

Elections AENES

1^{er} décembre 2010

ATTACHÉS

Les candidats
du SNASUB-FSU

En tête de liste



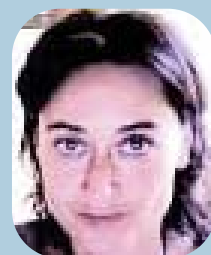
Thomas
VECCHIUTTI



Jean-Luc
PINON

ATTACHÉ PRINCIPAL

VECCHIUTTI Thomas	LP Ajaccio	CORSE
LOPES Alma	Rectorat	MONTPELLIER



Alma
LOPES

ATTACHÉ

PINON Jean-Luc	Collège	RENNES
MARTY Claire	Lycée	CRETEIL



Claire
MARTY

Tous les candidats et leur

ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

VECCHIUTTI Thomas	LP Finosello - Ajaccio	CORSE
LOPES Alma	Rectorat de Montpellier	MONTPELLIER
CAVALLUCCI Rémy	Lycée E. Rostand - St Ouen l'Aumône	VERSAILLES
CHARVET Marie-Paule	Rectorat de Grenoble	GRENOBLE
GONZALES Maxime	LP Francis Jammes - Orthez	BORDEAUX
GOMEZ Etienne	INP - Toulouse	TOULOUSE

ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

PINON Jean-Luc	Collège Germain Pensive - Rosporden	RENNES
MARTY Claire	Lycée M. Luther King - Bussy-St-Georges	CRETEIL
BOCHE Alexis	Université d'Orléans	ORLEANS-TOURS
DUPE Geneviève	LP Hector Guimard - Paris	PARIS
DOUAY Guy	Collège Boris Vian - Lille	LILLE
NOEL Maryse	Lycée de la Fontaine du Vé - Sézanne	REIMS
LEJEUNE Anthony	Inspection Académique de la Manche	CAEN
NDJETEHE Nicole	Collège Jean Giono - St Genis Laval	LYON

profession de foi

Vous êtes appelés à voter dans le cadre du scrutin du 1er décembre prochain, pour choisir les élus du personnel qui vous représenteront dans les commissions administratives paritaires, nationale et académiques.

3 bonnes raisons de choisir des représentant-e-s du SNASUB-FSU

1 - Vous choisirez des élu-e-s disponibles et compétents, formés pour la défense des personnels dans ces CAP.

A l'écoute de l'ensemble des collègues, attachés aux principes d'égalité de traitement et de transparence dans les opérations de gestion, totalement indépendants de l'administration, ils sauront vous représenter efficacement. Pour cela, le SNASUB-FSU leur assure une formation leur permettant de maîtriser les textes réglementaires, les problèmes spécifiques du corps et d'assurer un accompagnement individuel des collègues qui en ont besoin.

2 - Vous choisirez des élu-e-s d'une organisation syndicale, le SNASUB-FSU, qui a rejeté l'accord « suppressions de postes administratifs contre la mise en place d'une prime au mérite », la Prime de fonctions et de résultats.

La défense des intérêts des personnels ne peut se satisfaire d'un tel accord, fondé sur la suppression de milliers de postes administratifs. Résultat : des services entiers fragilisés et des conditions de travail largement dégradées.

Accompagner le ministère de l'éducation nationale dans sa chasse aux emplois administratifs (plus de 5.000 suppressions depuis 2004) ne peut aboutir qu'à la casse de la fonction publique et du statut des personnels.

Dans l'enseignement supérieur, les stratégies d'établissement l'emportent de plus en plus sur les missions de l'administration. Les services soumis à des réorganisations effrénées ne savent plus où donner de la tête. La souffrance au travail est devenue le lot quotidien de trop nombreux collègues.

La mobilisation contre la RGPP va bien au-delà de la défense des emplois et des conditions de travail. Les personnels constituent le dernier rempart contre le démantèlement des services publics, dans l'éducation comme ailleurs :

« Le service public, on l'aime, on le défend ! »

3 - Vous choisirez des élu-e-s qui défendent une véritable reconnaissance de la filière administrative dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur. Les personnels administratifs sont trop souvent considérés comme quantité négligeable dans le fonctionnement quotidien du service public alors que notre rôle y est décisif.

