant. Il ne deviendra vacant que si le maître obtient sa mutation. Ce qui signifie que s'il ne l'obtient pas, il conserve son service ; il est donc inutile de « *candidater* » sur son propre service.

Les services des maîtres du privé sous contrat ayant fait valoir leurs droits à la retraite, ayant obtenu une disponibilité ou en congé parental au-delà d'un an sont également déclarés vacants.

Les services des maîtres en congé de longue durée ou de longue maladie ne sont pas déclarés car ils sont protégés : aucun maître contractuel ne peut être nommé sur ces services. Sauf temporairement à titre dérogatoire.

La commission de l'emploi

Dans un premier temps, en application de l'accord national sur l'emploi, les commissions de l'emploi font des propositions d'affectation dans les établissements d'enseignement privé catholique (et quelques autres, signataires des accords) : la Commission Académique de l'Emploi (CAE) dans le 2nd degré.

Dans le 2nd degré, le nombre de réunions, leur date et leur objet sont fonction de la taille de l'académie. Certaines CAE ont des sous-commissions (parfois appelées *commissions départementales de l'emploi*) qui ont pour objectif de faciliter le travail de la CAE mais elles n'ont pas de pouvoir propre.

La commission consultative mixte (CCM)

D'après le SNEC-CFTC, dans un deuxième temps, les propositions faites par la commission de l'emploi sont examinées en Commission Consultative Mixte : la Commission Consultative Mixte Académique (CCMA) dans le 2nd degré.

Les CCM formulent également des propositions d'affectation pour les maîtres des établissements sous contrat non signataires des accords sur l'emploi.

Le recteur ne procède aux nominations des maîtres qu'après avoir recueilli l'avis de la CCM et à l'issue du délai de contestation (15 jours) par les chefs d'établissement. Si l'état ne peut pas imposer

un maître à un établissement privé sous contrat, une contestation doit être motivée et n'a d'effet que si le recteur la juge recevable A défaut, si le chef d'établissement persiste à refuser l'affectation du maître, il peut rémunérer un maître de son choix sur fonds OGEC, ce qui est généralement dissuasif.

Les priorités définies par la CAE

La Commission Académique de l'Emploi (CAE) assume la responsabilité d'établir ou de vérifier l'ordre des priorités.

D'après le SNCE-CFTC, il y a six grandes catégories de priorités :

- les demandes des maîtres en réduction ou en suppression de service ou en demande de réemploi (A) ;
- les demandes de mutation (B) ;
- les demandes d'affectation des lauréats des concours ayant validé leur année de formation ou de stage (C et D) ;
- les demandes d'affectation des bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire (CDI) ayant validé leur année de stage (E) ;
- demandes d'affectation des lauréats et des délégués auxiliaires (F).

Ces codes déterminent l'ordre d'étude des dossiers par la commission de l'emploi.

Le maître peut faire valoir des impératifs familiaux (avec justificatifs) pour rapprochement de conjoint, handicap, maladie, résidence de l'enfant, etc..

L'ancienneté peut être prise en compte pour départager les candidats demandant une mutation. Elle prend en compte les services d'enseignement (y compris ceux exercés en qualité de suppléant sauf les périodes ouvrant droit à des indemnités vacances), de direction ou de formation accomplis dans des établissements d'enseignement privés sous contrat (simple ou d'association), d'enseignement agricole reconnus par l'état, d'enseignement public (hors enseignement supérieur).

Certains congés sont pris en compte (ceux qui entrent dans la définition de la position d'activité).

Les services égaux ou supérieurs aux mi-temps accomplis à temps incomplet, à temps partiel de droit ou à temps partiel autorisé, sont considérés comme des services à temps plein ; les services inférieurs aux mi-temps sont décomptés au prorata de leur durée.

La considération des caractéristiques spécifiques de certains postes

D'après la note de service n° 2015-186 du 10-11-2015 la prise en considération des caractéristiques spécifiques de certains postes et de situations professionnelles particulières peut amener également à traiter certaines affectations en dehors des critères de classement « *barèmes* ». Il s'agit des affectations prononcées sur postes spécifiques de compétence ministérielle ou rectorale, qui exigent une adéquation étroite du lien poste/personne.

3- La situation professionnelle qui interpelle

Madame R, 41 ans, 14 ans d'ancienneté dans l'enseignement privé catholique, après avoir été professeure certifiée par concours, est devenue professeure agrégée par concours dans un collège de la banlieue grenobloise où elle est en poste depuis 11 ans. Elle assure entre autres, la fonction de tutrice de lauréats de concours du capes. Depuis l'arrivée en 2012 d'un nouveau chef d'établissement dont c'était le premier poste, comme avant elle sa collègue, Mme S, agrégée de langue, Mme R a progressivement subi une dégradation de sa santé au travail, vu une dégradation de ses conditions de travail ainsi qu'une augmentation du stress en relation avec les nouveaux modes d'organisation de ce travail.

Face à une situation qui, pour Mme R, devenait cauchemardesque, ou son pouvoir d'agir était de plus en plus restreint, celle-ci décide, après conseils des professionnels de la santé et de son entourage, de changer d'établissement où elle était en exercice, seule dans sa discipline.

Avant toute chose, Mme R désirait changer d'établissement. Néanmoins, en tant qu'agrégée, souhaitait dans la mesure des postes disponibles, obtenir un temps de service d'enseignement dans une structure de type lycée, telle que l'y avait préparé sa formation à l'agrégation. Conformément aux règles en vigueur, elle participe au mouvement de l'emploi.

Pour obtenir une mutation dans la structure catholique de l'académie de Grenoble, c'est-à-dire suivre la procédure selon l'accord national professionnel sur l'organisation de l'emploi des maîtres

(accord du 12 mars 1987, modifié le 29 janvier 2014), après que l'administration a contraint chaque maître à lui fournir des informations personnelles, je vais essayer de montrer qu'il ne suffit pas de postuler sur des postes vacants, ou susceptibles d'être vacants. Cette condition est nécessaire, mais non suffisante. En effet, en cas de candidat-e-s multiples sur un même service, comme cela est souvent le cas, il faut surtout être positionné devant « l'autre » maître. En cas d'égalité, il faut pouvoir sortir « victorieux » de l'étude des candidatures. En l'occurrence, s'il est normal d'être sélectionné au regard des critères des accords sur l'emploi, des choix légitimes peuvent aussi être empêchés. Comment cela est-il possible ? Pour en rendre compte, je m'inspire du parcours dans le processus de mutation d'une enseignante à partir du moment où elle déclare son intention de postuler dans un établissement à une déléguée syndicale SPELC, jusqu'à la proposition de la commission de l'emploi. Dans ce qui suit, cette enseignante (Mme R) s'engage brièvement à narrer le cas singulier à sa manière, à partir d'une mise en récit qui participe déjà à une mise en ordre, à une mise en sens de son expérience subjective, qui auparavant s'exprimait de façon confuse par le symptôme (Passeron et Revel (2005).

D'un commun accord avec Madame R, nous retenons les vocables suivants :

Mme R : l'enseignante agrégée objet de l'étude de cas. Au cours de l'année 2016/2017, elle enseigne 12 h dans un collège, et 6 h dans un second collège de l'académie de Grenoble.

Mme V : agrégée laissant son poste vacant suite à son départ en retraite en juillet 2017

Monsieur B : professeur certifié dans la même discipline que mesdames R et V.

Établissement U : établissement où Monsieur B exerce 2 heures d'enseignement en 2016/2017

Collège C : vœux de 2e choix de Madame R

Établissement D : vœu de 1er choix de Madame R (Lycée + collège)

Il est employé indifféremment les vocables suivants : Madame V et ma collègue agrégée

Nous faisons le choix de ne pas mentionner la discipline d'appartenance de Madame V.

3-1 Contexte d'apparition des événements qui posent problèmes

3-1-1 Dissuader par le mensonge Madame R de postuler dans l'établissement D afin de favoriser la candidature de Monsieur B dans ce même établissement

(1) Mme R : « Professeuse agrégée, j'ai été en arrêt de travail la quasi totalité de l'année en raison de conflits avec mon chef d'établissement, qui se sont davantage amplifiés en début d'année 2017.

