

## **RDV de carrière et GRH de proximité : le MEN fait le bilan et esquisse...**

6-8 minutes

Après trois ans de mise en œuvre, pour les rendez-vous de carrière, et un an, pour la GRH de proximité, le MEN dresse le bilan de ces deux dispositifs, selon des documents présentés le 8 octobre 2020 aux syndicats. Concernant les RDV de carrière, qui ont remplacé les inspections, l'équité de traitement est notamment plébiscitée, tandis que plusieurs insuffisances sont repérées. Le MEN évoque l'idée de créer un 4e RDV. Pour la GRH de proximité, le bilan souligne une hausse du nombre de conseillers et des demandes, principalement pour des questions d'accompagnement d'un projet professionnel.



Le ministère de l'Éducation nationale réfléchit à des évolutions sur les RDV de carrière © MEN

Les ressources humaines, tient à rappeler Jean-Michel Blanquer, sont la priorité de la deuxième partie du quinquennat rue de Grenelle ([lire sur AEF info](#)). Ainsi, des réflexions et des discussions régulières ont lieu depuis la rentrée 2020 autour de ce sujet, dans le cadre de l'agenda social du ministère de l'Éducation nationale, et bientôt dans celui, plus politique, du "Grenelle de l'éducation".

Jeudi 8 octobre 2020, un groupe de travail, réunissant ministère et organisations syndicales, s'est penché précisément sur les "parcours professionnels" des personnels. Si le MEN n'a pas dévoilé, selon des sources syndicales, la direction qu'il souhaitait prendre sur le sujet, la réunion a néanmoins été l'occasion, notamment, pour le MEN de présenter un bilan de deux dispositifs de gestion de ressources humaines : les "rendez-vous de carrière" et la "GRH de proximité".

Vers la création d'un 4e RDV de carrière ?

Depuis 2017, les traditionnelles inspections des enseignants (et assimilés : CPE, PsyEN...) ont été remplacées par des "rendez-vous de carrière" ([lire sur AEF info](#)), dans le cadre de l'accord PPCR, que le ministère décrit ainsi : "un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle (en moyenne tous les 7 ans), à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle".

Trois rendez-vous sont prévus au cours de la carrière du professeur : aux 6e et 8e échelons, ainsi qu'au moment de passer à la hors-classe, aux alentours de 45, 50 ans.

Trois ans après sa mise en œuvre, le ministère a procédé à un bilan et fournit des "éléments de réflexion" qui, précise-t-il, "ne préjugent pas des évolutions éventuelles qui pourraient être apportées".

**Les points forts.** Deux sont mis en avant par le ministère, qui indique s'appuyer sur les retours des enseignants :

- Une équité dans le rythme d'évaluation des agents
- Un moment d'échange approfondi entre professionnels.

**Les insuffisances.** Elles sont plusieurs :

- Des enjeux perçus comme faibles
- Une évaluation dont les résultats sont peu exploités et peu suivis entre deux RDV
- Une absence de prise en compte de la dernière partie de carrière
- Un pilotage à améliorer concernant les avancements accélérés d'échelon
- Des difficultés de compréhension de modification de certains avis
- Une insuffisante prise en compte des perspectives d'évolution professionnelle.

**Les besoins et les suggestions du MEN.** Deux besoins ont été repérés :

- Mieux différencier les RDV en identifiant à chaque fois le but visé et ce que les enseignants peuvent en attendre
- Identifier clairement pour chaque rendez-vous ce qu'il permet en termes d'amélioration du système et d'évolution professionnelle pour les enseignants.

Pour remédier aux insuffisances et répondre aux besoins, le ministère suggère plusieurs idées. Il s'agit essentiellement

d'avancer dans le temps les rendez-vous.

Le premier pourrait avoir lieu après 4 ans de carrière, et non plus 7 comme actuellement, partant du principe que c'est lors des cinq premières années que l'enseignant a le plus besoin d'accompagnement. S'il propose également d'avancer le 2e RDV, une autre suggestion serait de créer un quatrième rendez-vous.

Celui-ci, qui pourrait, suggère le ministère, prendre la forme d'une évaluation entre pairs, permettrait de remédier au manque d'accompagnement en fin de carrière, celle-ci étant "un point aveugle mais qui va devenir un vrai enjeu". Il y a alors la "nécessité de prévoir des dispositifs permettant à la fois de tirer profit de l'expérience acquise et de ne pas mettre les agents en situation de difficulté entre 55 et 65 ans".

GRH de proximité : Forte augmentation des demandes

Destinée à répondre, au plus près des agents, aux besoins notamment en termes d'évolutions professionnelles, avec la création de "conseillers RH de proximité", la GRH de proximité s'est mise en place progressivement depuis 2018, d'abord dans des académies expérimentatrices ([lire sur AEF info](#)), puis partout sur le territoire en 2019 ([lire sur AEF info](#)).

Ainsi, s'il y avait 35 conseillers RH de proximité en juillet 2019, ils étaient 234 quatre mois plus tard et 311 en juillet 2020, selon le bilan du MEN. Cette "densification va se poursuivre", est-il indiqué. Le ministère dresse le portrait de ces conseillers :

- 64 % sont des administratifs (y compris agents gestionnaires)
- 16 % sont des enseignants et personnels d'éducation
- 10 % sont des personnels de direction et inspecteurs
- 10 % sont des contractuels (y compris psychologues de l'éducation nationale).

Près de la moitié des conseillers travaillent à temps plein dans cette fonction, un tiers sont conseillers sur 10 à 50 % de leur temps de travail, le reste entre 50 et 100 %.

Concernant le lieu où ces conseillers reçoivent les agents, c'est pour la moitié d'entre eux dans des établissements scolaires et en circonscriptions. Un tiers sont en permanence dans les DSDEN et 18 % au rectorat.

Quant aux demandes qu'ils reçoivent, elles sont en "considérable augmentation", note le ministère, passant de 3 000 en novembre 2019 à 24 000 en juillet 2020. Le profil des "demandeurs" est le suivant :

- 80 % sont des femmes

- 66 % ont plus de 40 ans
- 80 % sont enseignants (42 % de professeurs du 2<sup>nd</sup> degré et 38 % du 1<sup>er</sup> degré).

L'objet des demandes est également spécifié par le bilan du ministère :

- 39 % pour un accompagnement d'un projet professionnel
- 17 % pour des difficultés professionnelles
- 16 % pour des raisons de santé et qualité de vie au travail
- 15 % pour de l'aide administrative à la constitution d'un dossier
- 14 % pour des demandes de formation individuelle (CPE, CFP...).