

<https://www.aefinfo.fr/depeche/676021>

Sabine Andrieu, Sylvain Marcelli, Anne Mascret

11 min read

## Manque d'enseignants, contractuels... Comment les rectorats de Clermont, Lille et Bordeaux préparent la

Si la vacance de postes d'enseignants est un phénomène important dans les académies franciliennes ([lire sur AEF info](#)), il n'épargne pas les autres territoires, à l'image de l'académie de Clermont-Ferrand, qui compte 163 postes vacants dans le 2nd degré et 150 contractuels à recruter dans le 1er degré. Une situation qui l'oblige à revoir la politique d'accompagnement et de fidélisation de ces contractuels, comme l'explique Peggy Voisse, DRH de l'académie. Comme à Lille et Bordeaux, les rectorats assurent ne pas limiter le nombre de départs de titulaires (temps partiel, nouvelle affectation, ruptures conventionnelles, etc.), mais sont cette année "un peu plus regardants" et "examinent les situations au cas par cas", ainsi que l'explique Xavier Le Gall, secrétaire général de l'académie de Bordeaux.



Les rectorats revoient leur politique d'accompagnement et de fidélisation des contractuels. MaxPPP

Même si Clermont-Ferrand est une académie attractive, avec très peu de départs et donc un mouvement contraint, la rentrée se présente avec quelques difficultés dans certaines disciplines en tension (économie-gestion, EPS, technologie) – du fait d'un grand nombre de départs en retraite – et dans certaines zones géographiques comme le Cantal ou des parties de l'Allier où il y a beaucoup de services partagés. "Nous avons 163 postes vacants après le mouvement intra dans le second degré", indique Peggy Voisse, DRH.

Dans le premier degré, les besoins en contractuels sont estimés entre 130 et 150 (alors qu'ils n'étaient que de 100 cette année). Dans le second degré, l'académie compte pour l'heure 800 contrats enseignants dont 200 CDI. "Mais le plus compliqué, ce n'est pas la rentrée. C'est un peu plus tard", alerte la DRH. "Il nous faut recruter toute l'année pour assurer les suppléances quand il n'y a plus de TZR disponible."



Peggy Voisse, DRH de l'académie de Clermont-Ferrand

| *Droits réservés - DR*

l'accompagnement des contractuels par la formation

Si l'académie dispose d'un vivier de contractuels suffisant et n'a pas besoin de recourir à des formules de *job dating* comme cela a pu se faire dans d'autres académies, elle reconnaît que des progrès restent à faire en matière d'accompagnement des contractuels. C'est pourquoi l'académie a inscrit dans les axes de développement stratégique de son école académique de formation continue (EAFC), présenté aux partenaires sociaux le 6 juillet, un parcours dédié pour les contractuels, sur trois ans : la première année portera sur l'adaptation à l'emploi, la deuxième sur la professionnalisation et la troisième sera un approfondissement.

Le programme, élaboré conjointement avec les corps d'inspection, se veut "sur mesure" : il doit permettre aux contractuels de se repérer, de se positionner, de comprendre comment fonctionne un établissement, de connaître leurs obligations, leurs responsabilités pédagogiques, mais aussi de mieux prendre en charge leur classe et leur discipline. Une partie de la formation se fera en présentiel, l'autre en distanciel via des cours coconstruits avec l'IH2EE. "Notre politique vise à fidéliser les personnes, par la voie du concours ou de la 'cédésation', ce qui nécessite un accompagnement sur le long terme", explique Peggy Voisse.

comment fidéliser les contractuels ?

"Nous avons des personnes qui nous rejoignent pour une seconde carrière et qui ont envie de s'installer durablement." C'est à ces profils que s'adressent d'ailleurs des CDI : "Ce sont des personnes qui ne souhaitent pas s'engager dans la voie du concours car elles sont déjà installées, avec une vie de famille, des attaches locales, et ne veulent donc pas se plier aux règles de l'affectation."

Reste à rendre ces carrières attractives malgré les grilles de rémunération imposées...