J'ai fait appel au SPELC, dont je suis adhérente, pour leur faire part de la nature de ces conflits ainsi que de la souffrance qu'ils avaient engendrés sur ma personne. Suite à cet appel, j'ai rencontré une déléguée SPELC. Après lui avoir raconté en détail tous les faits, nous étions arrivés à la conclusion que la solution la plus rapide était celle qui menait à un changement d'établissement. Elle m'informa qu'en l'état actuel de la situation, il était préférable de chercher à bénéficier de l'ordre de priorité B2⁶ au lieu de l'ordre de priorité B1⁷, ordre dont j'étais certaine de bénéficier. Cette information sur l'ordre étant motivée par des impératifs médicaux tels que le prévoit B1 afin que je puisse changer impérativement d'établissement pour poursuivre sereinement ma carrière. A ce sujet, je savais au départ qu'il y aurait au moins un poste possible en collège sur la commune C, commune proche de mon domicile.

Alors que la confiance en l'autre se construisait, j'avais indiqué à la déléguée SPELC, que je savais aussi qu'un poste en lycée se libérait dans son établissement. Début avril 2017, lorsque les postes sont parus sur le site du rectorat relatif au mouvement de l'emploi des maîtres du privé (application MVT privé), je pris connaissance de la vacance de 13 heures en lycée. Mon statut d'agrégée me paraissait légitimer ma demande sur ce type de poste assez rare dans ma discipline où la plupart des heures postes sont disponibles en collège. Par politesse, j'ai de suite prévenu la déléguée

6 Code B : code correspondant aux demandes de mutation (article 5.3.2 de l'accord). Le code B2 précise : Autres demandes de mutation des maîtres de l'académie.

7 Code B1 : demandes de mutation des maîtres de l'académie, titulaire d'un contrat définitif, motivés par des impératifs familiaux et/ou médicaux dûment justifiés ou par des exigences de la vie religieuse ou sacerdotale et des maîtres titulaires d'un contrat définitif à temps plein, exerçant sur au moins 3 établissements en dehors d'un ensemble scolaire et demandant le regroupement de leurs services.

SPELC que j'allais postuler en premier choix sur ces 13 heures disponibles en lycée dans l'établissement où elle se trouvait également en poste. En même temps, pour m'informer sur ce temps de service, je pris contact par téléphone avec la personne⁸ qui laissait ces 13 heures et qui n'était autre que mon ancienne tutrice dont je n'avais pas eu de nouvelles ces derniers temps.

En réponse, contrairement à ses habitudes, la déléguée se ferma brutalement et me répondit brièvement. Pour cette dernière, ce n'était pas possible car quelqu'un (qu'elle ne nomma pas), était classé A2 et donc prioritaire par rapport à mon classement B1, parce qu'il venait de perdre des heures dans un collège. Elle me dit également que j'avais les heures à C et que je devais être satisfaite. Alors que les heures venaient tout juste d'être portées à la connaissance des maîtres sur le serveur du rectorat, précisément pour qu'ils fassent leurs choix et qu'ils postulent, tout semblait être déjà décidé, pour moi et pour les autres collègues. A quoi servirait-il alors que l'on prenne le temps de postuler, d'envoyer CV, lettres de motivation, carnets de timbres... ?⁹ Elle tenta par la suite de me dissuader de postuler en m'exposant ce qui, d'après elle, pouvait constituer des contraintes rédhibitoires. Voici un extrait de son discours :

(2) Déléguée SPELC : « [...] Je me suis renseignée. Il faut savoir plusieurs choses à propos de l'établissement D. Les heures de lycée couvrent à la fois :

- l'option lourde et facultative (mais les cours sont en même temps) ;
- les cours ont lieu le mercredi après-midi ;
- l'autre collègue est déjà investi en tuilage avec la prof actuelle.

Par ailleurs, il n'a pas postulé sur les heures de l'établissement C. Enfin, il a une priorité plus intéressante que la vôtre car il est en perte d'heures ».

(3) Mme R : « Je compris de suite que je venais de bouleverser un plan pré-établi. Sur les deux premiers points évoqués par la déléguée, je ne vois pas en quoi ils pourraient me dissuader de postuler. Je connais bien l'option de spécialité et facultative, et travailler le mercredi après-midi n'est pas un problème pour moi, encore aurait-il fallu me poser la question plutôt que de le présupposer pour moi. Quant au 3e point, je le développe ci-dessous.

Mme R : « Ce qu'ignore la déléguée SPELC, est le fait que je connais la collègue professeure agrégée qui part en retraite pour l'avoir côtoyée en tant que tutrice, et qui laisse son poste sur lequel je postule. Après lui avoir exposé la situation, elle m'apprit que la personne déclarée prioritaire était en fait un collègue certifié proche de la déléguée SPELC, et qui se trouvait déjà en poste en collège dans le même établissement que la déléguée. Cette information ne m'avait jamais été donnée par la déléguée.

Suite à nos échanges téléphoniques, avec ma collègue, Mme V, j'ai reçu également les informations suivantes dont voici un extrait de nos échanges spontanés (échanges de 1 à 5) :

(1) Mme R : la déléguée SPELC m'a dit que tu travaillais en tuilage avec ton collègue de la même discipline dans les enseignements du lycée ?

(2) Mme V : (s'offusque). Mais c'est un mensonge. Ce n'est pas vrai. Il n'y a jamais eu le moindre tuilage. Je n'ai jamais travaillé avec lui ni en lycée, ni en collège. D'ailleurs il n'existe aucune trace à ce sujet. Comment on peut dire des choses comme ça.

(3) Mme R : à part ces 13 h en lycée, tu n'avais pas aussi des heures en collège ?

Madame V : oui, j'ai 18 heures en tout. J'ai 13 heures en lycée plus une heure de pondération et 4 heures en collège uniquement avec des classes de 3e.

(4) Mme R : ces 4 heures en collège n'apparaissent pas sur le site du mouvement de l'emploi alors qu'il y a 4 classes de 3e dans ton établissement.

(5) Mme V : ah bon. Je vais demander à la déléguée pourquoi elles n'apparaissent pas.

8 A la vue de ce temps de service disponible, je compris immédiatement de quel maître il s'agissait. Je compris également qu'il était question d'un départ à la retraite.

9 Ces questions se posent également à moi. Je ne comprends pas cette exigence au sujet de ce fameux « carnet » de timbres qui en cas d'oubli, poussent les employées de la DDEC à vous le rappeler par téléphone, autant de fois que nécessaire. Je considère que la demande de CV constitue un acte discriminatoire, puisqu'il permet aux chefs d'établissement de sélectionner les candidat-e-s.

Mme R : Quelques jours plus tard, la déléguée m'a répondu que je pouvais quand même postuler ou appeler le chef d'établissement pour en savoir plus mais qu'il fallait s'attendre à ne pas avoir le poste.

Un chef d'établissement aux abonnés absents

J'ai donc appelé plusieurs fois le chef d'établissement, sans jamais réussir à l'avoir. J'ai aussi laissé mes coordonnées téléphoniques et le motif de mon appel au secrétariat, en vain. Je n'ai jamais été rappelé ni sur mon fixe, ni sur mon portable alors que je recevais le courrier suivant (c'est moi qui souligne en gras) :

<p>XXXXXXXXXX Établissement catholique d'enseignement Primaire Collège Lycée</p>	<p>Mme R 30, rue du Général Machin 38 000 Grenoble</p> <p>Grenoble, le 02 Mai 2017</p>
<p>Bonjour Madame,</p> <p>Nous accusons réception dossier de votre candidature au mouvement de l'emploi en date du 20 avril 2017, et nous vous en remercions. Nous vous recontacterons à nouveau si besoin, et <u>nous nous tenons à votre disposition pour d'éventuelles questions.</u></p> <p>Recevez, Madame, nos sincères salutations.</p> <p>Le Chef d'établissement</p> <p>X</p>	

Je n'ai jamais été rappelée ni sur mon fixe, ni sur mon portable

3-1-2 Mme V questionnée sur ses relations avec Mme R par son Chef d'établissement

A la suite de ma déclaration verbale d'intention de postuler dans l'établissement D, il faut savoir que Mme V fut convoquée par son Chef d'établissement. Voici ce qu'elle me rapporta brièvement de cet échange. Elle m'indiqua aussi ne pas avoir cherché à savoir pourquoi on lui posait cette question. L'entretien se poursuivit ensuite sur des questions liées à l'organisation des enseignements de cette dernière .

(1) Chef de l'établissement D : « [...] avez-vous des contacts avec Mme R ? »

(2) Mme V : « je n'ai pas eu de contacts récents avec Mme R »

Commentaires de N. Paratore : certes, on peut s'étonner que Mme V n'ait pas demandé au Chef D pourquoi cette question lui était posée. On peut aussi comprendre que Mme V, étant à trois mois d'un départ à la retraite, n'ait pas cherché à s'engager dans des discussions dont elle pouvait redouter la tournure.

