



# Analyse du mouvement

*La mobilité procède non seulement d'un projet personnel mais aussi des possibilités objectives offertes à un instant t d'une carrière. Il n'y a pas de règle absolue, ni de trajectoire rectiligne, mais des constantes fortes qu'il faut connaître pour mieux établir sa propre stratégie de vœux. Nos commissaires paritaires, majoritaires, et forts de l'expérience d'un syndicat qui accompagne la profession depuis ses débuts, vous accompagnent au quotidien. Pour cette analyse du mouvement, nous privilégions deux choix de présentation. Tout d'abord, nous mettons à la disposition de nos adhérents des données brutes, afin que chacun puisse bénéficier d'une vue large et complète du mouvement. Puis, un focus sur un des grands chantiers du moment: l'égalité entre femmes et hommes.*

TAUX DE SATISFACTION : RAPPORT ENTRE LE

ACADÉMIE DEMANDÉE	DEMANDES DE MUTATIONS		
	FEMMES	HOMMES	NON SNPDEN
AIX-MARSEILLE	53%	47%	163
AMIENS	64%	36%	81
BESANÇON	58%	42%	50
BORDEAUX	55%	45%	227
CAEN	56%	44%	65
CLERMONT-FERRAND	49%	51%	75
COM			
CORSE	45%	55%	16
CRÉTEIL	54%	46%	154
DIJON	56%	44%	79
GRENOBLE	55%	45%	140
GUADELOUPE	60%	40%	33
GUYANE	64%	36%	22
LA RÉUNION	65%	35%	103
LILLE	57%	43%	142
LIMOGES	51%	49%	51
LYON	52%	48%	138
MARTINIQUE	47%	53%	47
MONTPELLIER	59%	41%	176
NANCY-METZ	54%	46%	113
NANTES	61%	39%	168
NICE	57%	43%	108
ORLÉANS-TOURS	51%	49%	105
PARIS	55%	45%	130
POITIERS	56%	44%	119
REIMS	57%	43%	56
RENNES	54%	46%	125
ROUEN	58%	42%	85
STRASBOURG	55%	45%	99
TOULOUSE	55%	45%	177
VERSAILLES	45%	55%	239
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1762</b>	<b>1954</b>	<b>2082</b>

# ent des chefs d'établissement

CAPN des 28 et 29 mars 2019

NOMBRE DE DEMANDES PAR ACADÉMIE ET LE NOMBRE DE MOBILITÉS EFFECTIVEMENT OBTENUES

SNPDEN	NBRE TOTAL	NOMBRE DE MUTATIONS				TAUX DE SATISFACTION				
		NBRE TOTAL	% DE FEMMES	% D' HOMMES	NBRE DE SNPDEN	FEMMES	HOMMES	SNPDEN	TOTAL	ÉCART SATISFACTION
142	305	57	49%	51%	27	17%	20%	19%	19%	0%
59	140	37	38%	62%	12	16%	46%	20%	26%	-6%
46	96	22	41%	59%	13	16%	33%	28%	23%	5%
180	407	82	56%	44%	39	21%	19%	22%	20%	2%
58	123	39	44%	56%	25	25%	41%	43%	32%	11%
56	131	19	63%	37%	8	19%	10%	14%	15%	0%
		25	36%	64%	18					
13	29	6	67%	33%	2	31%	13%	15%	21%	-5%
143	297	82	51%	49%	48	26%	29%	34%	28%	6%
65	144	39	59%	41%	17	29%	25%	26%	27%	-1%
97	237	57	39%	61%	23	17%	33%	24%	24%	0%
25	58	11	73%	27%	2	23%	13%	8%	19%	-11%
17	39	10	50%	50%	3	20%	36%	18%	26%	-8%
63	166	33	33%	67%	7	10%	38%	11%	20%	-9%
128	270	87	44%	56%	46	25%	42%	36%	32%	4%
39	90	15	53%	47%	5	17%	16%	13%	17%	-4%
101	239	35	57%	43%	20	16%	13%	20%	15%	5%
17	64	7	57%	43%	2	13%	9%	12%	11%	1%
116	292	43	42%	58%	13	11%	21%	11%	15%	-4%
88	201	25	56%	44%	11	13%	12%	13%	12%	0%
145	313	106	36%	64%	55	20%	56%	38%	34%	4%
101	209	29	41%	59%	12	10%	19%	12%	14%	-2%
102	207	59	51%	49%	33	29%	28%	32%	29%	4%
125	255	21	57%	43%	9	9%	8%	7%	8%	-1%
99	218	39	28%	72%	18	9%	29%	18%	18%	0%
66	122	29	48%	52%	13	20%	29%	20%	24%	-4%
92	217	54	48%	52%	22	22%	28%	24%	25%	-1%
52	137	39	54%	46%	19	27%	31%	37%	28%	8%
71	170	31	55%	45%	17	18%	18%	24%	18%	6%
116	293	41	46%	54%	18	12%	17%	16%	14%	2%
180	419	116	59%	41%	45	36%	21%	25%	28%	-3%
<b>1634</b>	<b>3716</b>	<b>1296</b>	<b>620</b>	<b>676</b>	<b>603</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>37%</b>	<b>35%</b>	<b>2%</b>



Stéphane SEBERT-MONTELS  
commissaire  
paritaire national

**Lecture du tableau :**  
l'écart de satisfaction mesure la différence entre les mobilités obtenues par les adhérents SNPDEN et les non adhérents.

Étudiée lors de la commission paritaire nationale des 28 et 29 mars, la première phase du mouvement montre une grande stabilité par rapport à 2018, où

les indicateurs étaient en baisse : 1 296 mutations sur postes de chef (1 306 en 2018). Le taux de satisfaction global remonte à 35 % (31 % en 2018), pour la

première fois sans différentiel plus favorable aux hommes, avec cependant de très fortes disparités académiques.

