Notre accompagnement syndical pour vous aider

Avec la disparition des CAPN, la mobilité des personnels de direction a connu une première évolution. En effet, les syndicats ne disposent plus depuis deux ans des fichiers détaillés des demandes à partir desquels ils pouvaient effectuer des demandes auprès de la DGRH. Désormais, le mouvement s'effectue de gré à gré, entre le personnel et l'autorité hiérarchique. Les syndicats peuvent toujours intervenir, à condition que

□ les personnels leur aient communiqué leur dossier suffisamment en amont **et** qu'ils les aient mandatés

Comme il n'y a pas de barème, la mobilité se joue sur d'autres critères visant à valider une adéquation profil/poste. Le compte-rendu d'entretien professionnel joue un rôle important, avec l'évaluation qui a été portée. Avec l'évolution voulue par le Ministère et accompagnée par d'autres organisations syndicales, ce compte-rendu rédigé par le supérieur hiérarchique direct prendra une place plus importante encore.

Vos choix et votre stratégie constituent également un élément conséquent de votre mobilité. En effet, votre projet est évalué au regard de critères géographiques, familiaux, professionnels. Mais on peut difficilement espérer cocher toutes les cases à la fois, plus encore si l'on souhaite changer d'académie. Mieux vaut se fixer un seul objectif et être clairvoyant dans les objectifs que l'on se fixe. Dans ce cas, il faut souvent accepter de revoir ses prétentions à la baisse pour obtenir la mobilité que l'on souhaite, d'autant que la DGRH fixe avec les académies le nombre de postes qui donneront lieu à un mouvement interacadémique. Mieux vaut donc ne pas être trop gourmand pour espérer être satisfait.

Pendant votre entretien avec le DASEN, posez clairement votre projet et vos objectifs. Pour autant, même si vous avez une réponse positive sur un établissement de catégorie 3 ou 4, il n'est pas garanti que vous les obteniez *de facto*. Les académies obéissent au principe de l'offre et de la de-

mande et organisent les mutations sur le principe d'une bourse à l'emploi. Le fait de disposer d'un ou de plusieurs « excellent » vous dispose davantage à obtenir votre mobilité, mais cela reste sans certitude absolue.

Lorsque les intentions de mobilité sont rendues publiques, prenez aussi le temps d'appeler les collègues pour connaître l'établissement que vous souhaitez demander, pour obtenir des renseignements sur les logements de fonction que vous serez susceptible d'occuper. Ce sont autant d'éléments qui vous aideront dans la prise de décision.

Pendant cette phase de réflexion, nos délégués syndicaux sont à votre écoute pour vous accompagner. Ils peuvent envisager avec vous les obstacles possibles et vous conseiller sur les stratégies les plus adaptées. Une fois que vous avez entré et validé vos vœux, nous vous conseillons de nous adresser votre dossier, afin de bien le connaître et d'assurer de notre mieux son accompagnement auprès des autorités académiques et de la DGRH. Si vous n'obtenez pas satisfaction à l'occasion du premier mouvement, vous pouvez déposer un recours que nous suivrons si vous nous mandatez. Nous ferons le nécessaire pour assurer son suivi auprès de la DGRH et ce jusqu'à la 3ème phase, en juillet.

Pour la mobilité, deux calendriers se superposent : celui de l'administration et des différentes phases à respecter, celui de l'accompagnement syndical

Mobilité

Pour la mobilité, deux calendriers se superposent : celui de l'administration et des différentes phases à respecter, celui de l'accompagnement syndical

	Calendrier de l'administration	Calendrier syndical
SEPTEMBRE	Déclaration de votre intention de mobilité Prise de rendez-vous avec le/la DASEN	Prise de contact avec votre représentant syndical pour présenter/expliquer le dossier de mobilité
OCTOBRE	Parution de la note de service « Mobilité » Début des entretiens de mobilité	
NOVEMBRE	Ouverture du serveur SIRHEN « Mutations »	Entretiens pour consolider le dossier mobilité
DECEMBRE		Envoi de la copie du dossier mobilité au sn*U*.pden-FSU
JANVIER	Réception des lettres codes sur le portail SIRHEN	Demande d'audiences académiques sur les lignes directrices de gestion
FEVRIER	1ère période de modification des vœux et/ou ajustements	Demande d'audiences à la DGRH sur les lignes directrices de gestion
MARS		
AVRIL	Résultats du 1er tour	
MAI	2ème période de modification des vœux	Mandatement des collègues auprès du sn*U*.pden-FSU pour examiner les recours auprès de la DGRH
JUIN	Résultats de la mobilité 2ème tour 3ème période de modification des vœux et/ou ajustement	Mandatement des collègues auprès du sn*U*.pden-FSU pour examiner les recours auprès de la DGRH
JUILLET	Résultats de la mobilité 3ème tour	

Pour obtenir une retraite au taux plein vous devez :

avoir au moins l'âge légal de la retraite

et

avoir réuni la durée d'assurance tous régimes requise selon l'année de votre 60e anniversaire.

ou

avoir atteint l'âge d'annulation de la décote

Vous pouvez bien entendu partir avant l'âge du taux plein sous réserve d'avoir atteint l'âge légal de la retraite – dans ce cas, le montant de votre retraite sera minoré (décote) puisque vous n'avez pas réuni la durée d'assurance tous régimes requise.

Age légal de départ en retraite

Fonctionnaire de la catégorie sédentaire né en	Age de départ à la retraite
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
1955 ou après	62 ans

Durée d'assurance tous régimes

Année de naissance	Nombre de trimestres exigé	Âge d'annulation de la décote
1954	165 (41 ans et 3 mois)	66 ans et 3 mois
1955 à 1957	166 (41 ans et 6 mois)	66 ans et 6 mois
1958, 1959, 1960	167 (41 ans et 9 mois)	66 ans et 9 mois
1961, 1962, 1963	168 (42 ans)	67 ans
1964, 1965, 1966	169 (42 ans et 3 mois)	67 ans
1967, 1968, 1969	170 (42 ans et 6 mois)	67 ans
1970, 1971, 1972	171 (42 ans et 9 mois)	67 ans
1973 et après	172 (43 ans)	67 ans