Concernant le Chef D, on peut penser sans risque, que connaissant déjà l'intention de postuler de Mme R, cherche à savoir si Mme V communique avec Mme R au sujet du temps de service hebdomadaire pour lequel certaines heures de ce temps n'apparaissent pas sur l'application internet du mouvement des maîtres, remarque déjà faite par Mme R à la déléguée SPELC.

Rappelons ici, d'une part, que le Chef D était enseignant dans ce même établissement avant d'être nommé Chef d'établissement. D'autre part, les propos de la déléguée SPELC à Mme R : « *Monsieur X (Chef D), est un ancien enseignant de l'établissement D, on se tutoie* » qui montrent qu'il existe vraisemblablement une relation de proximité entre ces deux personnes.

3-1-3 Des stratégies employées pour choisir les maîtres : des heures de service hebdomadaire qui n'apparaissent pas dans la sphère publique numérique du rectorat

Mme R : *D'après le procès verbal d'installation de ma collègue agrégée, son temps de service hebdomadaire dans l'établissement D se décompose de la manière suivante :*

- 13 heures en lycée dont 2 HSA¹⁰ ;
- 4 heures devant quatre divisions d'élèves de 3e en collège sans HSA ;
- 1 heure de pondération¹¹

Soit un total de 18 h d'enseignement¹² dont 1 heure de pondération (maxima de service hebdomadaire égal à 15 h pour les agrégés, 1 de l'article 2 du décret n° 2014-940).

A ce stade du processus de mutation, je reste intriguée par la quotité de service proposée sur l'application internet qui ne rend pas compte des 4 heures sans HSA en collège, mais seulement des 13 h en lycée. alors que Mme V dispose d'un temps de service hebdomadaire de 18 h. Je sais que les élèves du collège n'ont pas disparu, donc que ces heures doivent être affectées. C'est alors que j'ai demandé à la déléguée SPELC où étaient 'passées' ces 4 heures. Elle n'a jamais répondu à cette question.

De son côté, ma collègue agrégée lui a également posé la question alors qu'elles se croisaient dans leur établissement. Elle a été très évasive, et lui a dit qu'elle irait la voir plus tard pour en discuter. Elle n'est jamais allée voir ma collègue et nous savons qu'aujourd'hui, elle est retraitée.

3-1-4 Un procédé déloyal : la violation du secret de correspondance

Mme R : *à ce stade de l'avancement dans nos discussions, j'ai souhaité lui dire que je savais que la personne qui postulait dans l'établissement D n'était autre que son collègue. Je lui demandais alors, si sa position, à la fois juge et partie, ne l'empêchait pas d'être objective, et que je comprendrais si elle me renvoyait vers un de ses collègues pour défendre mon cas lors de la seconde commission (elle y siège !).*

Elle a visiblement très mal pris mes questions sur le devenir des 4 h de collège, toujours restées sans réponses, et mes doutes sur son objectivité, puisqu'elle m'a répondu très sèchement en renvoyant également sa réponse et donc mon mail initial à son chef d'établissement. Celui-là même que je n'ai jamais pu rencontrer, ni avoir par téléphone».

3-1-5 Une défense corporatiste aux abonnés absents

Mme R : *en conséquence, j'ai fait une réponse à ce mail, que j'ai également transmis au Président SPELC de l'Isère, ancien enseignant de l'établissement D, ainsi qu'au vice-président national (parent d'une connaissance personnelle). Je lui disais notamment ma surprise face à une déléguée syndicale qui transmet un mail personnel et confidentiel à un chef d'établissement, d'autant plus dans les circonstances que j'avais vécues déjà vis-à-vis du mien (ils se connaissent tous...) dont elle avait été informée tout aussi confidentiellement par mes soins, à mon domicile. Ni la déléguée SPELC Isère, ni le Président SPELC Isère n'ont répondu.*

Quant au vice-président national SPELC il me conseilla de me reprocher davantage du personnel de ce syndicat, personnel à qui il faisait totalement confiance. Il ne croyait pas si bien dire .

3-1-6 En guise de conclusion

Mme R : *dans son proposition, la Commission Académique de l'Emploi n'a pas retenu ma*

10 HSA : Heures Supplémentaires Année : ce sont les heures faites toute l'année. Elles figurent donc à l'état VS.

11 Dispositif spécifiques de pondération : compte tenu des conditions particulières d'enseignement dans certains établissements, classes ou niveaux, certaines heures d'enseignement sont décomptées dans le service des enseignants après avoir été affectées d'un coefficient de pondération.

12 Les heures d'enseignement correspondent aux heures d'intervention pédagogique devant élèves telles qu'elles résultent de la mise en œuvre des horaires d'enseignement définis pour chaque cycle. D'après Missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré.

candidature pour le poste en lycée dans l'établissement D où d'une part, j'avais déjà commencé à enseigner au début de ma carrière, d'autre part, alors que l'agrégation m'avait préparée à l'enseignement en lycée. En usant de stratagèmes, la déléguée SPELC et son chef d'établissement qui n'a jamais eu la politesse de me rappeler, ont émis une préférence pour la candidature d'un autre maître, certifié, qui, pour sa part, perdant 2 h, n'avait aucune expérience de l'enseignement en lycée et n'aurait pas dû prétendre au poste puisqu'une solution existait déjà dans son établissement. J'ai décidé de ne pas contester la proposition de cette commission car je ne souhaitais pas encore m'embarquer dans des conflits qui étaient déjà bien trop lourds depuis des mois dans mon propre établissement.

Bien sûr, je pourrais me contenter de ma nouvelle affectation dans un collège, puisque l'objectif qui consistait à "fuir" l'établissement C avait été atteint. En tant qu'agrégée, j'aurais voulu pouvoir enseigner en lycée, et, le poste qui était vacant à Grenoble cette année aurait dû légitimement me revenir. Je prends le risque de dire cela, mais j'ai conscience qu'il y avait peut-être d'autres candidat-e-s sur le poste, hormis Mr B et moi-même. Néanmoins, dans cette "affaire" de mutation, j'ai pu me rendre compte que participer au mouvement de l'emploi afin de changer d'établissement n'est pas chose aisée. Je n'ai pas vu beaucoup de transparence tout au long de ma démarche où j'ai vraiment eu le sentiment que lorsqu'un maître était désiré par un établissement, quelle que soit les candidatures en présence, celui-ci par l'intermédiaire de son chef d'établissement pouvait utiliser des artifices pour contourner les règles.

3-2 Analyse de la situation de Mme R

Il me semble qu'il est possible de retenir quatre points dans la situation que je viens de prendre pour exemple. Je les énumère et les commente ci-dessous. Dans ce commentaire, je souhaite également prendre en compte le point de vue du SNEP-UNSA au moyen d'un questionnaire dont je fais apparaître certaines questions ci-dessous. Je remercie à ce sujet, Monsieur Franck Pecot, secrétaire général pour son éclairage avisé. L'administration du questionnaire et le recueil des réponses se sont déroulés courant septembre 2017.

1er point : un maître qui n'aurait pas dû participer aux opérations d'affectation

Monsieur B, certifié, déjà en poste au collège C pour un temps de service hebdomadaire de 16 h, effectue aussi 2 h dans un autre collège de la banlieue grenobloise (collège U). Au collège C, son temps de service ne comprend pas des enseignements dans les classes de 3e, car ce temps est déjà occupé par Mme V.

Au collège U fermant ses portes à la fin de l'année scolaire 2016/2017, Monsieur B perd 2 heures (1 h en classe de 4e et 1 h en classe de 3e) qu'il souhaite retrouver pour bénéficier d'un temps complet hebdomadaire de certifié (18 heures).

En définitive, Monsieur B voit son temps de service hebdomadaire passer de 18 h à 16 h. Il paraît donc être à la recherche de 2 h, et participe au mouvement des maîtres selon la codification A correspondante à des réductions ou suppressions de service (Article 5.3.1 de l'accord).