Il nous faut gagner une augmentation générale des salaires pour en finir avec les trop faibles rémunérations caractérisant notre filière, et, notamment, pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat (-10% depuis 2000), aggravées par le quasi gel des traitements. Le projet de revalorisation de la catégorie A initié par le gouvernement n'est pas à la hauteur de l'enjeu, à l'instar des « revalorisations » des catégories C et B. La reconstruction générale de la grille des rémunérations de la fonction publique est impérative.

Par ailleurs, il n'existe plus de corps de débouché à la carrière d'attaché. La mise en extinction du corps des CASU et l'arrêt de leur recrutement en échange de l'implantation saupoudrée d'emplois fonctionnels d'administrateurs ne sauraient constituer une reconnaissance véritable, à la hauteur de missions devenant toujours plus complexes et exigeantes.

Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AAENES)

ADAENES

Echelon	Indice brut	INM	Durée minimale	Durée moyenne
1er	379	349	1 an	1 an
2e	423	376	1 an	1 an
3e	442	389	1 an 6 mois	2 ans
4e	466	408	1 an 6 mois	2 ans
5e	500	431	1 an 6 mois	2 ans
6e	542	461	2 ans	2 ans 6 mois
7e	588	496	2 ans 3 mois	3 ans
8e	625	524	2 ans 3 mois	3 ans
9e	653	545	2 ans 3 mois	3 ans
10e	703	584	2 ans 3 mois	3 ans
11e	759	626	3 ans	4 ans
12e	801	658		

APAENES

Echelon	Indice brut	INM	Durée minimale	Durée moyenne
1er	504	434	1 an	1 an
2e	572	483	1 an 6 mois	2 ans
3e	616	517	1 an 6 mois	2 ans
4e	660	551	1 an 6 mois	2 ans
5e	712	590	1 an 6 mois	2 ans
6e	759	626	1 an 6 mois	2 ans
7e	821	673	2 ans	2 ans 6 mois
8e	864	706	2 ans	2 ans 6 mois
9e	916	746	2 ans 3 mois	3 ans
10e	966	783		

Avec le SNASUB-FSU, la force et la représentativité de la FSU, première fédération de fonctionnaires de l'Etat, sont mises au service de tous les personnels, dans la recherche de l'unité de toutes les catégories pour défendre et améliorer le service public et les conditions de travail, pour défendre et améliorer les acquis sociaux historiques que constituent, entre autres, la Sécurité sociale et la retraite à 60 ans à taux plein.

Compte-rendu de mandat des commissaires paritaires nationaux ADAENES

La CAPN examine les mutations inter académiques, les titularisations, les demandes de détachement et d'intégration dans le corps des Attachés ainsi que les avancements et promotions des collègues « hors académie ». Le contentieux disciplinaire est déconcentré depuis 2008. La CAPN n'est donc plus consultée (sauf pour les « hors académie »), y compris dans les cas les plus graves (voir plus loin).

Les commissaires paritaires font une déclaration préalable pour rappeler leurs mandats et dénoncer les mesures nocives concernant le corps des Attachés.

Sur les titularisations, la CAPN examine les renouvellements de stage et non-titularisations, soit 4 ou 5 cas chaque année. Nous dénonçons les cas où la demande de renouvellement repose uniquement sur un rapport du chef de service qui n'apporte pas d'éléments précis, détaillés, objectifs en relation avec les missions statutaires.

Pour les promotions et l'avancement des collègues détachés, en COM ou exerçant dans les grands établissements, l'Administration fait des propositions et lorsque nous avons proposé des dossiers de collègues, ils sont comparés puis la CAPN se prononce sur ce qui lui semble être le meilleur choix.

Pour les demandes de détachement dans le corps des ADAENES, la CAPN est simplement informée. Hormis dans les académies déficitaires, nous sommes, par principe, opposés aux détachements de personnels d'autres administrations sur nos emplois dans les académies « tendues » dans lesquelles des mutations ont été refusées en particulier des demandes de rapprochement de conjoint.

La CAPN de mars se prononce sur les demandes de mutation inter académiques.

La déconcentration du mouvement depuis 2007 n'a laissé à la CAPN que les demandes de changement d'académie (ainsi que les rares postes précis et les PRP)

La diminution constante du nombre de demandeurs (-30% entre 2008 et 2010) due en particulier à une baisse analogue du nombre de possibilités d'accueil, la hausse concomitante du nombre de postes à responsabilités particulières (PRP), la regrettable quasi-disparition des postes précis, survivance du mouvement national antérieur, sont autant de signes négatifs.