## MOBILITÉ : TYPE DE POSTE OBTENU, CATÉGORIE, PREMIÈRE AFFECTATION DES ADJOINTS EN TANT QUE CHEF

ACADÉMIE AFFECTÉE	TYPE DE POSTE OBTENU			CATÉGORIE DES POSTES OBTENUS					ADJOINTS QUI DEVIENNENT CHEFS			
	PACG	PRLP	PRLY	1	2	3	4	5	PACG	PRLP	PRLY	NBRE TOTAL
AIX-MARSEILLE	56%	9%	35%		32%	26%	33%	9%	87%		13%	15
AMIENS	65%	8%	27%	16%	27%	24%	24%	8%	94%	6%		17
BESANÇON	71%	19%	10%	14%	48%	19%	14%	5%	71%	29%		7
BORDEAUX	67%	15%	18%	13%	35%	23%	22%	6%	95%	5%		22
CAEN	77%	3%	21%	13%	44%	31%	13%		100%			14
CLERMONT-FERRAND	89%	5%	5%	42%	26%	21%	5%	5%	86%	14%		7
COM	80%	8%	12%	36%	24%	16%	20%	4%	100%			3
CORSE	67%	17%	17%	50%		17%	17%	17%	100%			3
CRÉTEIL	71%	6%	23%	4%	29%	40%	24%	2%	100%			33
DIJON	62%	10%	28%	26%	23%	31%	15%	5%	80%	20%		10
GRENOBLE	58%	9%	33%	12%	25%	28%	26%	9%	100%			13
GUADELOUPE	55%		45%	18%	18%	45%	18%		80%		20%	5
GUYANE	70%		30%	20%		10%	70%		100%			6
LA RÉUNION	64%	9%	27%		6%	21%	70%	3%	100%			10
LILLE	66%	15%	20%	6%	22%	40%	25%	7%	89%	11%		27
LIMOGES	93%		7%	33%	20%	33%	13%		100%			6
LYON	63%	14%	23%	3%	40%	31%	20%	6%	86%		14%	14
MARTINIQUE	100%				29%	29%	43%		100%			3
MONTPELLIER	77%	2%	21%	14%	28%	26%	23%	9%	100%			12
NANCY-METZ	76%	8%	16%	24%	48%	24%		4%	100%			9
NANTES	63%	9%	27%	8%	37%	29%	17%	8%	92%	8%		24
NICE	66%	7%	28%	3%	24%	31%	31%	10%	100%			8
ORLÉANS-TOURS	69%	7%	24%	10%	31%	34%	15%	10%	95%	5%		19
PARIS	52%	14%	33%	5%	43%	43%	5%	5%	67%	22%	11%	9
POITIERS	69%	15%	15%	21%	36%	21%	18%	5%	100%			12
REIMS	76%	3%	21%	24%	10%	45%	17%	3%	100%			11
RENNES	70%	2%	28%	19%	26%	26%	20%	9%	100%			13
ROUEN	69%	3%	28%	10%	31%	31%	23%	5%	100%			14
STRASBOURG	68%	16%	16%	13%	26%	32%	29%		100%			12
TOULOUSE	68%	7%	24%	15%	32%	37%	10%	7%	93%		7%	14
VERSAILLES	74%	3%	23%	3%	40%	32%	19%	6%	96%	4%		54
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>886</b>	<b>106</b>	<b>304</b>	<b>151</b>	<b>392</b>	<b>391</b>	<b>283</b>	<b>79</b>	<b>402</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>426</b>

Si les taux de satisfaction identiques pour les hommes et les femmes montrent une vraie volonté du ministère de faire reculer les inégalités de traitement entre hommes et femmes, le vrai ressort reste celui de l'évaluation. C'est elle qui, à ancienneté de direction et de poste égale, peut donner l'avantage. Or sur ce point le déséquilibre reste très net: sauf dans

quelques académies, les items excellents sont beaucoup plus attribués aux personnels de direction hommes. Sans surprise, cela se retrouve au niveau des postes obtenus: s'il est relativement facile de devenir principale, cela reste beaucoup plus difficile de devenir proviseure. Un indicateur complémentaire au niveau national: sur 79 lycées de catégorie 4ex, 24

seulement sont attribués à des femmes, à peine 30 % de l'ensemble.

C'est bien au niveau de l'évaluation qu'il faut faire porter l'effort. On peut aussi penser que l'effort sensible cette année pour promouvoir des femmes à des postes de principales devrait dans quelques années renforcer le vivier des futures proviseures.

## ANCIENNETÉ DE DIRECTION SELON LE POSTE D'ORIGINE ET D'AFFECTATION

	RÉPARTITIONS DES ITEMS EXCELLENTS SUR LES CANDIDAT(E)S À MUTATION			RÉPARTITION DES FONCTIONS PAR GENRE					
				PRINCIPAUX/PRINCIPALES		PROVISEUR(E)S DE LYCÉE PROFESSIONNEL		PROVISEUR(E)S	
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
AIX-MARSEILLE	27,75%	16,46%	21,52%	42%	58%	50%	50%	65%	35%
AMIENS	25,89%	11,54%	20,40%	54%	46%	67%	33%	80%	20%
BESANÇON	10,28%	15,13%	12,64%	59%	41%	67%	33%	50%	50%
BORDEAUX	20,15%	18,70%	19,36%	39%	61%	42%	58%	63%	38%
CAEN	23,53%	10,50%	17,08%	53%	47%		100%	75%	25%
CLERMONT-FERRAND	19,71%	16,30%	18,11%	39%	61%			0%	100%
COM	NC	NC	NC	60%	40%	100%		67%	33%
CORSE	25,00%	32,50%	29,69%	25%	75%	100%			100%
CRÉTEIL	25,47%	14,91%	20,17%	44%	56%	20%	80%	70%	30%
DIJON	26,42%	12,50%	19,14%	26%	74%	25%	75%	75%	25%
GRENOBLE	30,58%	16,93%	23,99%	61%	39%	83%	17%	56%	44%
GUADELOUPE	15,91%	10,42%	13,04%	14%	86%			50%	50%
GUYANE	21,15%	3,57%	15,00%	43%	57%			67%	33%
LA RÉUNION	15,56%	15,91%	15,71%	62%	38%	100%		67%	33%
LILLE	16,99%	13,52%	15,51%	47%	53%	54%	46%	88%	12%
LIMOGES	22,58%	7,81%	15,08%	43%	57%			100%	
LYON	25,32%	14,17%	19,38%	41%	59%	20%	80%	63%	38%
MARTINIQUE	27,94%	19,83%	22,83%	43%	57%			100%	
MONTPELLIER	17,42%	10,56%	14,56%	58%	42%		100%	67%	33%
NANCY-METZ	25,00%	18,06%	21,62%	42%	58%	100%		25%	75%
NANTES	20,08%	13,14%	17,01%	63%	37%	80%	20%	62%	38%
NICE	NC	NC	NC	47%	53%		100%	89%	11%
ORLÉANS-TOURS	28,32%	23,21%	25,77%	38%	62%	50%	50%	85%	15%
PARIS	24,44%	21,50%	23,60%	50%	50%	67%	33%	25%	75%
POITIERS	21,75%	18,52%	20,42%	70%	30%	83%	17%	67%	33%
REIMS	24,53%	8,82%	16,83%	45%	55%	100%		67%	33%
RENNES	28,53%	14,24%	21,65%	50%	50%	100%		53%	47%
ROUEN	21,75%	13,26%	17,83%	39%	61%		100%	78%	22%
STRASBOURG	30,66%	19,87%	25,00%	55%	45%	40%	60%	17%	83%
TOULOUSE	22,39%	11,86%	17,06%	50%	50%	33%	67%	70%	30%
VERSAILLES	26,11%	20,85%	23,03%	37%	63%	50%	50%	57%	43%
	23,15%	15,33%	19,41%	48%	52%	55%	45%	65%	35%