N. Paratore : *dans la situation qui nous intéresse, Monsieur B subit une perte de deux heures. A cet effet, la codification A ne devrait s'appliquer qu'à ces heures et non pas à son temps de service de 16 heures. Par rapport aux propos de la déléguée SPELC, il ne serait donc « prioritaire » que sur une quotité de 2 h.*

SNEP UNSA : *oui, mais en théorie, car ce monsieur n'aurait jamais dû participer aux opérations d'affectations puisque Mme V laissait 4 h en collège dans l'établissement où ce dernier était déjà en poste ». Une solution existait déjà. Son chef d'établissement aurait dû lui proposer ces heures en collège où il enseignait déjà 16 h. Il ne l'a pas fait.*

N. Paratore : *la sous-commission de l'emploi pouvait-elle ignorer ce type de fait ?*

SNEP UNSA : *la structure catholique, présente au rectorat via les élu(e)s CCMA de la CFDT et du SPELC et récupérant l'ensemble des documents du mouvement de l'emploi (emplois disponibles et actes de candidature) ne peut pas ignorer ces éléments. Sauf à ne pas y avoir un intérêt.*

N. Paratore : *dans votre article, vous dénoncez ce type de pratiques. Comment pensez-vous qu'il*

serait possible d'y remédier ?

SNEP UNSA : *si l'administration à Grenoble jouait totalement son rôle et respectait les règles qu'elles fixent, notamment le secret des actes de candidature de ses agents prévus par l'article L311-6 du code des relations entre le public et d'administration, les manœuvres indélicates seraient probablement moins nombreuses. Dans ce cas de figure, la structure catholique privée d'informations serait peu performante ».*

D'autre part, si les représentant(e)s du personnel (élu(e)s en CCMA par exemple) agissaient avec loyauté vis à vis des règles de l'administration, ces mêmes manœuvres seraient très rares.

N'oublions pas , aussi, le rôle central du directeur de l'établissement D, sans qui, rien ne serait possible. C'est lui qui manipule le tableau de service : création de groupe de langue, de dédoublement, d'HSA, Sans cette activité, nous ne poserions pas la question de la déconvenue de la collègue ».

N. Paratore : *vous dites que l'administration à Grenoble, en l'occurrence, le rectorat ne devrait pas divulguer des informations personnelles sur les maîtres à la structure catholique, ni aux syndicats des maîtres lors du mouvement de l'emploi. Comment se passe cette procédure dans les autres rectorats ?*

SNEP UNSA : *les actes de candidature d'un agent (demande de hors-classe, de mutation, de congé...) dès lors qu'ils touchent la vie privée sont confidentiels. Le rectorat de Grenoble contrairement à celui de Lyon par exemple, oblige ses agents à offrir ce document confidentiel à la structure catholique (syndicats, directeurs diocésain, congrégations, ...).*

Sont communicables des informations "neutres" : nom, prénom, grade, échelon, établissement d'affectation. L'administration l'a encore récemment précisé à l'ensemble des organisations syndicales.

Ne sont pas communicables : situation maritale, adresse, N° de téléphone, courriel personnel, ...

L'administration n'a pas à connaître (et encore moins la structure catholique) ce qui concerne les rapprochements de conjoints, raisons familiales, raisons médicales, ... en l'état actuel de la réglementation puisque celles-ci n'ont pas à entrer en ligne de compte pour une demande de mutation.

A ce titre, des syndicats comme le SPELC ou la CFDT obtiennent ces éléments. Dès lors, les dès peuvent être pipés dès le départ, comme dans votre étude de cas ici. C'est ce que nous appelons de la non-sincérité.

Dans l'enseignement public, aucun syndicat n'a accès à ces documents. Seuls, les élus ont un accès très limité.

Mais ce n'est pas l'administration qui fournit directement ces informations confidentielles. Par contre elle contraint les agents à le faire par voie de circulaire rectorale.

Les priorités pour les mutations - Article R 914-77 du code de l'éducation -, font référence uniquement à la situation administrative des agents (nature du contrat, quotité horaire).

2e point : des heures d'enseignement qui n'apparaissent nulle part ou plutôt qui disparaissent de la sphère publique de l'application internet

Ce qui interpelle est la question des 4 h de service devant quatre divisions de 3e en collège non considérées comme des HSA, donc devant être déclarées comme vacantes par le Chef de l'établissement D et apparaître sur le l'application internet du mouvement de l'emploi. C'est le chef d'établissement qui est responsable de la publication des postes et des heures afférentes à ces postes. C'est toujours lui, comme le souligne le SNEP UNSA qui manipule le tableau de service.

N. Paratore : *ces 4 h n'apparaissent plus dans la sphère publique numérique, elles sont forcément quelque part, puisque les élèves de 3e de collège n'ont pas disparu. D'après vous, que sont-elles devenues ?*

SNEP UNSA : *dans le cas où l'horaire élève dans la matière est bien respecté (c'est à vérifier), ces heures sont probablement devenues des HSA dans la matière. Dans le cas contraire, d'autres matières peuvent avoir une augmentation .*

N. Paratore : *dès lors, ces 4 h changent de nomination. Le chef d'établissement en manipulant le tableau de service les considèrent comment étant des HSA. L'idée étant de ne plus faire apparaître ces heures au mouvement, donc sur le serveur de l'académie .*

3e point : acte trompeur en tant que mécanisme de défense du moi

Reprenons les propos de la déléguée syndicale cités supra : « [...] *l'autre collègue est déjà investi en tuilage avec la prof actuelle.[...]* ». Nous avons vu que Mme V dénonce la véracité de ces propos, puisqu'elle n'en a jamais fait l'expérience. Quel est donc le rôle de ce mensonge ?

Ce qu'ignore la déléguée, est le fait que Mme R. en tant que bonne connaissance de Mme V a pu vérifier la véracité de ces propos en se mettant en rapport avec celle-ci.

Nous sommes en présence d'un acte trompeur. Mais de quel acte s'agit-il ? Mensonge, tromperie ?

D'après Rolo (2013, p. 143) , la définition nominale du mensonge pourrait être comme suit :

« un acte, produit par un être, donnant délibérément pour vrai à autrui ce qu'il sait être faux .

D'une façon générale, donc, un mensonge consiste en un énoncé délibérément faux que le trompeur affirme être vrai. Compris dans ce sens, il désigne une altération volontaire et intentionnelle de la vérité ».

Quant au terme de tromperie, pour cet auteur (ibid), il désignerait le fait d'induire intentionnellement des fausses croyances chez autrui. Celle-ci diffère du mensonge sur deux points essentiels (Rolo, ibid) :

- premièrement, pour mentir un individu doit produire un énoncé faux, alors que la tromperie ne requiert pas la production d'un énoncé faux, ni d'ailleurs d'aucun énoncé du tout.
- deuxièmement, au contraire du mensonge, le terme de tromperie présuppose le succès de la démarche. Pour compter comme une tromperie, un acte doit effectivement égarer quelqu'un de la vérité. De ce deuxième point découle la différence fondamentale entre mensonge et tromperie. Si dans les deux cas l'intention de tromper est présente, dans le mensonge ce qui est recherché peut ne pas se produire : le destinataire peut ne pas se laisser tromper.

Dans l'exemple que je décris ici, je suivrai Rolo (ibid) et retiendrai le terme de mensonge comme acte trompeur. La déléguée SPELC aurait donc menti sur la production de l'énoncé suivant : : « [...] *l'autre collègue est déjà investi en tuilage avec la prof actuelle.[...]* .

Le mensonge porte atteinte à l'authenticité des échanges. La simple ombre du mensonge empêcherait donc la confiance de s'établir et de se développer entre les individus. Pourrait-on alors penser qu'ici, le mensonge aurait un coût psychique élevé pour la déléguée, en raison de l'importance de l'événement. Il ne m'appartient pas de considérer le mensonge de la déléguée comme moral ou immoral en soi. Cela dépend du sujet qui le pratique, donc de la déléguée elle-même.

Cependant, je reste prudent et modeste sur ce terrain, et suivrais la psychodynamique du travail. Je considère le mensonge de la déléguée comme étant au service des défenses psychiques de cette dernière.

Cela ne m'empêche pas de penser que contrairement aux propos du vice président national SPELC, Mme R a parfaitement raison de ne pas faire confiance (à la déléguée) au sens de l'acte consistant à confier certains de ses intérêts à un acteur dont les caractéristiques attribuées (déléguée syndicale) permettent d'espérer qu'il en prendra bien soin.

4e point : la violation du secret de correspondance ou la divulgation d'informations privilégiées

La confiance engage autant qu'elle promet disait Van Belleghem (2013). Dans ce 4e point, il s'agit de se pencher sur l'agir de la déléguée SPELC qui fait une copie à son chef d'établissement de la correspondance entre Mme R et cette dernière, sans autorisation de Mme R.

Penchons-nous sur l'aspect juridique de la violation du secret de correspondance qui pourrait s'appliquer à la situation.