Moins de demandeurs parce que moins de possibilités d'accueil, cela semble logique. Sauf que les académies ne font pas remonter tous les postes, loin s'en faut : Certes la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) impose un subtil équilibre entre mouvement/IRA/concours/listes d'aptitude. Mais de là à fermer les académies au mouvement, il y a des nuances que certaines académies ne respectent pas. Ainsi des académies proposent 2 entrées possibles quand le site académique affiche 15 postes vacants au mouvement intra académique... Nous le dénonçons en CAPN mais le MEN fait la sourde oreille prétextant même désormais que les recteurs sont responsables des BOP et donc peuvent décider de supprimer, transformer ou geler les postes !

Les PRP ont fortement augmenté. Une des raisons est la mise en œuvre de la loi LRU qui permet aux présidents d'université d'exercer un droit de veto sur les mutations des personnels dans les universités. Plutôt que de risquer ce veto, l'Administration a choisi l'option des PRP où les candidats formulent une candidature, remplissent un dossier et sont normalement auditionnés puis classés. La CAPN a connaissance du classement des candidats par la structure où se trouve le PRP et entérine.

Avec les PRP, l'Administration choisit ses collaborateurs ce qui est contraire à la fonction publique de carrière qui fonde le statut des fonctionnaires.

Ainsi au mouvement 2010, 40% des postes étaient des PRP ! Les mutations vers la Centrale n'échappent pas à ce profilage même lorsque des possibilités d'accueil, donc au barème, sont ouvertes. Par exemple en 2010, 3 entrées étaient proposées mais l'Administration n'a pas pris les 3 premiers barèmes, préférant choisir dans la liste ceux qu'elle souhaitait retenir ! Nous sommes les seuls à nous insurger contre ce procédé.

Choisir « ses » personnels est un danger : la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) en est une triste illustration. Les premiers postes d'ADAENES y sont apparus cette année, signant la mort programmée des opérations collectives de gestion et en définitive une gestion nationale du corps si rien n'est fait !

Les commissaires paritaires nationaux élus sur les listes du SNASUB-FSU continueront à défendre des opérations de gestion collective du corps des Attachés réalisées dans la transparence et l'équité.

Dernière minute : le Ministère propose un nouveau barème

Pour faire face notamment aux difficultés pour réaliser les rapprochements de conjoints pourtant déjà barémés, le ministère a proposé au mois d'octobre les modifications suivantes pour assurer le traitement prioritaire « naturel » des priorités légales (rapprochements de conjoint, travailleurs handicapés,

agents exerçant en ZEP/CLAIR) ;

- augmenter de 50 points chaque période de séparation
- augmenter de 200 points les agents ayant exercé 5 ans dans un établissement situé dans un quartier sensible (dont réseau CLAIR)
- simplifier le barème (suppression de l'AGS par fusion avec l'ancienneté de corps,
- clarification des situations de RC (après congé parental,

La réforme de la catégorie A : peu de revalorisation et la quête du « GRAF »

La réforme de la catégorie A présentée en mars est très décevante.
Un gain de 13 points est obtenu pour le pied de la grille d'attaché.

L'originalité est la création d'un grade à accès fonctionnel, le GRAF ; il a bien fallu constater le vide laissé par la suppression du corps des CASU : pas de débouché en terme de grade pour les APAENES sauf quelques hypothétiques emplois fonctionnels.

Avec les recrutements massifs d'attachés principaux depuis 4 ans et l'abaissement d'échelon pour pouvoir présenter l'examen professionnel, de plus en plus d'APAENES sont bloqués sur ce dernier grade et qui atteindront vite le dernier échelon !

Un nouveau corps n'est pas créé mais quelque chose à mi-chemin entre le grade et l'emploi fonctionnel. Le GRAF est un grade mais auquel on accède de deux manières : par la voie de la sélection au choix, aux agents du deuxième grade ayant été détachés dans un statut d'emplois ou ayant exercé des fonctions à un niveau de responsabilité particulièrement élevé.

Des conditions d'ancienneté seront également requises :
10 ans de détachement sur statut d'emplois durant les 14 dernières années ;
12 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé ou de détachement sur un statut d'emplois durant les 15 dernières années.

