

<https://www.aefinfo.fr/depeche/702956>

✍ Erwin Canard

🕒 10 min read

## Passages d'échelons, mobilités, accompagnement... Les pistes du MEN pour les enseignants en milieu de carrière

Le ministère de l'Éducation nationale a dévoilé ses pistes aux syndicats, le 21 novembre 2023, pour améliorer le "déroulement de carrière", dans le cadre du chantier sur l'attractivité du métier enseignant. De nombreuses mesures sont proposées autour de quatre axes : "redynamiser le milieu de carrière", "renforcer l'accompagnement des enseignants et l'enrichissement des carrières", "faciliter les mobilités et les reconversions" et "faciliter les aménagements de carrière". De leur côté, les syndicats enseignants portent un regard mitigé sur les propositions du ministère.



Les enseignants en milieu de carrière sont les moins satisfaits dans leur travail parmi les professeurs, selon le baromètre du bien-être au travail de l'Education nationale. Rawpixel

C'est la deuxième des trois thématiques du chantier sur l'attractivité du métier enseignant qui a été abordée le 21 novembre 2023 : les déroulés de carrière ([lire sur AEF info](#)). Les pistes du ministère de l'Éducation nationale concernant la première, la formation initiale des enseignants, ont été dévoilées le 8 novembre ([lire sur AEF info](#)), tandis que les mesures envisagées autour de la troisième thématique, les conditions de travail, seront données le 5 décembre.

Le ministère a donc fait connaître celles concernant le déroulement de carrière lors d'une réunion avec les organisations syndicales. La réflexion est un jeu d'équilibriste : en effet, le ministère veut améliorer l'attractivité du métier enseignant tout en ne prévoyant pas de nouvelle enveloppe de revalorisation salariale. Dès lors, il s'agit de jouer sur d'autres leviers.

"Une forme de blues" en milieu de carrière

Dans le document de travail présenté aux syndicats, qu'AEF info s'est procuré, le ministère rappelle d'ailleurs, chiffres à l'appui, que grâce aux revalorisations salariales de ces dernières années, la rémunération des enseignants français en début de carrière s'est rapprochée de la moyenne de celle de leurs homologues de l'OCDE. Les enseignants français en fin de carrière touchent également, à peu près, autant que la moyenne de l'OCDE.

C'est en revanche en milieu de carrière que le rattrapage reste à faire, d'autant que, selon les termes du DGRH Boris Melmoux-Eude et comme le confirme le baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale ([lire sur AEF info](#)), les enseignants ont, à ce moment-là, une "forme de blues" ([lire sur AEF info](#)). Selon cette étude, ces agents revendiquent surtout une amélioration de leur pouvoir d'achat, de leurs conditions de travail et de leurs perspectives de carrière.

## RE-CADENCER LES RDV DE CARRIÈRE

Les pistes proposées par le ministère de l'Éducation nationale pour le déroulement de carrière concernent dès lors principalement les milieux de carrière, mais aussi les fins de

carrière. Elles se décomposent en quatre parties.

La première a pour objectif de "redynamiser le milieu de carrière". Trois mesures sont envisagées :

- "avancer la plage d'appel pour l'accès à la hors classe afin que ce grade occupe une part plus importante dans la carrière",
- "permettre des passages d'échelons plus réguliers, augmenter le nombre des échelons, réduire et homogénéiser leur durée",
- "mieux répartir les RDV de carrière (RDVC) dans la carrière et leur donner un sens RH plus affirmé".

Les trois RDVC ont actuellement lieu, résume le ministère, sur une "période trop courte (10 ans)" et "accompagnent mal les moments clés de la carrière", le premier étant notamment "trop lointain" du début de carrière ("potentiellement après 10 ans de carrière") et le troisième arrivant trop tôt (après 20 ans, globalement).