Analyse juridique : d'après l'Article 226-15, modifié par la Loi n°2013-1168 du 18 décembre 2013- art 23 du code pénal, le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner des correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en

prendre frauduleusement connaissance, est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait, commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie électronique ou de procéder à l'installation d'appareils de nature à permettre la réalisation de telles interceptions.

En conséquence : conformément à l'article 226-15 du code pénal, la déléguée SPELC n'aurait jamais dû « divulguer » à son chef d'établissement, une copie de sa correspondance électronique avec Mme R sans demander l'autorisation à cette dernière.

Point de vue éthique : si l'on se réfère aux principes éthiques/moraux du SPELC¹³ que celui-ci appelle « notre ADN », voici ce que l'on trouve sous forme d'énoncés :

« Les responsables du SPELC nouent avec les adhérents une relation d'écoute et de confiance » p.2

« Les équipes du SPELC sont animées par la recherche de l'équité – entre collègues du public et du privé notamment – et de la transparence. Ni fausses promesses ni passe-droits, mais des débats sains et constructifs à tous les niveaux du syndicat ». p. 3

« Négocier les textes, veiller à leur juste application (lors du mouvement de l'emploi notamment) » p. 4

Commentaires des principes éthiques/moraux du SPELC

1er énoncé : Du latin *confidentia* (foi – dans son sens laïc et psychologique, mais aussi crédit, créance, compter sur, sécurité...), la confiance désigne l'assurance de celui qui se fie à quelqu'un. *Confidentia* désigne aussi la confiance, l'action de se confier, comme l'a fait Mme R à la déléguée SPELC. Il s'agit donc non seulement de faire confiance en l'autre, mais aussi de permettre la confiance, sans laquelle on ne saurait se fier sincèrement. La relation de confiance se construit suivant un double enjeu : faire et gagner la confiance (Van Belleghem, *ibid*, 2013).

Dans la relation maître, déléguée syndicale, le maître fait confiance à cette dernière pour lui confier des missions, comme celle d'intervenir dans la situation qui l'oppose à son chef d'établissement. Ce n'est qu'après discussion, que le projet de partir de l'établissement D restait incontournable pour les deux personnes. J'en conclus que cet énoncé n'est pas valide dans mon exemple.

2e énoncé : [...] recherche de transparence ; [...] ni passe-droits... :

Je crois avoir montré que l'on pouvait difficilement nier l'existence d'un passe-droit accordé par la déléguée et son chef d'établissement à Mr R. Quand à la transparence dont il est fait allusion ici, je n'en trouve qu'une très faible trace. J'en conclus que cet énoncé n'est pas valide dans mon exemple.

3e énoncé : « Négocier les textes, veiller à leur juste application (lors du mouvement de l'emploi notamment) ».

Comme je viens également de le montrer dans mon exemple, je remets fortement en question le passage du « dire au faire » du contenu de l'énoncé « veiller à la juste application des textes ». Le dire – construction d'un énoncé- n'est pas le faire – la praxis -. J'en conclus également, que cet énoncé n'est pas valide dans mon exemple.

Avec ces trois énoncés, l'énonciateur pré-construit un cadre dans lequel chaque énoncé est valide. Le problème de savoir si l'information se vérifie effectivement dans le monde n'est pas pertinent en ce qui concerne sa recevabilité, comme nous venons de le voir avec l'exemple de Mme R.

Alors, on comprendra aisément que la question du vrai mériterait aussi un traitement qui dépasse de beaucoup le présent exposé.

4- En guise de conclusion

Dans cet article, j'ai tenté de poser des problèmes, mais aussi des questions à la pratique du processus du mouvement des maîtres du privé catholique sous contrat. Tout comme le syndicat SNEP UNSA, cette pratique, je la réproûve. En définitive, à partir d'un exemple, j'ai essayé de montrer que le modèle actuel du mouvement de l'emploi des maîtres du privé catholique était non satisfaisant et sujet à des dérives. Il s'est agi plutôt d'un exemple qu'un cas, car il me semble qu'il n'est pas possible d'en dégager la valeur irremplaçable de la singularité.

En espérant que les conclusions seront réutilisables et leurs portées largement étendues, voyons

rapidement ce que nous pouvons en conclure, sur le plan administratif, et sur le plan de la santé au travail des maîtres.

4-1 Sur la plan administratif : ce qui pose problème

Le problème de l'impossible double vœux à satisfaire

Dans toute organisation, les acteurs disposent d'un pouvoir. Dans l'exemple de Mme R, nous avons vu avec le SNEP UNSA que dans l'académie de Grenoble, l'administration ne respecte pas les règles qu'elles fixent, - article R 914-77 du code de l'éducation - notamment le secret des actes de candidature de ses agents, puisqu'elle transmet ces informations remises par les maîtres eux-mêmes, aux syndicats et à la structure catholique.

Par ailleurs, d'après le SNEP UNSA, la structure catholique attend des agents publics qu'ils lui soient fidèles en respectant ses propres règles - ici les "*accords sur l'emploi dans l'enseignement catholique*" - :

Dans le cas que vous citez la déléguée SPELC a agit avec loyauté envers la structure catholique en violant la règle du secret de la correspondance par exemple, mais aussi en participant à la manipulation de l'ordre de priorité.

La république, via l'administration attend de ses (possessif) agents qu'ils agissent selon les règles de l'état (ici l'article R 914-77 du code de l'éducation).

Pour donner un peu de saveur à cela, à Grenoble, l'administration demande à ses agent de suivre le "processus catholique". Il découle chez certain(e)s collègue un conflit de loyauté, délicat à trancher.

Il serait donc difficile voire impossible de satisfaire à ce double vœux. Ceci est d'autant plus vrai, qu'en connaissant à l'avance certaines informations personnelles des maîtres (annexe IV de la DEP), et à partir des CV demandés par les chefs d'établissements, ceux-ci peuvent en toute tranquillité (ou presque) choisir eux mêmes leurs maîtres en manipulant si nécessaire le tableau de service pour manipuler les ordres de priorité. En l'occurrence, dans de nombreux cas, tout semble presque joué avant même que les maîtres postulent sur le serveur du mouvement de l'emploi du rectorat.

Pour le SNEP UNSA, tant que l'administration procurera à la structure catholique des informations personnelles sur les candidatures de ses agents, il existera toujours des manœuvres indéliques comme on a pu l'observer dans le cas de Mme R.

Le problème des CV demandés aux maîtres pour les sélectionner

Ce qui pose également problème, me paraît être la question des CV des maîtres demandés par les chefs d'établissement à un moment donné de la procédure du mouvement de l'emploi des maîtres. Ce fait constitue à mon sens une discrimination, puisqu'en cas de candidatures multiples sur le même poste, il sert à sélectionner ces maîtres, dont la plupart, l'ont déjà été à la suite de leurs réussites aux concours d'enseignement - CAPES, CAPET, AGREGATION, PLP -, ce qui est loin d'être le cas pour les chefs d'établissement dont certains ne sont pas issus de l'enseignement, et sont en poste sans avoir passé le moindre concours.

Le problème posé par la collaboration entre syndicats et chefs d'établissement

Quant aux syndicats, SPELC, CFDT notamment, la connaissance d'informations personnelles sur les maîtres leur permet, entre autres, de placer de préférence leurs maîtres au regard de ceux/celles qui ne seraient pas syndiqués, ou syndiqués ailleurs. Dans certains cas, comme le nôtre ici, ils peuvent collaborer avec les chefs d'établissement, à la manipulation de l'ordre de priorité. Cela est d'autant plus fréquent qu'il existe des relations de proximité entre ces personnes, mais qu'il existe également des personnes influentes : « *il y a des hommes influents ; parfois idéologiques : on peut mobiliser des groupes et des masses ; et parfois situationnelle: il y a des positions techniques et économiques qui confèrent plus de moyens de pressions d'autres, au point d'autoriser presque des jeux subversifs avec la règle instituée* » (Sainsaulieu, 1981).

L'ensemble, chefs d'établissement de la structure catholique et syndicats, contribuent à faire évoluer leur pouvoir d'agir par le développement de marges de manœuvre en faisant émerger des façons de pratiquer et de penser le processus du mouvement de l'emploi des maîtres. L'élaboration de ces pratiques nécessitant un travail d'élaboration collectif [...] (Lhuillier, 2006, p. 184).