Evidemment il n'existe pas de logique de corps donc collective mais l'agent « détient à titre personnel » ce GRAF ! Parmi les enjeux, quels sont les emplois fonctionnels et quels postes jugés importants permettent d'y accéder ? Ce GRAF reste en retrait par rapport à la situation antérieure où le corps des CASU, accessible par un concours national avec une année de stage en école de fonctionnaire, constituait le débouché des APAENES.

En résumé, quelques points supplémentaires au bas de la grille et un grade fonctionnel dont les modalités paraissent très floues.

Cette réforme devrait plutôt se traduire par une véritable augmentation indiciaire, qui se répercuterait non pas sur le premier échelon du A mais sur l'ensemble de la grille et qui finirait au-delà du 1015. La seule augmentation proposée, le relèvement du bas de la grille de l'indice majoré 349 (indice brut 379) à l'indice majoré 362 (indice brut 398) est dérisoire.

La carrière des attachés est finalement très vite bloquée, et ses possibilités de progresser demeurent bien opaques. Le SNASUB rejette ces évolutions statutaires et réglementaires et milite pour des salaires où la part indiciaire soit déterminante, où la progression de carrière soit sanctionnée par concours ou examen, seules modalités susceptibles d'apprécier le mérite des fonctionnaires.

La déconcentration du contentieux disciplinaire

Dans le prolongement de la déconcentration du mouvement des Attachés en 2006, que nous avons dénoncée et dont on connaît les effets pervers, le contentieux disciplinaire est traité au niveau académique depuis 2009. Pas de chiffres encore disponibles mais les premières remontées font état d'une hausse importante alors qu'il n'y avait chaque année que 4 ou 5 CAPN disciplinaires auparavant.

Parmi les griefs que nous avons formulés, la proximité évidente entre l'agent et le recteur : un ADAENES du rectorat subira

une procédure disciplinaire engagée par le recteur lequel prononcera in fine une sanction contre lui... Les garanties minimales d'objectivité et de distance par rapport à l'affaire ne sont pas acquises.

L'expérience montre qu'il y a loin entre la perception locale des faits reprochés et leur qualification juridique par une instance nationale statuant hors pression, contexte et rumeur.

Mais le risque principal est le recours possible à cette procédure dans un but

simple : se débarrasser des gêneurs. En effet la sanction disciplinaire du déplacement d'office sera la solution à bien des contrariétés

rectorales. Tel comptable récalcitrant à voir son agence grossir ou tel chef de service du rectorat qui ne sera pas aux ordres pourront faire l'objet d'une procédure vite montée et vite menée à terme pour le changer de poste.

La pratique montre également que les dossiers disciplinaires des recteurs sont souvent mal ficelés, reposent sur des rapports non étayés de faits précis. Lorsque la CAPN était compétente, on constatait que bien souvent les rapports des recteurs tombent à plat et les sanctions sont fréquemment du deuxième groupe. En cette période de remise en question de nos fonctions, de surcharge des services saignés par les suppressions de postes, de pressions sur les « cadres » et de remise en cause des cartes comptables, cette nouvelle déconcentration n'est pas une bonne nouvelle...

détachement ou disponibilité) : désormais, il est notamment précisé que « les agents en position de détachement et dont l'affectation leur permet de ne pas être séparés de leur conjoint mais dont la réintégration dans l'académie d'origine entraînerait une séparation et qui souhaitent muter dans l'académie d'exercice de leur conjoint bénéficient d'une valorisation au titre du RC égale à celle retenue pour une séparation inférieure à un an (50 pts) ».

La réforme de la carte comptable

Extraits de l'intervention de Marie Dolores Cornillon au séminaire de l'AJI en juin 2009.

Le SNASUB a analysé la mise en place de la réforme du réseau comptable des EPLE.

Les mesures appliquées aboutissent à la perte de la fonction comptable et à des transferts d'emplois.

Nous ne sommes pas opposés par principe à une refonte de la carte des agences comptables.

Cependant la mise en place de structures surdimensionnées éloignera les actes de gestion de l'usager et compromettra les relations établies dans la communauté éducative au détriment du service public.