Case vide = le cas de figure n'existe pas

**Lecture du tableau:** À titre d'exemple, dans l'académie de Montpellier, le pourcentage global d'excellents est de 14,56 % des items accordés, mais il est seulement de 10,56 % pour les femmes contre 17,42 % pour les hommes « Dans l'académie d'Orléans-Tours, 85 % des PERDIR nommés sur des postes de proviseurs étaient des hommes ».

# ANCIENNETÉ DE DIRECTION SELON LE POSTE D'ORIGINE ET D'AFFECTATION

	FONCTION ET CATÉGORIE AFFECTÉE																		
	PACG						PRLP						PRLY						TOTAL
	1	2	3	4	4EX	TOTAL	1	2	3	4	4EX	TOTAL	1	2	3	4	4EX	TOTAL	
<b>ADCG</b>	<b>6,1</b>	<b>7,7</b>	<b>6,8</b>	<b>7,0</b>		<b>6,9</b>	<b>9,0</b>	<b>9,7</b>				<b>9,3</b>							<b>7,0</b>
1	6,0	7,0				6,3													6,3
2	5,8	6,9	6,3			6,2		7,0				7,0							6,2
3	5,7	7,3	6,6	6,0		6,6	8,5	14,0				10,3							6,8
4	7,6	8,8	7,3	7,6		8,0	10,0	8,0				9,0							8,0
<b>4EX</b>																			
<b>ADLP</b>	<b>5,0</b>					<b>8,4</b>	<b>5,0</b>	<b>10,3</b>				<b>9,0</b>							<b>8,4</b>
1	11,0		6,0			5,0													5,0
2	9,1	8,6	6,6	6,0		8,5		10,0				10,0							9,0
3	8,3	7,3	10,0			8,2	5,0					5,0							8,0
4			8,0			9,1		11,0				11,0							9,2
<b>4 EX</b>								10,0				10,0							9,0
<b>ADLY</b>	<b>6,8</b>	<b>8,8</b>	<b>8,8</b>	<b>11,0</b>		<b>8,5</b>	<b>9,0</b>	<b>10,7</b>	<b>5,0</b>	<b>17,0</b>		<b>10,3</b>		<b>6,3</b>	<b>13,5</b>			<b>8,7</b>	<b>8,5</b>
2	5,6	8,6				7,3													7,3
3	6,5	8,2	6,5	12,0		7,7													7,7
4	7,1	8,6	9,1	7,5		8,4	8,0	9,5	5,0			8,0		6,7	14,0			8,5	8,4
<b>4EX</b>	<b>7,5</b>	<b>9,7</b>	<b>9,7</b>	<b>17,0</b>		<b>9,5</b>	<b>10,0</b>	<b>13,0</b>		<b>17,0</b>		<b>13,3</b>		<b>5,0</b>	<b>13,0</b>			<b>9,0</b>	<b>9,7</b>
<b>PACG</b>	<b>11,0</b>	<b>11,2</b>	<b>12,5</b>	<b>13,7</b>		<b>12,4</b>		<b>13,9</b>	<b>12,4</b>	<b>14,9</b>		<b>13,4</b>	<b>17,0</b>	<b>12,9</b>	<b>14,7</b>	<b>14,6</b>	<b>10,0</b>	<b>14,2</b>	<b>12,8</b>
1	9,0	10,0	10,6	11,8		10,2		11,5		9,0		10,7		9,7				9,7	10,2
2	12,4	11,7	12,3	12,1		12,1		12,8	12,0	15,0		12,4		12,7	15,7	13,8		13,8	12,3
3	15,0	14,4	14,1	14,5		14,3		15,5	12,3	14,3		13,6		15,7	14,3	14,0		14,4	14,3
4	15,5	15,5	15,0	17,1		16,3		20,0	13,5	15,9		15,2	17,0	11,0	15,4	15,0	10,0	14,7	15,3
<b>4EX</b>																			
<b>PRLP</b>		<b>11,5</b>	<b>15,5</b>	<b>14,3</b>	<b>13,0</b>	<b>14,1</b>		<b>20,0</b>	<b>16,8</b>	<b>13,3</b>		<b>15,2</b>		<b>15,5</b>	<b>15,0</b>	<b>15,4</b>	<b>18,2</b>	<b>15,7</b>	<b>15,3</b>
1				11,0		11,0								11,0	13,5			12,7	12,3
2		9,0	15,3		13,0	13,6		20,0	14,0	14,3		15,0		15,0	14,3	14,8		14,6	14,5
3		14,0		15,3		15,0			19,5	11,5		15,5		22,0	18,0	14,9	15,0	15,9	15,6
4			16,0			16,0								14,0	15,0	18,0	20,3	17,7	17,5
<b>PRLY</b>		<b>15,0</b>	<b>19,7</b>	<b>16,5</b>		<b>17,0</b>		<b>18,0</b>	<b>15,0</b>	<b>19,5</b>	<b>19,5</b>	<b>18,5</b>		<b>22,0</b>	<b>18,1</b>	<b>16,6</b>	<b>18,7</b>	<b>17,7</b>	<b>17,7</b>
1																			
2		15,0	21,0	18,0		17,3			20,0	19,0		19,5			18,0	13,7		14,7	15,7
3		15,0	20,0	16,0		17,0		18,0	10,0	17,0	22,0	16,8		16,8	17,0	18,1	17,3	17,2	17,2
4				16,0		16,0				22,5	17,0	20,7		22,0	19,3	16,7	17,5	17,3	17,4
<b>4EX</b>			18,0			18,0			19,0			19,0			19,0	19,4	19,8	19,7	19,7
<b>PRVS</b>				<b>16,0</b>		<b>16,0</b>					<b>19,5</b>			<b>19,5</b>			<b>22,0</b>	<b>15,0</b>	<b>25,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7,8</b>	<b>9,0</b>	<b>11,6</b>	<b>13,3</b>	<b>17,0</b>	<b>10,5</b>	<b>9,9</b>	<b>12,0</b>	<b>12,6</b>	<b>14,8</b>	<b>16,0</b>	<b>12,8</b>	<b>9,0</b>	<b>12,5</b>	<b>14,5</b>	<b>15,7</b>	<b>18,0</b>	<b>15,2</b>	<b>11,7</b>