Le problème de la considération des caractéristiques spécifiques de certains postes

Il aurait été plus judicieux de remplacer un maître agrégé dans l'établissement D, par un autre maître agrégé formé à l'enseignement en lycée. Dans cette expectative, il aurait été plutôt pertinent de consulter l'IA, IPR de la discipline pour obtenir son avis quant à l'adéquation du lien poste/personne. Toutefois, contrairement à l'enseignement public, ce dernier nous confirme ne jamais être consulté par la structure catholique.

On peut légitimement s'interroger sur l'application de la note de service n° 2015-186 du 10-11-2015 sur la prise en considération des caractéristiques spécifiques de certains postes.

D'après moi, Mme R aurait pu/dû bénéficier de l'application de cette note. Sans ce fameux soit disant « *tuilage* » entre Mme V et Mr B comme l'a faussement affirmée la déléguée SPELC, l'établissement D fait le choix de nommer un maître, Mr B, sans expérience de l'enseignement en lycée pour des raisons que je saurais expliquer en détails, sinon qu'il s'agit d'un maître déjà en poste dans l'établissement D.

4-2 Et Mme R dans tout cela ?

Notre état psychique ne dépend pas que de nous, il est aussi lié aux autres. L'individu/le maître, dans un contexte favorable cherche à s'accomplir, à se créer une identité professionnelle. Il tente alors de développer sa créativité, d'apporter sa contribution, d'en retirer une satisfaction narcissique. Le contexte favorable est entendu comme étant un environnement dans lequel le sujet peut s'organiser avec une certaine liberté et dans lequel les exigences du travail s'accordent avec les besoins de la personne.

C'est un contexte défavorable qui a poussé Mme R à participer au mouvement de l'emploi des maîtres. Sans plaisir au travail définit par Dejours (1995) comme un état de bien-être psychique que ressent la personne quand son travail lui permet d'être reconnu, lui donnant pouvoir et autonomie, *in fine*, l'objectif de Mme R a été atteint, puisqu'elle a pu obtenir une mutation...

Le bien-être psychologique passe par la reconnaissance de la part de la hiérarchie, et par la reconnaissance de soi dans un groupe. La souffrance quant à elle, apparaît quand ses efforts mais aussi ses savoirs informels ne sont pas reconnus par les acteurs de son environnement de travail, quand il n'y a pas de reconnaissance par le collectif de travail ni par la hiérarchie.

En n'obtenant pas le poste légitimement souhaité, pour toutes les raisons que je viens d'évoquer, je ne suis pas déconcerté d'observer l'émergence de cette souffrance chez Mme R. D'ailleurs, elle en parle brièvement :

Mme R : *j'ai fait l'expérience de la solitude, de la trahison des autres à partir du moment où j'ai commencé à poser des questions qui embarrassaient. Personne ne m'a répondu, personne n'a bougé (...).*

D'après moi, ces pratiques inquiétantes qui trouvent leur source d'inspiration dans la structure catholique de l'académie de Grenoble s'avèrent délétères pour la santé psychique et mentale des maîtres. Il serait temps que le plus haut niveau de la hiérarchie puisse réagir en conséquence.

Bibliographie

- Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, n°4, p. 7-42.
- Dejours, C. (1995). *Le facteur humain* (Ed. 2010). Paris : Presses Universitaires de France
- Dumas, A. (2002). *Correspondances : deux cents lettres pour un bicentenaire (1802-2002)*. Le Port Marly. Yvelines.
- Haber, S. (2007). *L'aliénation : Vie sociale et expérience de la dépossession*. Paris : Presses Universitaires de France
- Lantheaume, F. (2011). La souffrance des enseignants, épiphénomène ou analyseur du métier et du système ? In C. Meyor, *La souffrance à l'école* (pp. 6 à 18), *Les Collectifs du Cirp* (Cercle interdisciplinaire de recherches phénoménologiques), vol. 2. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Lhuilier D. (2006). *Cliniques du travail*. Erès, Toulouse.
- Passeron & Revel (2005). *Penser par cas, ou comment remettre les sciences sociales à l'endroit*. Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Ricoeur, P. (1996). *Soi-même comme un autre*. Paris : Seuil
- Rolo, D. (2013). *Contraintes organisationnelles, distorsion de la communication et souffrance éthique: le cas des centres d'appels téléphoniques* (Doctoral dissertation, Paris, CNAM)
- Sainsaulieu, R. (1981). *L'effet formation dans l'entreprise*. Dunod.
- Van Belleghem, L. (2013) Réciprocité des enjeux de confiance au travail - Le cas des coursiers et de leur dispatcheur. Dans L. Karsenty (coord.), *La confiance au travail*. Toulouse, Octarès (p.53-75).

Pour citer cet article :

Paratore, N. (2017). Manœuvres entre syndicat et chef d'établissement du privé catholique de l'académie de Grenoble : l'exemple du mouvement de l'emploi des maîtres du second degré. In *Revue Représentations en Éducation*, 8, pp.11-36.

ANNEXES

<p style="text-align: center;">NOTE COMPLEMENTAIRE A L'ATTENTION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS DEFINITIFS QUI SOUHAITENT UNE MUTATION DANS L'ACADEMIE DE GRENOBLE</p>

Toute demande de mutation nécessite que l'emploi occupé en 2016-2017 soit déclaré par le chef d'établissement au rectorat comme « susceptible d'être vacant. »

Attention :

- **Les dossiers incomplets ne pourront pas bénéficier d'une codification prioritaire**
- **Cette démarche ne remplace EN AUCUN CAS la procédure officielle de candidature fixée par le rectorat.**

Contractuels définitifs :

Dossier à constituer par les enseignants concernés par un mouvement intra-académie de Grenoble et à remettre à votre chef d'établissement au plus tard le 15 janvier 2017 qui le fera parvenir à la DDEC du département.

(Pour les enseignants ayant un service sur plusieurs établissements, le visa de chaque chef d'établissement est obligatoire.)

Pour les enseignants en disponibilité, la démarche est à faire auprès de la Direction Diocésaine du lieu du dernier rattachement administratif.

Pièces à joindre à la demande :

1. Pour tous, une enveloppe grand format timbrée au tarif en vigueur pour 50 gr pour l'expédition du dossier de participation au mouvement.
2. Pour ceux qui souhaitent une étude de leur demande ayant un caractère prioritaire :
 - Lettre de motivation
 - Les justificatifs permettant d'apprécier le caractère prioritaire de la demandeCf article 5 des modalités de l'accord professionnel (voir au verso)

Les justificatifs médicaux doivent être des originaux de moins de 3 mois.

Ils doivent être des originaux établis par un médecin agréé figurant sur la liste du Rectorat.

Lorsque la cause ne concerne pas le demandeur, Il est indispensable d'indiquer le lien existant entre le demandeur et les personnes concernées.

Article 5 des modalités d'application de l'accord national professionnel du 2d sous contrat d'association

5 Mutations pour impératifs familiaux (codifications B1 et B3)

5-1 Rapprochement de conjoint

Situations prises en compte pour les demandes de rapprochement de conjoints

- Maîtres mariés ou pacés avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours
- Maîtres non mariés ayant un enfant de moins de 20 ans, né et reconnu par les deux parents avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours.

Dans tous les cas, le conjoint doit exercer une activité professionnelle ou être inscrit au Pôle emploi

comme demandeur d'emploi dans l'académie sollicitée, après cessation d'une activité professionnelle. Les contrats d'apprentissage sont assimilés à une activité professionnelle. La situation s'apprécie à la date à laquelle la Commission Académique de l'emploi émet des propositions.

Les justificatifs permettant d'apprécier le caractère prioritaire de la demande

Documents justificatifs :

- Photocopie du livret de famille
- Documents attestant de la signature d'un pacte civil de solidarité et de l'imposition commune
- Extrait de naissance de l'enfant
- Attestation de l'employeur ou d'inscription au Pole emploi, ou d'apprentissage. cours

5-2 Handicap et maladie

Situations prises en compte pour les demandes de rapprochement au titre du handicap ou de la maladie

de l'enseignant, du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition de l'invalidité réduisent au moins les 2/3 de la capacité de travail ou de gains
- Les anciens militaires assimilés titulaires d'une pension d'invalidité
- Les titulaires de la carte d'invalidé délivrée par la commission des droits et de l'autonomie dès qu'elle constate un pourcentage d'incapacité permanente d'au moins 80% ou lorsque la personne a été classée 3^e catégorie de la pension d'invalidité de la Sécurité Sociale
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- Les personnes atteintes d'une maladie grave ou invalidante

La procédure concerne les maîtres mêmes, leur conjoint, leurs enfants ou ascendants

Documents justificatifs :

- Tous les documents dont au moins, une attestation délivrée par un médecin agréé attestant que la mutation sollicitée, améliorera les conditions de vie de la personne handicapée ou malade

5-3 Résidence de l'enfant

Les demandes formulées à ce titre tendent à faciliter :

- L'alternance de résidence de l'enfant au domicile de chacun de ses parents (garde alternée) les droits de visite et d'hébergement du parent dont la résidence de l'enfant n'est pas fixée à son domicile.