Diviser par deux le nombre d'agences comptables c'est doubler les masses financières gérées. Bien loin de sécuriser les pratiques professionnelles, cette réorganisation a surtout pour conséquence de spécialiser toujours plus les agents comptables sur les missions comptables alors que ce n'est qu'une partie de leur travail. De plus, en quoi le surdimensionnement de l'existant implique-t-il de facto une meilleure sécurité professionnelle ?

Quel est le sens de la mission comptable dans les EPLE ?

Pour le SNASUB FSU la réponse est claire : pérenniser la fonction financière en garantissant un bon fonctionnement financier au plus près des usagers pour répondre aux besoins du service public d'éducation.

Ce débat là n'est jamais mené : on considère, a priori, qu'une structure importante est plus efficace. Pourtant ce sont les plus grosses structures financières des banques mondiales qui ont connu des difficultés.

Au tout début des années 80, le choix de la micro informatique a permis d'informatiser la gestion financière et comptable en partant de l'unité de base sur le plan pédagogique : l'établissement.

C'est ce que nous défendons sur le plan syndical.

La FSU constatait déjà en mars 2008 que se dessine une modification en profondeur de toute l'infrastructure administrative du système éducatif, la constitution d'agences comptables hypertrophiées conduisant à la déconnexion de la mission comptable du fonctionnement des EPLE.

La façon dont cette réforme est mise en place au niveau local est préoccupante: que penser par exemple lorsqu'une académie prévoit de supprimer une agence comptable puis abandonne le projet et ensuite propose d'implanter un emploi fonctionnel d'Administrateur de l'Education Nationale au motif qu'elle ajoute un établissement supplémentaire ?

Nous ne pouvons cautionner cette façon de gérer les EPLE parce qu'elle tourne le dos à l'intérêt des personnels, des usagers et du service public d'éducation.

Nous réaffirmons notamment notre préférence pour des modifications concertées privilégiant les départs à la retraite des collègues afin qu'ils ne subissent pas de déclassement professionnel ou financier du fait de la suppression de l'agence comptable dont ils avaient la charge ou soient contraints à la mobilité.

Il faut mesurer le gâchis humain que représente le fait de retirer la comptabilité à des comptables et à des équipes confirmées qui n'ont pas démérité.

Parce que nous nous plaçons résolument sur le terrain de la défense des personnels nous renouvelons nos exigences maintes fois déjà exprimées tenant à la préservation des intérêts moraux, financiers et professionnels des personnels concernés.

Reste une question de fond qui ne semble jamais vouloir être abordée : les dotations en personnels. Comment demander aux collègues en place de faire plus – sans vraiment gagner plus ! – de faire mieux, sans jamais aborder la question, pourtant cruciale, des personnels mis à disposition de ces nouvelles super

agences comptables, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ?

Comment espérer une amélioration du fonctionnement des EPLE en alourdissant sans cesse les tâches (gestion des fonds sociaux, voyages scolaires, transfert de tâches nombreux et variés) sans jamais se préoccuper des moyens mis à leur disposition pour y parvenir ?

Le dernier point concerne bien évidemment la formation.

Comment, en effet, ne pas entendre les critiques de la Cour des Comptes quand on voit le peu de place que notre administration accorde à la formation de ses personnels.

Question pourtant brûlante à laquelle il est urgent de répondre pour éviter que dans quelques années un prochain rapport de la Cour des Comptes ne remette en cause l'existence même d'un réseau d'agents comptables de l'Education Nationale préconisant de confier les comptabilités des EPLE aux seuls fonctionnaires du Trésor.

De l'aveu même de magistrats de la Cour des Comptes, les dysfonctionnements constatés et portés dans le rapport de la Cour, concernent environ 6 à 8 % des comptes des établissements :

Tout ça pour ça !!!



Souffrance au travail : en sortir !

Le salariat s'enfonce dans une situation extrêmement difficile. La course aux économies, la baisse du nombre de fonctionnaires, la multiplication de dispositifs de management pour hausser la « productivité », tout ceci concourt à la dégradation de nos conditions de travail.

La souffrance au travail a des racines sociales qui n'ont pas réellement de caractère purement individuel. Danièle Linhart, sociologue, replace le problème dans une dimension historique. « *La souffrance au travail avait un sens syndical et politique, les salariés s'estimaient victimes de rapports de domination et d'exploitation. Aujourd'hui, les mêmes souffrances sont vécues sur le mode de l'échec individuel et ne trouvent plus de résonance dans la société* ». La souffrance au travail n'est pas nouvelle, elle est au moins aussi ancienne que l'exploitation de l'homme par l'homme. Il appartient aux organisations de (re)donner du sens à la souffrance des salariés.