Case vide = le cas de figure n'existe pas

**Lecture du tableau :** les adjoints de lycée catégorie 4 qui ont obtenu un poste de proviseur de LP catégorie 3 avaient en moyenne 9 années d'ancienneté de direction.

## ANCIENNETÉ DE DIRECTION MOYENNE DES ADJOINTS DEVENANT CHEFS, EN NOMBRE D'ANNÉES

	PACG	PLRP	PRLY	MOYENNE
AIX-MARSEILLE	9,4		7,0	9,2
AMIENS	6,8	9,0		6,9
BESANÇON	9,2	7,0		8,9
BORDEAUX	7,3	8,0		7,3
CAEN	5,8			5,8
CLERMONT-FERRAND	6,7			6,7
COM	7,3			7,3
CORSE	5,7			5,7
CRÉTEIL	6,4			6,4
DIJON	5,1	7,5		5,6
GRENOBLE	8,1			8,1
GUADELOUPE	8,8			8,8
GUYANE	6,6			6,6
LA RÉUNION	10,5			10,5
LILLE	8,4	11,3		8,7
LIMOGES	6,0			6,0
LYON	7,8		9,0	7,9
MARTINIQUE	7,7			7,7
MONTPELLIER	7,4			7,4
NANCY-METZ	6,3			6,3
NANTES	8,0	5,0		7,8
NICE	9,5			9,5
ORLÉANS TOURS	6,0	7,0		6,1
PARIS	7,8	10,5	11,0	9,1
POITIERS	7,8			7,8
REIMS	6,5			6,5
RENNES	7,0			7,0
ROUEN	8,1			8,1
STRASBOURG	5,8			5,8
TOULOUSE	8,6		4,0	8,3
VERSAILLES	7,0	6,7		6,9
TOTAL GÉNÉRAL	7,3	8,2	8,5	7,4

Case vide = le cas de figure n'existe pas

## NOMBRE ET TYPE DE POSTES OCCUPÉS PAR LES ADJOINTS AVANT DE DEVENIR CHEF

DEVENUS CHEFS	1 <sup>er</sup> POSTE	2 <sup>e</sup> POSTE OU PLUS	ADCG	ADLP	ADLY	TOTAL GÉNÉRAL
AIX-MARSEILLE	60%	40%	40%	7%	53%	15
AMIENS	65%	35%	53%	18%	29%	17
BESANÇON	29%	71%	14%	14%	71%	7
BORDEAUX	55%	45%	50%	14%	36%	22
CAEN	79%	21%	57%		43%	14
CLERMONT-FERRAND	86%	14%	57%		43%	7
COM	67%	33%	67%		33%	3
CORSE	67%	33%	67%		33%	3
CRÉTEIL	73%	27%	48%	3%	48%	33
DIJON	80%	20%	50%	10%	40%	10
GRENOBLE	54%	46%	54%		46%	13
GUADELOUPE	20%	80%	20%	20%	60%	5
GUYANE	83%	17%	50%		50%	6
LA RÉUNION	40%	60%	50%		50%	10
LILLE	52%	48%	37%	19%	44%	27
LIMOGES	67%	33%	50%	17%	33%	6
LYON	64%	36%	57%		43%	14
MARTINIQUE	67%	33%	67%		33%	3
MONTPELLIER	42%	58%	67%	17%	17%	12
NANCY-METZ	56%	44%	22%	11%	67%	9
NANTES	71%	29%	58%	4%	38%	24
NICE	13%	88%	38%	38%	25%	8
ORLÉANS-TOURS	68%	32%	47%	16%	37%	19
PARIS	44%	56%	44%		56%	9
POITIERS	33%	67%	50%	8%	42%	12
REIMS	64%	36%	36%	27%	36%	11
RENNES	62%	38%	62%	15%	23%	13
ROUEN	57%	43%	22%	29%	50%	14
STRASBOURG	83%	17%	33%	8%	58%	12
TOULOUSE	50%	50%	57%	7%	36%	14
VERSAILLES	69%	31%	52%	9%	39%	54
TOTAL GÉNÉRAL	61%	39%	48%	10%	42%	426

Case vide = le cas de figure n'existe pas

**Lecture du tableau:** dans l'académie de Poitiers, seulement 33 % des adjoints devenus chefs n'avaient occupé qu'un seul poste – « dans l'académie de Besançon, 71 % des adjoints devenus chefs étaient en poste en lycée ».