Documents justificatifs :

- Décisions de justice, intervenue avant le 31 décembre de l'année scolaire en cours et attestant des situations à l'origine de la demande.
- Par ailleurs la situation des personnes isolées (veuves, célibataires...) ayant à charge un ou des enfants de moins de 20 ans au 31 décembre de l'année scolaire en cours sera prise en compte dans les mêmes conditions sous réserve que la demande soit motivée par l'amélioration des conditions de vie de l'enfant (facilité de garde, proximité de la famille)

Calendrier du traitement de la demande :

Pièce N°1 (suite)

- En Février et Mars, la CAE de Grenoble affecte les codifications de priorité pour l'ensemble des enseignants recensés en mouvement ou en demande d'affectation dans l'académie.
- Fin mars, la CAE communique aux candidats leur codification de priorité et le dossier de participation au mouvement.
- En Avril, L'enseignant doit faire les démarches de candidatures (internet et envoi du dossier papier) (cf calendrier du rectorat)
- En Mai, les Commissions internes étudient les demandes, font des propositions qui sont transmises aux chefs d'établissement et candidats
- En Mai, les chefs d'établissement font connaître leurs souhaits au Rectorat
- En juin, le recteur nomme les enseignants après avis de la CCMA
- Fin juin, la CAE communique une réponse à tous les candidats

Rappel : Cf : l'application de la circulaire précise

« ...En ce qui concerne les services susceptibles d'être vacants, l'attention des maîtres et des chefs d'établissement sera appelée sur le fait que, faute d'avoir déclaré les services concernés comme susceptibles d'être vacants, il ne pourra être fait droit à une éventuelle demande de mutation

... S'agissant des services vacants qui n'auraient pas été déclarés, ils ne pourront donner lieu à la nomination d'un maître contractuel ou un délégué d'auxiliaire, sauf si le chef d'établissement justifie auprès de l'autorité académique des raisons pour lesquelles il lui a été impossible de déclarer ces services. De même, ces services ne pourront être assurés sous la forme d'heures supplémentaires. »

Calcul de l'ancienneté :

L'ancienneté est calculée au 1^{er} septembre de l'année du mouvement pour lequel les maîtres postulent soit pour le mouvement 2017 au 1^{er} septembre 2016. Sont pris en compte :

- tous les services d'enseignement, de direction et de formation accomplis dans les établissements publics (hors enseignement supérieur), les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association ou sous contrat simple, et les établissements d'enseignement agricole publics, privés sous contrat ou précédemment reconnus par l'État.
- Les services accomplis par des maîtres bénéficiant d'un des congés entrant dans la définition de la position d'activité à savoir les congés de maladie, longue maladie, longue durée, de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personne en fin de vie et les congés de formation professionnelle ou de mobilité. **Sont donc exclus** : le congé parental ou de présence parental, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans, le congé pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, le congé non rémunéré pour raison de santé, le service national.
- les services accomplis par les maîtres délégués exception faite des périodes ouvrant droit à des indemnités vacances.
- Les services accomplis à temps incomplet, à temps partiel de droit ou à temps partiel autorisé, lorsqu'ils sont égaux ou supérieurs au mi-temps sont considérés comme des services à temps plein ; les services inférieurs au mi-temps sont décomptés au prorata de leur durée.

MOUVEMENT DE L'EMPLOI 2017 DOSSIER DE CANDIDATURE
--

AVANT DE REMPLIR CE DOSSIER NOUS VOUS CONSEILLONS DE CONSULTER L'ANNEXE JOINTE EN
PAGE 4 DU DOSSIER, OU LE SITE DU RECTORAT

Académie d'origine

Département d'origine

Vous êtes : (cochez)

En contrat définitif :

En contrat provisoire :

Lauréat d'un concours : Date d'obtention :

Fonctionnaire du Public :

Enseignant en lycée agricole privé :

Motif de la demande : (cochez)

Service Supprimé ou réduit :

Chef d'établissement, ou adjoint, ou chargé de formation souhaitant reprendre l'enseignement :

 Demande de réintégration pour les Contractuels Définitifs de l'académie :

 Maître en temps incomplet souhaitant reprendre à TC

 Maître candidat à une mutation :

 Stagiaires en cours de validation :

 Concours externe Concours interne Concours Réservé Lauréat en report de son année de stage

 Autres :

Discipline de contrat avec l'État

Code Discipline

Particularités : (facultatif)

Rapprochement de conjoints Raisons Familiales Raisons Médicales Autres :

A. CIVILITE et SITUATION ADMINISTRATIVE DU CANDIDAT
--

Nom : Prénom : Tél

Dom : Nom de jeune fille :

Date de Naissance: / / Tél Port :

Adresse

Ville : Code Postal :

Email : Situation familiale (facultatif):

Établissement Actuel :

Horaire Effectué (hors HSA) : Grade :

Ancienneté (au 01-09-2016) :

B. VŒUX D’AFFECTATION

	No de service obligatoire	Établissements demandés par ordre de préférence	Quotité horaire
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

C. NOMBRE D’HEURES SOUHAITE ET EXTENSION GEOGRAPHIQUE (à remplir par tous les candidats)

Je souhaite un service à temps complet
Je ne souhaite pas un service à temps complet,
j’accepte une quotité comprise entre h et h. Je souhaite que ma candidature soit étendue aux zones géographiques (noter les N° dans les cases ci-contre voir détail en page 4)

D. TITULAIRE en PERTE D’HEURES ou DEMANDE de RETOUR à TEMPS COMPLET ou MAITRES EN AFFECTATION PROVISOIRE

- Je privilégie un service à temps complet sur une autre académie à un service incomplet dans l'académie de Grenoble et je souhaite que ma situation soit examinée en commission nationale d'affectation (CNA).
- Je privilégie une affectation à temps incomplet dans l'académie de Grenoble à un service à temps complet dans une autre académie.

Signature :

Vous pouvez formuler de 1 à 8 vœux sur des services précis ATTENTION : les contractuels doivent aussi postuler sur internet entre le 6 et le 20 avril et remplir le tableau ci-dessous conformément à leurs vœux sur internet. Ils doivent joindre à ce dossier la copie de l'accusé d'inscription des vœux faits sur internet qui fera foi.

E. RECAPITULATION DU DERNIER SERVICE (HORS HSA) Discipline(s) Enseignée(s) CLG * LYC * LGT * LP * SUP AUTRE Total des heures hors HSA * : indiquez le nombre d'heures par niveau et par discipline enseignée F. RECAPITULATION DES SERVICES - D'ENSEIGNEMENT (PUBLIC, PRIVE SOUS CONTRAT Y COMPRIS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE) Du Au Nom / Lieu de l'établissement Type enseignement ** Ancienneté TOTAL 1 * : donner le détail des services d'une durée ≥ 6 mois ** : CLG, Lycée, LP, LGT, CFA, Post Bac, etc ... G. DIPLOMES ET TITRES DU CANDIDAT Diplôme Bac +

3 : Date

obtention: Diplôme > Bac +

3 : Date

obtention: Autre

Titre: Date

obtention: Concours obtenu CAFEP CAPES CAER Agrégation

AUTRE (précisez) Discipline

Principale Autre

discipline

H. SIGNATURE DU MAITRE ET DU CHEF D'ETABLISSEMENT Zone « candidat » Zone « chef d'établissement » Je confirme les informations des pages 1 et 2 (cochez la case) Fait

à : Le : Nom du

signataire : Signature du candidat J'ai été informé de la présente demande (cochez la case) Fait à : Le :

Nom du signataire : Signature du chef d'établissement 3

MOUVEMENT ACADEMIE DE GRENOBLE - RENTREE 2017

I. COMMENT PROCEDER POUR POSTULER A UN EMPLOI ?

Vous êtes maître contractuel / stagiaire / fonctionnaire (1) Vous devez :

- Formuler vos vœux sur des services précis via Internet dans l'application MVT-prive. Site internet : <http://www.ac-grenoble.fr> - rubrique : MVT-prive (1) (2)
- Consulter les emplois vacants à partir du 6 avril 2017
- Formuler des vœux jusqu'au 20 avril 2017
- Résultats et affichage des affectations obtenues via internet à partir du 24 juin 2017
- Compléter, en outre, le présent dossier– et le renvoyer aux destinataires visés au 2)

Un accusé réception vous sera adressé sous le couvert de votre établissement d'affectation actuel si vous êtes actuellement affecté dans l'académie ou de l'établissement de votre 1er vœu si vous êtes hors académie. C'est cet avis de réception, et lui seul, qui fera foi de votre candidature sur des services précis.)