"Nous avons travaillé avec les représentants du personnel à augmenter le niveau initial de rémunération lors du recrutement en lien avec le diplôme détenu (suppression du niveau de rémunération en référence au niveau licence pour passer directement à celui

correspondant au niveau master, les recrutements en lien avec les autres diplômes étant aussi rehaussés)", illustre la DRH.

des affectations à moins d'une heure de route

Pour fidéliser ses contractuels, l'académie de Clermont-Ferrand va également expérimenter à la rentrée prochaine un nouveau système dans les zones géographiques ou les disciplines en tension : leur proposer un contrat à l'année et à temps complet, avec un établissement de rattachement et des affectations à moins d'une heure de route de cet établissement – alors qu'ils devaient jusqu'à présent couvrir l'ensemble des zones de suppléances en fonction des besoins, y compris sur les temps incomplets. "Cela permettra de les sécuriser", note la DRH.

Autre expérimentation lancée l'an prochain : offrir la possibilité à des enseignants volontaires – contractuels ou titulaires – qui ne peuvent plus être devant élèves pour des raisons médicales d'effectuer des remplacements de courte durée, à distance. "Cela ne se fera pas à la rentrée car nous devons construire ce dispositif avec la Drang. Et il ne sera pas question de généraliser ce dispositif. Il est vraiment conçu dans l'intérêt des personnels concernés", veut rassurer la DRH.

limiter les départs ?

Face à la pénurie d'enseignants, l'académie est-elle tentée de "retenir" ses forces vives, que ce soit en refusant les temps partiels (cf. encadré sur la situation dans le Nord), les mises à disposition ou les ruptures conventionnelles ? "Nous avons la chance d'être une académie à taille humaine, où les services essaient d'accorder au maximum les temps partiels demandés", répond la DRH. Plus de 500 temps partiels ont par exemple été demandés et acceptés dans le Puy-de-Dôme, 163 dans l'Allier (dont 50 % de droit). "Cela est en cohérence avec le Plan égalité professionnelle et diversité", note Peggy Voisse.

En revanche, les détachements dans l'enseignement supérieur dépendent vraiment des disciplines, plus ou moins en tension. Même chose pour les demandes de ruptures conventionnelles, en augmentation depuis l'instauration de ce dispositif par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Sur 34 demandes émanant du corps enseignant, 9 se sont vus opposer un refus, "faute de projet suffisamment abouti", illustre la DRH. "Cela reste quelques unités, mais nous n'étions pas tout à fait préparés à cette

évolution. Nous avons par exemple eu la surprise d'avoir quatre demandes de rupture conventionnelle de la part de personnels de direction ou d'inspection cette année (deux ont été accordées), contre une seule l'an passé", commente Peggy Voisse.

La DRH explique ce phénomène par un effet Covid : "Après la période que nous venons de traverser, les personnes s'interrogent beaucoup plus qu'avant sur le sens donné à leur vie et envisagent des changements de carrière. Les gens qui demandent des ruptures conventionnelles ont tous un projet bien défini, ils ne partent pas sur un coup de tête."



Xavier Le Gall, secrétaire général de l'académie de Bordeaux

| *Droits réservés - DR*

À Bordeaux, frein sur les mutations sortantes

Le secrétaire général du rectorat de Bordeaux, Xavier Le Gall confirme : ces départs correspondent à des projets de vie ou de création d'activité. Son académie, avec l'enveloppe allouée par le ministère, a pu satisfaire près de la moitié des demandes de ruptures conventionnelles cette année (201 dossiers déposés, 96 acceptés) et près de 40 % l'année précédente (152 dossiers, 56 acceptés), répond le SG. Le rectorat de Bordeaux ne freine pas ces sorties définitives, assure Xavier Le Gall.

"Nous ne bloquons pas toutes les mutations sortantes mais nous sommes un peu plus regardants. Les situations seront examinées par les DASEN au cas par cas", explique Xavier Le Gall. C'est lié au contexte national de préparation de la rentrée. Les académies d'Île-de-France et du Nord de la France n'ont pas pourvu leurs postes au concours de recrutement de professeurs des écoles. Elles ont besoin de toutes leurs ressources humaines et laissent moins partir les personnels."

Habituellement les enseignants de ces académies franciliennes ont plutôt tendance à demander leur mutation vers des académies du sud. Le rectorat de Bordeaux se retrouve donc pour la rentrée prochaine avec moins de demandes de flux entrants (Ineat), ce qui l'oblige à restreindre l'aval qu'il peut donner aux flux sortants (Exeat) afin de maintenir un équilibre et ne pas devoir trop recourir à l'embauche de contractuels pour compenser le départ de titulaires, détaille le secrétaire général.