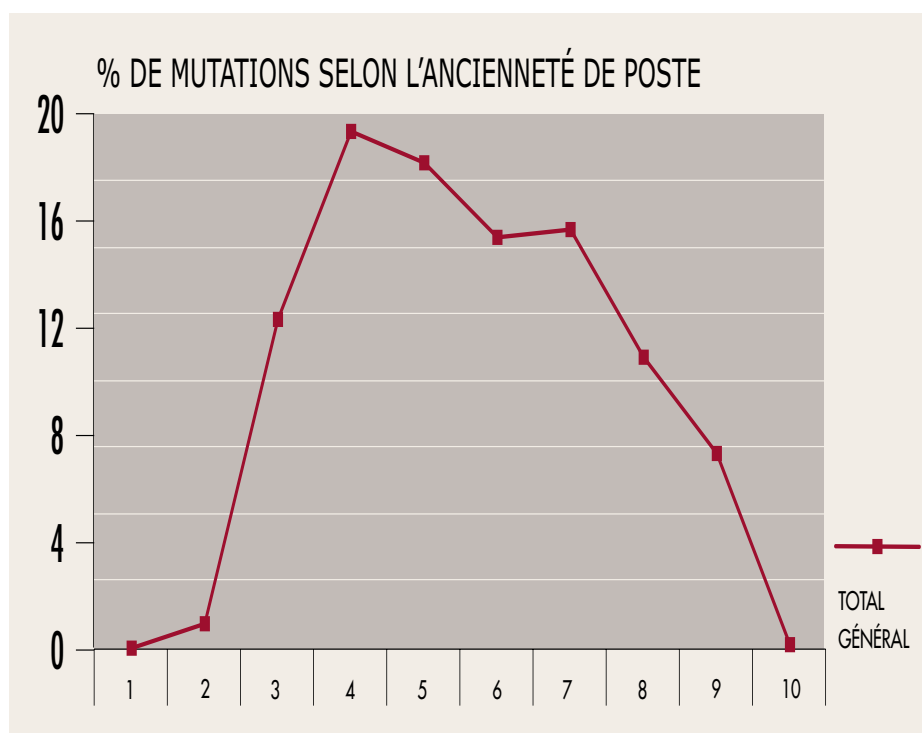
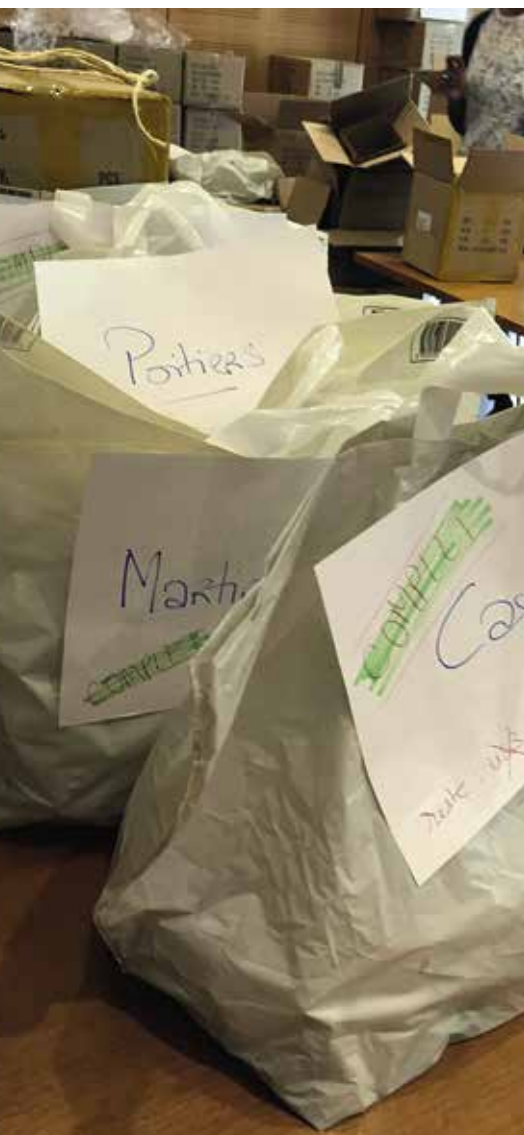
426 adjoints sont devenus chefs (418 en 2018), dans 94 % des cas sur des postes de principaux. Il est regrettable que seules quelques académies jouent le jeu de la transparence sur les intérim. Dans certaines d'entre elles, le passage par l'intérim donne une claire priorité sur les postes de chefs, et il serait bon de pouvoir déterminer quel en est le poids réel. L'étape du 2<sup>e</sup> poste d'adjoint pour devenir chef n'est pas incontournable de façon générale, mais elle est devenue un passage obligé dans les académies les plus en tension sur le mouvement.

En revanche il existe un avantage incontestable au fait d'être adjoint en lycée : alors que le nombre de postes d'adjoints en lycée et lycée professionnel est bien inférieur à celui des postes d'adjoints en collège, 52 % des adjoints qui deviennent chefs étaient en lycée.

## ANCIENNETÉ EN POSTE AVANT MOBILITÉ PAR ACADÉMIE

ANNÉES EN POSTE	AIX-MARSEILLE	AMIENS	BESANÇON	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT-FERRAND	COM	CORSE	CRÉTEIL	DIJON	GRENOBLE	GUADELOUPE	GUYANE
1	0,3%												
2	2,0%		1,7%		1,3%	4,7%		7,1%	0,6%		0,7%	3,9%	
3	4,0%	19,8%	10,3%	16,5%	25,2%	17,4%	9,5%	10,7%	15,1%	18,8%	8,4%	11,8%	6,7%
4	10,6%	14,4%	13,7%	22,0%	41,3%	14,0%	38,1%	14,3%	23,5%	38,9%	18,2%	31,4%	17,8%
5	24,8%	32,9%	12,8%	21,0%	9,7%	5,8%	31,7%	17,9%	18,2%	20,8%	10,5%		55,6%
6	19,9%	7,2%	5,1%	14,2%	7,7%	7,0%	9,5%	21,4%	15,1%		16,8%	23,5%	
7	16,2%	21,0%	41,9%	5,5%	4,5%	32,6%	11,1%		15,6%	9,7%	22,0%	13,7%	
8	13,2%	4,8%	6,8%	4,2%	10,3%	18,6%		28,6%	4,5%	5,6%	14,0%	15,7%	
9	8,9%		7,7%	16,5%					7,5%	6,3%	9,4%		20,0%
10													

**Lecture du tableau :** dans l'académie de Créteil, 23,5 % des mutés avaient 4 ans d'ancienneté dans leur poste.



Si les collègues en 8<sup>e</sup> ou 9<sup>e</sup> année de poste voient leur situation examinée en priorité, ils ne constituent pas à eux seuls l'essentiel du mouvement, dont le pic est plutôt à la 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> année dans le poste. Ce qui est déterminant, au-delà de l'ancienneté et de l'évaluation, c'est bien la stratégie de chacun.

La règle selon laquelle en rapprochement de conjoint on obtient un poste identique à celui qu'on libère se vérifie plus de 9 fois sur 10. 8 adjoints deviennent cependant principaux à la faveur d'un rapprochement de conjoint, uniquement en catégorie 1 ou 2 et pour la moitié d'entre eux sur vœux larges. En cas de demande de rapprochement, il est important de ne pas être trop exigeant dans ses vœux, on mute moins sur les premiers vœux en rapprochement de conjoint (42 % du mouvement sur les 3 premiers vœux, soit 10 points de moins que la moyenne).

