

Compte rendu du GT11 (parcours professionnel et gestion de proximité) du 10 décembre 2020

Deux thèmes sont abordés avec des documents supports

1/ Le classement des lauréats concours

Le Directeur général des ressources humaines précise que de grandes disparités se font jour dans les classements des lauréats et soucieux de prendre en compte tout ce qui concoure à l'attractivité du métier. Il se dit conscient de l'importance du salaire et de la possibilité d'évolution de carrière. C'est dans ce cadre en relation avec les ateliers du Grenelle que cet échange est proposé. Il précise que si on ouvre ce chantier ce n'est pas pour dégrader les conditions actuelles de reclassement. Le besoin de simplification s'impose, mais sera conduit sur plusieurs années.

Une fiche synthétique présente les différentes problématiques de reprises d'années antérieures au concours selon les types de concours et la nature des activités exercées.

FO a demandé :

- L'alignement de la prise en compte des années des anciens non-titulaires (professeurs contractuels, AED) sur la reprise d'ancienneté la plus avantageuse prévue par le décret de décembre 1951, quel que soit le concours.
- L'annulation de la règle d'un an d'interruption, qui entraîne la non-prise en compte des années de services d'enseignement public (contractuel) antérieures à l'interruption (d'autant que parfois c'est une interruption pour préparer le concours)
- que les conditions de reclassement les plus favorables aux candidats soient retenues, quels que soient le type de concours choisi (externe, interne...) et les conditions d'inscription au concours
- que les conditions les plus favorables aux candidats soient retenues quand ils réunissent plusieurs conditions (CAPET et PLP notamment ; diplômes et années d'activités professionnelles) cela pose problème en seconde carrière.
- Ne pas conditionner la reprise des activités dans le privé à la seule qualification de cadre pour certains concours.

Positions des autres OS :

FSU/SNES

Ne veut pas que l'on revoit le décret de 51, mais on doit « le faire vivre » (?)

Une catégorie est oubliée, ce sont les AESH qui passent les concours. Des questions se posent sur les AED prépro et les contractuels alternants dont on ne sait pas comment ils seront reclassés.

Demande à l'administration s'il y a des infos sur le reclassement sur le site « devenir enseignant » ?

Tient au recrutement de cadres pour des personnes qui resteront cadres.

Signale des problèmes de reclassement pour les catégories B et C.

Reconnaît que les personnes en seconde carrière doivent pouvoir dérouler leur carrière jusqu'à la hors classe, voire la classe exceptionnelle.

Problème de la classe exceptionnelle des agrégés

FSU/SNUIPP

Constata que le nombre de personnes recrutées en seconde carrière augmente aussi dans le 1^{er} degré (25 % en 2016, 30 % en 2020), mais dit que le reclassement n'est pas la priorité, mais le salaire oui et les conditions de travail. Repose le problème des AESH et des contractuels alternants.

SNALC

Soulève la problématique d'interruption d'un an des services de non-titulaires et propose d'aller au-delà d'un an d'interruption (2ans ?)

Demande à ce que l'on progresse sur le reclassement des contractuels.

UNSA

Problème des années de pratique professionnelle prise en compte conditionnées à la qualification de cadre. Souhaiterait étendre cette prise en compte à d'autres concours que CAPET et PLP (notamment le 1^{er} degré en seconde carrière)

Problème des reclassements cat B et C.

Problème d'interprétation des textes par certains rectorats.

D'accord avec FO sur l'interruption d'un an.

CFDT

Se félicite du constat partagé et de la volonté d'évoluer sur cette question, pour plus d'équité, avec une volonté de simplification des règles.

On ne peut pas dire à des collègues qui rentrent dans le métier à plus de 40 ans que pour gagner plus ils doivent faire des heures supplémentaires.

Demande la suppression de la règle d'interruption d'un an.

SNE

Besoin de simplifier.

1^{er} degré /priorité au salaire à l'entrée dans le métier et aux conditions de travail.

IA-IPR

Ne peut-on envisager un calculateur de reclassement à l'instar de ce qui existe pour la mobilité ?

Réponse du DGRH

On a d'abord la volonté de simplifier.

L'attractivité est déjà salariale surtout qu'on va passer à bac+5. La politique RH est aussi une politique de la feuille de paie.

On se projette sur plusieurs années pour simplifier pour aller vers du progrès. Si on traite le problème, ce n'est pas pour dégrader l'existant.

Les problématiques ont été posées, tout dépend de la simplification qu'on souhaite. Le problème de l'attractivité des métiers se pose au sein de la fonction publique. Il y a un problème de lisibilité et d'information des lauréats de concours. Il faut s'assurer que les lauréats ont les infos utiles au niveau de leur choix.

2/ Comment favoriser les mobilités à l'interne et à l'externe ?

Un certain nombre de pistes sont évoquées dans d'autres ateliers, notamment ceux du Grenelle et des retraites. Elles sont ici reprises pour réflexion :

- *Favoriser les détachements entre degrés d'enseignement, vers le corps des personnels de direction ; développer les détachements en interministériel.*
- *Développer les fonctions mixtes permettant de combiner par exemple une part d'enseignement et une fonction autre (direction, inspection, etc.) pour permettre notamment de développer des viviers pour certaines fonctions (IA-IPR par exemple), de découvrir un métier sans pour autant renoncer immédiatement à l'enseignement, de développer la cohésion au sein des établissements et l'efficacité du système en estompant les barrières direction/enseignants ou enseignants/inspections.*
- *Valoriser les mobilités dans des territoires très peu demandés.*
- *Assouplir la gestion des personnels pour faciliter un retour de l'agent sur son dernier poste si la mobilité n'est pas satisfaisante.*
- *Créer un congé préparatoire à une reconversion à l'instar de la PPR (période de préparation au reclassement) pour les agents qui ont un vrai projet professionnel.*
- *Développer des bilans de compétences et la validation des acquis.*

FO : La FNEC FP-FO est attachée à l'existence des corps et aux statuts qui y sont liés. L'existence de ces corps est liée à la structure traditionnelle de l'École de la République qui perdure depuis plus d'un siècle. La FNEC FP-FO est opposée à ce que vous appelez « *estomper les barrières direction/enseignants ou enseignants/inspections.* » Les inspecteurs inspectent, les formateurs forment, les enseignants enseignent.