Des viviers de contractuels jugés suffisants

Pour compenser ces Ineat manquants, l'académie de Bordeaux va "prolonger les contrats de ses contractuels pendant les deux mois d'été, afin de fidéliser son vivier", précise Xavier Le Gall. Mais sans se lancer dans des opérations de recrutement d'envergure car le CRPE y a fait plus que le plein (260 admis pour 242 postes offerts et 44 candidats en liste complémentaire). Restent quelques tensions dans le secondaire, dans des disciplines comme la technologie, l'économie-gestion, l'anglais et l'histoire-géographie mais rien d'inhabituel ou inquiétant, juge Xavier Le Gall.

Le SG assure que son académie va revenir à un niveau de recrutement de contractuels d'avant la crise sanitaire, soit entre 160 et 180 dans le primaire. Le Covid aurait même eu "un effet positif inattendu" – le seul – puisqu'il a permis d'élargir le vivier habituel de contractuels, note-t-il.

## Des temps partiels moins souvent accordés?

Dans le **Nord**, le Snuipp-FSU regrette qu'un "grand nombre de temps partiels" ait été refusé cette année dans le premier degré. "Le temps partiel n'est pas un confort ni un cadeau fait aux collègues", écrit le syndicat sur son site, le 28 juin 2022.

"Il est vrai que cette année, j'ai été un peu plus regardant sur les demandes", reconnaît le Dasen Jean-Yves Bessol, joint par AEF info mardi 5 juillet 2022. "J'ai besoin d'avoir un maximum d'enseignants sur le terrain à la rentrée." Le département a souffert cette année d'un manque de remplaçants, ce qui l'a conduit à recruter davantage de contractuels. Pour autant, le Dasen n'est "pas inquiet pour la rentrée". "Nous avons fait le plein en termes de concours. Il y aura un enseignant dans toutes les classes", assure-t-il.

La DSDEN a reçu cette année 986 demandes de temps partiel : 481 de droit (donc accordées d'office) et 505 sur autorisation. Le Dasen a d'abord refusé 164 demandes, ce qui lui a valu de recevoir 45 recours gracieux. "Lors de la CAPD (commission administrative paritaire départementale), je suis revenu sur 15 situations, après avoir pris connaissance de compléments d'information", indique Jean-Yves Bessol. Ce qui porte le nombre de demandes refusées à 149. "Il peut y avoir encore des situations à étudier d'ici la rentrée", précise toutefois l'inspecteur d'académie.

La politique concernant les temps partiels dans le 1er degré dépend de chaque département. Dans l'Isère par exemple, les syndicats ont obtenu qu'ils soient accordés systématiquement pour les personnes ayant des enfants de moins de six ans ou pour les enseignants de plus de 56 ans, relate Catherine Blanc-Lanaute, secrétaire départementale du Snuipp-FSU.

En **Gironde**, la Dasen a été moins "généreuse", de l'avis du Snuipp-FSU. Elle n'accepte systématiquement les temps partiels que pour les agents de plus de 62 ans, alors que les syndicats réclamaient 50 ou 55 ans, et pour des quotités de trois quart-temps et pas en deçà, explique Kathy Souffron. La co-secrétaire départementale du syndicat craint que "certains enseignants expérimentés, ne se sentant plus en capacité d'exercer à plein temps, se retrouvent en arrêt maladie". Pour la syndicaliste, cette approche de la DSDEN, comme le durcissement des conditions d'octroi des mises à disposition pour convenance personnelle (passées de 3 ans à un an depuis 2019), témoigne de la volonté de "garder un stock de ressources humaines".

La DSDEN assure au contraire que "les conditions d'accès au temps partiel sur autorisation n'ont pas été limitées". Outre l'accès accordé aux plus de 62 ans, l'administration prend en compte favorablement depuis cette année les demandes de passage à 50 % des enseignants en activité qui participent au mouvement pour rapprochement de conjoint depuis 4 ans. "Cette évolution a été introduite pour prendre en compte les difficultés de mobilité vers les Pyrénées-Atlantiques et les Landes". En Gironde, les temps partiels accordés par la DASEN ont concerné 200 ETP cette année ; ils concerneront 204 ETP en 2022-2023.

Generated with Reader Mode