LA RÉUNION	LILLE	LIMOGES	LYON	MARTINIQUE	MAYOTTE	MONTPELLIER	NANCY-METZ	NANTES	NICE	ORLÉANS-TOURS	PARIS	POITIERS	REIMS	RENNES	ROUEN	STRASBOURG	TOULOUSE	VERSAILLES	TOTAL GÉNÉRAL
		1,7%																	0,03%
2,2%	0,8%	3,3%				1,0%		1,2%	3,0%	1,4%		1,1%		0,8%	1,0%	1,3%	0,9%		0,94%
10,1%	4,9%	30,0%	12,2%	9,7%		16,8%	11,8%	8,8%	11,3%	14,2%	5,4%	6,4%	9,6%	22,9%	13,6%	9,9%	12,6%	12,7%	12,29%
8,9%	14,0%	6,7%	11,6%	38,7%	100,0%	16,2%	27,5%	22,0%	21,1%	13,5%	25,2%	17,1%	15,4%	23,7%	12,1%	21,1%	13,1%	22,6%	19,30%
11,2%	13,3%	33,3%	20,3%	32,3%		17,8%	34,3%	21,6%	7,5%	16,9%	13,5%	29,4%	6,4%	10,6%	20,2%	19,7%	18,7%	16,8%	18,13%
16,8%	17,2%		27,9%	19,4%		15,2%	11,8%	21,2%	22,6%	10,1%	16,2%	25,7%	19,2%	7,6%	18,2%	23,7%	14,0%	13,8%	15,35%
27,4%	18,7%	11,7%	8,1%			24,9%	6,9%	9,6%	10,5%	11,8%	25,2%	7,5%	26,9%	8,9%	17,7%	13,8%	9,8%	23,5%	15,64%
13,4%	19,7%	13,3%	9,3%			8,1%	7,8%	15,7%	24,1%	10,8%	14,4%	12,8%	5,1%	10,2%	8,1%	10,5%	22,4%	4,2%	10,88%
10,1%	9,2%		10,5%							21,3%			17,3%	15,3%	9,1%		8,4%	6,4%	7,29%
	2,1%																		0,16%

## ANALYSE DES VŒUX

### 1. Quels vœux ont fait ceux qui ont obtenu une mobilité ?

	ÉTABLISSEMENT	COMMUNE	GROUPEMENT DE COMMUNES	DÉPARTEMENT	ACADÉMIE	FRANCE ENTIÈRE
AIX-MARSEILLE	72%	2%	11%	3%	13%	0%
AMIENS	54%	6%	20%	14%	6%	0%
BESANÇON	95%	5%	0%	0%	0%	0%
BORDEAUX	64%	7%	9%	9%	11%	0%
CAEN	73%	5%	8%	5%	5%	3%
CLERMONT-FERRAND	72%	6%	11%	6%	6%	0%
CORSE	80%	0%	0%	20%	0%	0%
CRÉTEIL	69%	4%	15%	8%	3%	1%
DIJON	75%	13%	3%	3%	6%	0%
GRENOBLE	72%	2%	6%	9%	11%	0%
GUADELOUPE	82%	0%	9%	9%	0%	0%
GUYANE	22%	56%	0%	0%	22%	0%
LA RÉUNION	81%	3%	9%	3%	3%	0%
LILLE	75%	2%	15%	1%	6%	0%
LIMOGES	71%	14%	0%	7%	7%	0%
LYON	69%	3%	19%	0%	9%	0%
MARTINIQUE	100%	0%	0%	0%	0%	0%
MONTPELLIER	73%	5%	17%	5%	0%	0%
NANCY-METZ	50%	0%	25%	5%	20%	0%
NANTES	80%	5%	1%	11%	4%	0%
NICE	81%	7%	0%	0%	11%	0%
ORLÉANS-TOURS	82%	7%	4%	4%	4%	0%
PARIS	67%	11%	0%	6%	17%	0%
POITIERS	62%	9%	12%	9%	9%	0%
REIMS	96%	4%	0%	0%	0%	0%
RENNES	61%	2%	10%	12%	16%	0%
ROUEN	65%	8%	19%	5%	3%	0%
STRASBOURG	66%	3%	24%	3%	3%	0%
TOULOUSE	54%	16%	8%	5%	16%	0%
VERSAILLES	65%	9%	14%	8%	3%	1%
	71%	6%	10%	6%	7%	0%

Dans l'académie de Nancy-Metz, 50 % des mutés l'ont été sur un vœu établissement.



## 2. Quels types de vœux sont satisfaits ?

	MUTÉS SUR VŒUX	1	2	3	4	5	DE 6 À 10	DE 11 À 15	HORS VŒUX	REP+	FRANCE ENTIÈRE	TOTAL
	de 1 à 3 en %											
AIX-MARSEILLE	34%	21%	8%	5%	7%	3%	18%	21%	11%	5%	1%	<b>76</b>
AMIENS	50%	24%	18%	8%	5%	5%	21%	11%	5%	3%	0%	<b>38</b>
BESANÇON	55%	23%	18%	14%	14%	18%	5%	5%	5%	0%	0%	<b>22</b>
BORDEAUX	57%	34%	15%	9%	9%	2%	18%	5%	9%	0%	0%	<b>82</b>
CAEN	65%	33%	23%	10%	5%	8%	15%	0%	5%	3%	0%	<b>40</b>
CLERMONT-FERRAND	55%	45%	5%	5%	15%	5%	15%	0%	5%	5%	0%	<b>20</b>
CORSE	67%	50%	17%	0%	0%	0%	17%	0%	17%	0%	0%	<b>6</b>
CRÉTEIL	40%	22%	10%	8%	7%	6%	21%	7%	9%	8%	2%	<b>89</b>
DIJON	69%	44%	10%	15%	0%	3%	5%	5%	18%	0%	0%	<b>39</b>
GRENOBLE	53%	35%	9%	9%	12%	4%	23%	4%	5%	0%	0%	<b>57</b>
GUADELOUPE	64%	36%	18%	9%	0%	0%	18%	18%	0%	0%	0%	<b>11</b>
GUYANE	38%	25%	6%	6%	6%	0%	0%	6%	6%	44%	0%	<b>16</b>
LA RÉUNION	48%	36%	9%	3%	6%	9%	24%	0%	3%	9%	0%	<b>33</b>
LILLE	47%	22%	14%	11%	8%	5%	30%	3%	3%	5%	0%	<b>88</b>
LIMOGES	60%	40%	7%	13%	7%	0%	13%	13%	7%	0%	0%	<b>15</b>
LYON	58%	28%	22%	8%	3%	3%	19%	3%	8%	6%	0%	<b>36</b>
MARTINIQUE	57%	43%	0%	14%	0%	0%	0%	14%	0%	29%	0%	<b>7</b>
MONTPELLIER	53%	23%	26%	5%	5%	5%	23%	2%	5%	7%	0%	<b>43</b>
NANCY-METZ	56%	12%	24%	20%	4%	12%	4%	4%	20%	0%	0%	<b>25</b>
NANTES	53%	32%	15%	6%	9%	7%	20%	6%	3%	3%	0%	<b>106</b>
NICE	53%	23%	13%	17%	7%	7%	17%	7%	7%	3%	0%	<b>30</b>
ORLÉANS-TOURS	58%	41%	12%	5%	3%	0%	19%	8%	7%	5%	0%	<b>59</b>
PARIS	43%	19%	10%	14%	5%	10%	29%	0%	14%	0%	0%	<b>21</b>
POITIERS	54%	23%	23%	8%	8%	0%	23%	3%	13%	0%	0%	<b>39</b>
REIMS	66%	47%	16%	3%	3%	3%	3%	6%	6%	13%	0%	<b>32</b>
RENNES	36%	15%	11%	11%	11%	5%	33%	7%	5%	2%	0%	<b>55</b>
ROUEN	62%	31%	15%	15%	3%	8%	23%	0%	5%	0%	0%	<b>39</b>
STRASBOURG	55%	32%	10%	13%	6%	6%	13%	6%	6%	6%	0%	<b>31</b>
TOULOUSE	49%	22%	20%	7%	7%	2%	27%	2%	10%	2%	0%	<b>41</b>
VERSAILLES	48%	21%	10%	17%	6%	8%	27%	4%	4%	3%	0%	<b>119</b>
	51%	368	180	126	88	66	265	75	91	53	3	<b>1315</b>