Avec la fusion des corps d'IEN, les inspecteurs auraient comme tâche principale le pilotage pédagogique, donc qui évaluerait les personnels ? Les directeurs ? Avec une lettre de mission ? Comment croire un instant que fusionner les uns (donc, les rendre interchangeables) n'aurait à terme aucun impact sur les autres ?

Pour FO, le statut doit être respecté. Les directeurs n'ont pas à effectuer les missions qui relèvent actuellement des IEN. Les inspections n'ont pas à être effectuées par des enseignants. Votre proposition en ce sens nous paraît très dangereuse.

Nous avons à plusieurs reprises et à tous les niveaux portés le rejet des personnels du 1^{er} degré de la formation-constellations par exemple qui met en place la formation et l'observation entre pairs. Nous y sommes opposés. Un avis a été voté en ce sens au dernier CHSCTM demandant la suspension de ce dispositif.

Nous sommes également opposés à l'évaluation entre pairs et nous avons voté contre le projet de décret qui prévoit l'évaluation entre les personnels de direction (le principal ou proviseur évaluant son adjoint).

Concernant le développement de fonctions mixtes permettant de combiner par exemple une part d'enseignement et une fonction autre, on répond par un transfert des missions sur d'autres personnels comme dans le premier degré avec les directeurs. Cela ne fonctionnera pas, car ces mesures sont rejetées par les personnels.

Concernant la valorisation des mobilités dans des territoires très peu demandés, la FNEC FP-FO défend la mobilité au barème. Nous sommes opposés aux postes à profils qui sont attribués arbitrairement en dehors du barème.

Vous parlez d'assouplir la gestion des personnels pour faciliter un retour de l'agent sur son dernier poste si la mobilité n'est pas satisfaisante. Comment est-ce possible ? Bloquer des postes donc le mouvement ? On ne comprend pas la proposition.

Les demandes de détachements dans un autre corps doivent être à la seule initiative des collègues sans pression.

➤ *Créer un congé préparatoire à une reconversion à l'instar de la PPR (période de préparation au reclassement) pour les agents qui ont un vrai projet professionnel*

Compte tenu de la dégradation des conditions de travail, des personnels cherchent à partir. Nous défendons les PACD/PALD, les congés de formations... Il faut les préserver et les développer davantage.

➤ *Développer des bilans de compétences et la validation des acquis*

Cela ne doit pas être au détriment des formations notamment des formations spécialisées qu'on est en train de remettre en cause.

Les remarques des autres OS

FSU

Les mobilités liées au métier lui-même ont été limitées depuis le mouvement déconcentré. Le barème ne sert pas non plus à les favoriser si pas de postes ouverts.

Les détachements sont très demandés, d'autant plus depuis la disparition de la liste d'aptitude certifiés. Mais attention beaucoup de barrages dans le 1^{er} degré par les DASEN (nécessité de service)

Demande des chiffres de demandes / candidatures retenues ? On ne connaissait que les candidatures retenues jusqu'à présent.

Affectation sur territoires peu demandés : s'interroger sur les problématiques de conditions de travail, de logement notamment / relations avec le barème ?

Fonctions mixtes perdre / enseignants : pas possible

Congé préparatoire à une mobilité / quid du remplacement ?

UNSA

Favorable au détachement et regrette la disparition de la liste d'aptitude certifiés.

Les fonctions mixtes interrogent et ce n'est pas la priorité, car augmentent considérablement la charge de travail et peuvent amener à avoir des difficultés de positionnement / collègues.

Souhaite favoriser la mobilité des personnes qui ne bénéficient d'aucune priorité légale.

Les affectations à titre provisoire permettent d'expérimenter d'autres fonctions.

Bilans de compétences/VAE : c'est un besoin réel, mais avec quelles ressources ? extérieures ? Opérationnalité ?

Suggère la valorisation de changement de fonctions notamment pour accès à la classe exceptionnelle.

SNE

Détachement intéressant, mais demande à favoriser le temps partiel et le cumul d'activités.

Concernant la formation professionnelle, le SNE souhaite que le CPF permette des formations individuelles

Pour les territoires peu demandés : réfléchir à des primes ou autres solutions.

Emplois mixtes EMF /direction d'école pas possible, pleins de problèmes.

CFDT

Faire sauter les freins à la mobilité pour sortir de la mobilité punitive, d'enfermement ou de blocage.

Il faut favoriser les expérimentations avec réversibilité de la situation.

Suggère des échanges de postes sans préjudice de quoi que ce soit notamment en REP et REP+.

IA- IPR

Pas favorable au détachement dans le corps des IA-IPR.

Fonctions mixtes déjà opérationnelles avec des chargés de mission selon des contextes variables.

Le Rendez-vous carrière est un outil de repérage des compétences, mais peu de moyens d'accompagnements.

Encore une fois, l'administration se contente d'écouter les propositions sans indiquer les pistes privilégiées.