Les pouvoirs publics se sont émus des troubles causés par cette souffrance qui altère les relations au travail. Jean-François Copé indiquait dans une interview d'octobre 2009 : « *Plusieurs études montrent que le stress au travail coûterait chaque année 3 à 5% du PIB - Produit intérieur brut - (arrêt maladie, perte de productivité, départ anticipé, turn over...) [...] Un salarié heureux dans son travail, c'est un salarié motivé, qui s'absente moins, qui innove plus, qui est plus productif...* » Le mot est lâché, l'objectif, encore et encore, est d'être plus productif, tout en récupérant quelques points de

PIB. Il est bien déraisonnable de vouloir s'en prendre à cette souffrance sans remettre en cause les dogmes du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ou l'actuelle politique de management.

La très officielle Agence française des investissements internationaux, L'AFII, placée sous la tutelle du ministère de l'Economie et des Finances, apporte des précisions très intéressantes, non susceptibles de subjectivité syndicale :

« *Les Français affichent en effet des performances exceptionnelles en termes de productivité, avec une performance supérieure de 20 % à la moyenne européenne.* ».¹

Un certain nombre de modifications sont pourtant apportées dans la réglementation. Dans les contradictions de la situation, les agents de l'Etat auront donc avantage à dénoncer la souffrance qu'ils subissent en s'appuyant sur les outils, bien qu'imparfaits, à leur disposition que l'employeur met en place. Du coup, cela le responsabilise face aux cas constatés et il ne peut botter en touche indéfiniment.

Au-delà, il faudra bien remettre en cause les fondements de la souffrance au travail par une mise à plat des logiques qui la sous-tendent.

¹ Marianne2, 4 novembre 2008.

Les textes en vigueur :

Il existe 3 sortes de textes fondamentaux :

- Le **Code du Travail**, notamment les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité, applicables à la fonction publique.

- Les textes du **Code des Fonctions Publiques**, en particulier : la loi n°83-634 du 13.07.83 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire d'application FP/4 n°1871du 24 janvier 1996).

- Le **Code Pénal**.

On se reportera aussi à la **circulaire n°2007-047 du 27 février 2007** sur la protection du fonctionnaire relatif au harcèlement moral au travail dans l'Education nationale.

Il est conseillé de prendre contact avec le responsable syndical du SNASUB-FSU afin d'avoir un accompagnement et avoir les références des personnes à contacter en CHS.





Fiche de suivi syndical

à renvoyer à :

**SNASUB - FSU - 104, Rue Romain Rolland
93260 LES LILAS**

ou directement aux **commissaires paritaires du corps concerné**
(coordonnées indiquées dans le dossier "mutations 2010" du mois de novembre)

Mouvement national 2011 des personnels administratifs : **Attachés (ADAENES)**

entourez le corps concerné

NOM(S) :

Prénom(s) :

Corps :

Académie :

Adresse personnelle **Code postal**

Commune : **N° de téléphone fixe :**

N° de téléphone portable : **Courriel**

Etablissement ou service d'exercice :

Adresse professionnelle : **Code postal**

Calculez votre barème :

Vous reporter en page de ce dossier
pour connaître le détails des éléments
constitutifs du barème ou à l'annexe 3
de la note ministérielle).

Rapprochement de conjoint :

Nombre d'enfants à charge :

Affectation dans certaines zones ou
établissements difficiles :

Réintégration après congé parental,
aprèsannées :

Réintégration après disponibilité,
après années :

Ancienneté dans le poste :
..... ans mois jours

Ancienneté dans le corps :
..... ans mois jours

Ancienneté dans la fonction publique :
..... ans mois jours

TOTAL :

Commune **Tél :**

Département : **Académie**

Votre demande de mutation :

Voeu n° 1 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 2 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 3 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 4 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 5 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Voeu n° 6 :

Académie.....Département.....
Etablissement ou service (PP ou PRP).....
.....Ville.....

Important : fonctionnaire handicapé : oui - non
mutation conditionnelle : oui - non