**Lecture du tableau :** dans l'académie d'Aix-Marseille, 34 % des mutés l'ont été sur l'un de leurs 3 premiers vœux

De façon générale, il est important de bien cibler les trois premiers vœux, qui font à eux seuls 51 % du mouvement en moyenne. Il est dommage de les gaspiller en demandant des postes inaccessibles par rapport à l'étape de la carrière où l'on se trouve. Là encore, les différences entre les académies sont sensibles et montrent tout l'intérêt de faire des vœux larges sur les académies où il est difficile de muter. 71 % du mouvement se

fait sur des vœux établissement, c'est beaucoup mais 23 % du mouvement se fait sur des vœux larges (groupement de communes, département, académie).

La numérotation des vœux d'extension par SIRHEN à partir de 11, quel que soit le nombre de vœux initiaux, doit plus que jamais conduire à penser soi-même sa propre extension plutôt que d'attendre que l'administration s'en

charge à notre place ou d'attendre plusieurs années d'obtenir enfin satisfaction. Plusieurs collègues en obligation de mobilité ou en retour de détachement se sont retrouvés posés sur des vœux assez éloignés de ce qu'ils souhaitaient. En moyenne, on ne mute pas plus sur ses trois premiers vœux quand on est en obligation de mobilité que si on ne l'est pas (51,1 %).

## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : POSTE D'ORIGINE/POSTE D'AFFECTATION

	FONCTION ET CATÉGORIE AFFECTÉE																			
	PACG					TOTAL	PRLP					TOTAL	PRLY					TOTAL	TOTAL	
	1	2	3	4	5	PACG	1	2	3	4	5	PRLP	1	2	3	4	5	PRLY	GÉNÉRAL	
<b>ADCG</b>	<b>34%</b>	<b>41%</b>	<b>17%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>95%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>208</b>	
1	67%	33%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>3</b>
2	53%	32%	13%	0%	0%	98%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>53</b>
3	30%	49%	14%	3%	0%	97%	2%	1%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>86</b>
4	23%	40%	26%	8%	0%	97%	2%	2%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>62</b>
<b>ADLP</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>34%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>91%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>44</b>
1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>2</b>
2	33%	0%	33%	0%	0%	67%	0%	33%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>3</b>
3	32%	36%	23%	5%	0%	95%	5%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>22</b>
4	20%	20%	53%	0%	0%	93%	0%	7%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>15</b>
5	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>2</b>
<b>ADLY</b>	<b>20%</b>	<b>56%</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>93%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>178</b>	
1	44%	56%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>16</b>
2	18%	59%	18%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>22</b>
3	19%	60%	18%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>85</b>
4	16%	52%	14%	2%	0%	84%	2%	4%	2%	0%	0%	8%	0%	6%	2%	0%	0%	8%	0%	<b>50</b>
5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	0%	20%	0%	60%	0%	20%	20%	0%	0%	40%	0%	<b>5</b>
<b>PACG</b>	<b>3%</b>	<b>20%</b>	<b>32%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>72%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>18%</b>	<b>578</b>	
1	10%	47%	34%	4%	0%	95%	0%	2%	0%	1%	0%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	3%	0%	<b>110</b>
2	2%	21%	38%	20%	0%	81%	0%	4%	6%	0%	0%	10%	0%	4%	3%	2%	0%	9%	0%	<b>228</b>
3	1%	7%	33%	22%	0%	62%	0%	4%	6%	2%	0%	11%	0%	4%	15%	8%	0%	27%	0%	<b>166</b>
4	3%	3%	8%	19%	0%	32%	0%	1%	8%	11%	0%	20%	1%	4%	11%	30%	1%	47%	0%	<b>74</b>
5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	<b>0</b>
<b>PRLP</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>18%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>17%</b>	<b>30%</b>	<b>8%</b>	<b>62%</b>	<b>60</b>	
1	0%	0%	0%	25%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	50%	0%	0%	75%	0%	<b>4</b>
2	4%	4%	13%	4%	0%	25%	0%	4%	8%	17%	0%	29%	0%	4%	17%	25%	0%	46%	0%	<b>24</b>
3	0%	5%	0%	14%	0%	18%	0%	0%	9%	9%	0%	18%	0%	5%	9%	41%	9%	64%	0%	<b>22</b>
4	0%	0%	10%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	20%	30%	30%	90%	0%	<b>10</b>
<b>PRLY</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>87%</b>	<b>162</b>	
1	0%	33%	17%	17%	0%	67%	0%	0%	17%	17%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>6</b>
2	0%	5%	5%	5%	0%	14%	0%	5%	5%	10%	5%	24%	0%	0%	14%	48%	0%	62%	0%	<b>21</b>
3	0%	0%	0%	6%	0%	6%	0%	0%	0%	6%	3%	9%	0%	0%	12%	52%	21%	85%	0%	<b>33</b>
4	0%	0%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	2%	0%	2%	6%	47%	42%	97%	0%	<b>64</b>
5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	18%	79%	0%	0%	<b>38</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>138</b>	<b>313</b>	<b>266</b>	<b>123</b>	<b>0</b>	<b>840</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>103</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>63</b>	<b>122</b>	<b>70</b>	<b>287</b>	<b>1230</b>	

La mise en relation des postes d'origine et des postes obtenus permettra à chacun d'apprécier son projet de mobilité en fonction des usages et des chances objectives d'évolution entre deux postes. Optimiser sa stratégie de

mobilité, c'est aussi prendre la mesure du champ des possibles et formuler des ambitions réalistes.