(1) Numen : En cas de perte de votre numen, vous pouvez en refaire la demande par mail à : ce.dep@ac-grenoble.fr pour les maîtres du privé de l'académie de Grenoble, à votre service gestionnaire habituel pour les autres.

(2) Discipline : Soyez précis sur l'intitulé de votre discipline : pour les contractuels, il s'agit de la discipline et de l'option du contrat. Pour les lauréats de concours (ou les candidats), de la discipline et l'option exactes du concours réussi ou présenté.

II. A QUI TRANSMETTRE LE DOSSIER ?

A la division de l'enseignement privé du rectorat de Grenoble 7, place Bir Hakeim - CS81065 - 38000 GRENOBLE (pas d'enveloppe timbrées ni de carnet de timbre à joindre)

ET

A la sous-commission de l'emploi du département du premier vœu	A la sous-commission de l'emploi du département des autres vœux + extensions	Aux chefs d'établissement. correspondant aux vœux
dossier complet dans sa forme A3 2 enveloppes timbrées à votre adresse 1 carnet de 10 timbres-poste	copie des pages 1 et 2 du dossier 2 enveloppes timbrées à votre adresse	copie des pages 1 et 2 du dossier 1 lettre de motivation et un CV 1 enveloppe timbrée à votre adresse

COORDONNEES DES SOUS-COMMISSIONS DE L'EMPLOI :

ARDECHE Maison Diocésaine Charles de Foucauld B.P. 26 07220 VIVIERS 04 26 51 10 10

DROME 11, rue du Clos Gaillard 26000 VALENCE 04 75 44 34 17

ISERE 19, avenue des Maquis du Grésivaudan 38700 LA TRONCHE 04 76 44 58 13

SAVOIE 339B rue Costa de Beauregard 73000 CHAMBERY 04 79 33 32 46

HAUTE- SAVOIE 4, avenue de la Visitation BP 144 74004 ANNECY cedex 04 50 33 09 25

III. PIECES JUSTIFICATIVES A JOINDRE AU DOSSIER

Si vous êtes maître contractuel (2) :

- aucun document complémentaire n'est demandé à l'exception des pièces justifiant une demande particulière : rapprochement de conjoint, raisons médicales.

Si vous êtes contractuel d'autres académies

- copie du 1er contrat d'enseignement, du dernier avenant et du dernier arrêté de promotion
- copie du diplôme le plus élevé
- pièces justifiant la demande (rapprochement de conjoint, raisons médicales, etc...)

Si vous êtes fonctionnaire(1) :

- suivre la procédure des contractuels d'autres académies et joindre les justificatifs de la titularisation et de la dernière affectation.

(1) Fonctionnaire : désigne un enseignant fonctionnaire de l'État, également appelé « titulaire du public »

(2) Maître contractuel : désigne un enseignant lié à l'État par un contrat définitif ou provisoire dans un établissement privé sous contrat d'association et dans une discipline donnée.

4 NOMENCLATURE DU DOSSIER DE MOUVEMENT – ACADEMIE DE GRENOBLE I

Catégories de candidatures 1 :

Maîtres dont le service est supprimé ou réduit ou recherchant un temps complet ou en demande de réintégration dans l'académie de Grenoble À la rentrée 2016, vous êtes déjà « titulaires » d'un certain nombre d'heures. Si vous avez souhaité conserver le bénéfice de ces heures, vous ne pouvez vous porter candidat que sur des compléments horaires, autrement dit, sur des services dont la quotité horaire sera inférieure à un mi-temps. Si votre service a été déclaré susceptible d'être vacant, vous pouvez postuler sur tout service, y compris sur votre service actuel. 2 : Mutation : Votre demande de mutation ne sera prise en compte que si votre emploi a préalablement été déclaré susceptible d'être vacant. 3, 4 et 5 : Lauréats de concours en cours de validation de stage Les maîtres qui refuseront, sans motif légitime, de rejoindre leur affectation, perdront le bénéfice de leur concours. Attention !: l'affectation en contrat provisoire n'est prononcée que pour la durée de la formation ou du stage. II. Situation administrative : ancienneté et état des services sont déclarés sous votre responsabilité. services et fonctions pris en compte : tous les services d'enseignement, de direction, de formation accomplis : Dans les établissements d'enseignement publics Dans les établissements d'enseignement général ou technique ou agricole privés sous contrat simple ou d'association Dans les établissements d'enseignement agricole précédemment reconnus par l'État. Les services égaux ou supérieurs au mi-temps accomplis à temps incomplet, à temps partiel de droit ou à temps partiel autorisé sont considérés comme des services à temps plein. statut : C : contractuel D : délégué auxiliaire S : suppléant F : fonctionnaire les durées des services en dessous du mi-temps doivent être proratisées : $\text{nb_heures_effectuées} \times 360 / 18$ III.

III. Vœux d'affectation

Vous pouvez formuler de 1 à 8 vœux maximum sur des services précis. Ces vœux doivent impérativement correspondre aux vœux formulés Via Internet. En cas de litige, ce sont les vœux enregistrés via Internet qui feront foi en commission consultative mixte académique.

IV. Participation au mouvement national : cas particulier

La situation des maîtres en contrat provisoire qui ont validé leur stage et n'obtiendraient pas d'emploi vacant sera systématiquement signalée au ministère et examinée en commission nationale d'affectation en juillet. Peuvent également demander à ce que leur situation soit examinée en commission nationale d'affectation sous réserve de compléter la rubrique prévue à cet effet, les maîtres en perte d'heures ou en contrat provisoire qui privilégient une affectation à temps complet dans une académie quelconque à une affectation à temps incomplet dans l'académie de Grenoble. Les maîtres en contrat provisoire dont la situation aura été signalée à la commission nationale d'affectation sont réputés postuler sur tout poste dans les académies qui leur seront proposées et s'engager à accepter les emplois proposés.

Tous les candidats doivent impérativement remplir le cadre C page 2.

V. Zones géographiques d'affectation

Si vous indiquez ces zones en page 1, vous accepterez par extension tout emploi dans les établissements situés dans ces zones.

7	Tout le département de l'ARDECHE		
38	Tout le département de l'ISERE	73	Tout le département de la HAUTE-SAVOIE
74	Tout le département de HAUTE SAVOIE	99	Toute l'académie de Grenoble
26	Tout le département de la DROME		
1	Annonay, Vienne, Roussillon + environs	2	Tournon, Valence, Romans + environs
3	Montélimar, Pierrelatte, Aubenas, Privas +environs	4	Grenoble et grandes banlieues
5	Chambéry, Aix les Bains, Pont de Beauvoisin	6	Albertville, Moutiers, St-Jean de Maurienne
8	Annecy, et Bassin annécien + environs	9	Chamonix et Haute vallée d'Arve + environs
10	Chablais, Thonon, Evian, +environs	11	Genevois, basse vallée d'Arve + environs
12	Bourgoin Jallieu, La Tour du Pin, La Côte St André + env		

VI- Information sur la procédure

Les candidatures sont examinées par les sous-commissions départementales de l'emploi internes à l'enseignement privé (SCDE) qui communiquent ensuite leurs propositions à la commission académique de l'enseignement privé (CAE). A l'issue de cette procédure interne, les chefs d'établissement font connaître au recteur leurs avis sur les candidatures reçues. Au vu de ces avis, le recteur consulte la commission consultative mixte académique et adresse à chaque directeur des propositions d'affectation. Vous pourrez consulter ces propositions via Internet dans l'application MVT-prive à compter du 24 juin 2016. Sauf opposition d'un directeur dans un délai de 15 jours, le recteur procède ensuite à la nomination des maîtres proposés. Le recteur signale au ministère la situation des maîtres en contrat provisoire qui ont validé leur stage et n'ont pas obtenu d'emploi vacant et de certains maîtres prioritaires qui en ont expressément formulé la demande (cadre D).