Merci à Jérôme Naime pour la transmission de ses fichiers, à Joëlle Jonneaux

qui m'a aidé à constituer et vérifier les miens, à l'ensemble des commissaires paritaires nationaux pour leur aide, ainsi qu'à Bruno Vermont pour ses compétences sur Excel.

## « Ne t'en fais pas, c'est toujours comme ça la première fois »

Devenir commissaire paritaire national alors que le paritarisme risque de disparaître est un engagement qui peut étonner. Pour moi c'est la suite logique d'un engagement qui remonte à ma prise de carte aussitôt que j'ai rejoint le corps des personnels de direction.

Ce qui frappe quand on intègre ce collectif ramené à 10 personnes par la fusion des 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes, c'est la cohésion et la complémentarité des tempéraments dans cette équipe qui mêle harmonieusement l'expérience et le renouvellement. Valentine Conraux se fait naturellement la tutrice des petits nouveaux que nous sommes, Cécile Aubrejat, Philippe Henrot et moi-même. Son humour et sa compétence ont fait beaucoup pour nous mettre à l'aise. Le siège, ses permanents, ses secrétaires nous aident à nous mettre à la tâche.

Et elle est d'ampleur. La masse des documents fournis par l'administration, le flot des dossiers des adhérents et le temps passé à leur pointage impressionnent. Même en débordant largement de ses horaires habituels de personnels de direction, qui ne sont déjà pas spécialement légers, le temps de se roder dévore tout le reste. Et il faut aussi rester disponible et réactif pour les adhérents, par mail ou par téléphone. Et ce n'est là que la phase préparatoire. Elle connaît son apogée dix jours avant la CAPN avec l'arrivée du projet de mouvement. Je profite des réunions que je sèche, de peur que les collègues n'interprètent le moindre froncement de sourcil, pour travailler mes dossiers. Mais il faut aussi se préparer à plusieurs journées hors établissement sans que tout retombe sur mes équipes : l'équilibre n'est pas facile à trouver. J'avais beau m'y attendre et en faire une épreuve d'endurance, je n'avais pas mesuré à sa juste valeur la charge de travail que cela allait me donner.

Arrive le conclave, les deux jours de préparation de la CAPN au siège. Je transporte avec moi une masse de papier qui doit représenter le poids d'au moins 3 cartables de 6<sup>e</sup> un jour de rentrée. Et tout cela bien sûr est annoté, surligné, surchargé de papillons colorés. Comme les autres, j'ai préparé de mon mieux tous les dossiers sur lesquels je voudrais intervenir. Je me demande combien vont survivre à l'examen minutieux du collectif, aussi bienveillant envers chacun d'entre nous qu'impitoyable sur les arguments avancés : notre crédibilité à tous est à ce prix. Commence alors la répétition de la CAPN : la filante. Éric Gallo prend la parole en premier. Avec plusieurs mandats derrière lui, Éric c'est Paritator ; même la DGRH demande parfois un délai jusqu'au lendemain pour saisir toutes les implications des modifications en cascade qu'il propose. À la fin les chaînes sont rallongées et plus d'adhérents sont satisfaits. Et si les autres sortants sont moins intimidants, ils sont tous très pointus. Quand arrive mon tour, sans surprise, plusieurs de mes dossiers s'effondrent, ceux dont j'avais, néophyte enthousiaste, évalué les chances de succès avec trop d'optimisme.

Au matin de la CAPN, dans le taxi qui m'emmène au ministère avec une marge horaire confortable, deux autres commissaires paritaires et les espoirs de tant d'adhérents, j'essaie assez vainement de me détendre.

L'annexe du ministère est fonctionnelle, sans charme aucun. Mais au moins il y a de l'espace. Et il en faut pour accueillir la masse énorme des dossiers papier. Les participants arrivent les uns après les autres, on se salue. Puis on commence enfin : règlement intérieur, propos liminaire, on met un peu de temps à entrer dans le vif du sujet. Et puis les académies commencent à défiler. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour pouvoir don-

ner les résultats le lendemain en évitant autant que possible les erreurs et il faut rester concentré. Quand vient le soir, nous n'avons vu en séance qu'une petite partie des académies. Nous comptons des victoires, jamais assez nombreuses à notre goût. Je réorganise mes dossiers en tenant compte de ce que j'ai appris de ce premier jour. Au siège l'ambiance est à la décontraction après la journée. Avec les deux autres nouveaux, batteries à plat, nous avons un peu de mal à faire chorus et la tentation d'aller se coucher l'emporte bientôt.

Le deuxième jour c'est à mon tour d'intervenir enfin. J'ai la satisfaction intense de gagner ma première intervention. Ce ne sera pas le cas de toutes bien sûr. A un moment il me faut sortir pour l'examen de l'académie où j'ai demandé ma mutation. Lorsque je rentre dans la salle, le grand sourire de Philippe Henrot me dit que c'est bon. Pas le temps de me réjouir ou de prévenir mes proches, il me faut reprendre ma tâche et retrouver la concentration un temps atténuée. Puis c'est le retour au siège en début d'après-midi, l'estomac au fond des talons, avec une fatigue nerveuse accumulée qui déborde. Je prends le temps de m'alimenter avec les restes du buffet de la veille, avant de me lancer dans la signature des courriers et une nouvelle vérification des résultats.

Dans le train du retour, le groupe et l'adrénaline de ce moment me manquent déjà. Mais on recommence dans quelques semaines et d'ici là, j'ai les statistiques du mouvement pour m'occuper. □

*Stéphane SEBERT-MONTELS*  
commissaire paritaire national