Le ministère propose ainsi le "cadencement suivant" :

- "un premier RDVC après quatre/cinq ans d'exercice, pour éviter qu'il ne soit trop tardif dans la carrière d'un agent rencontrant, au démarrage, des difficultés dans l'exercice de ses fonctions,
- un deuxième RDVC dans la perspective de la promotion à la hors classe,
- un troisième RDVC en amont de la plage d'appel à la classe exceptionnelle".

De nouveaux postes en académies pour l'accompagnement RH

Le deuxième volet a vocation à "renforcer l'accompagnement des enseignants et l'enrichissement des carrières", en améliorant notamment la RH de proximité.

Le ministère envisage une "densification de la RH de proximité avec la création dans chaque département d'au moins un équivalent temps plein dédié à la RH de proximité".

Il propose aussi une "coordination académique qui mette en synergie les acteurs de l'accompagnement RH et donne davantage de lisibilité à l'offre de service", pour laquelle serait aussi créé "un équivalent temps plein dans chaque académie, placé auprès du DRH".

## Création d'un référentiel des fonctions

La rue de Grenelle propose aussi des mesures autour des "parcours de carrière". Il veut "créer un référentiel des fonctions pouvant être occupées par les enseignants dans l'enseignement scolaire" afin "d'améliorer la connaissance des perspectives de carrière d'ores et déjà offertes".

Alors qu'une "cartographie des différentes fonctions ouvertes aux enseignants est en cours d'élaboration", le ministère souhaite "étoffer ce référentiel par de nouvelles fonctions (en lien avec les résultats de la mission Exigence des savoirs), ou encore "décliner ce référentiel en fiches spécifiques à chaque fonction, en précisant les compétences mobilisées, les conditions d'exercice et rémunérations associées".

En outre, il est proposé "d'étendre les certifications permettant d'exercer ces fonctions pour mieux valoriser les compétences détenues et fluidifier les parcours", ainsi que de "réexaminer, fonction par fonction, les modalités de valorisation (indemnitaires, carrière, décharges...)".

## Faciliter les détachements et les reconversions

Troisième ambition du ministère : "faciliter les mobilités et les reconversions". Face au manque d'enseignants, l'administration a en effet tendance à refuser de nombreuses demandes de mobilités, de détachements, de ruptures conventionnelles voire de démissions de la part d'enseignants, ce qui peut engendrer du mal-être au travail.

Le ministère propose d'abord de "construire un indicateur de suivi mesurant par académie et par département le taux de demandes et le taux d'acceptation des demandes de détachement". En outre, il envisage de "développer des partenariats avec des ministères et organismes extérieurs afin de proposer des parcours d'accueil en détachement", de "mieux faire connaître aux enseignants les dispositifs de détachement" et, à l'inverse, de "faciliter les détachements entrants".

De plus, le ministère envisage de "créer des cellules académiques de l'accompagnement des transitions professionnelles placées auprès du DRH", soutenues par "un pilotage national". Ces cellules proposeraient des bilans de compétences, "une aide à la définition d'un projet professionnel et du plan de formation nécessaire à l'atteinte de ce projet", "une

recherche d'offres d'emploi sourcées géographiquement" ou encore "une aide à la préparation des candidatures à des offres d'emploi". Un dispositif qui sera, assure le ministère, "assorti de moyens budgétaires issus d'un fonds de reconversion".

### Aménager les fins de carrière

Le dernier volet de ce plan pour améliorer le déroulement de carrière consiste à "faciliter les aménagements de carrière". Celui-ci vise notamment à "définir une politique nationale d'attribution des temps partiels".

Il s'agit aussi de "définir des lignes nationales sur la retraite progressive", via la "construction d'un indicateur de suivi mesurant par académie et par département le taux de demandes et le taux d'acceptation des demandes" et "l'anticipation pour organiser les moyens de remplacement et les recrutements".

Enfin, le ministère compte "mettre à l'étude un dispositif de décharges d'heures d'enseignement pour accomplir certaines missions hors face à face élèves en fin de carrière (formateur, tuteur...)". Un groupe de travail dédié devrait bientôt être lancé.

D'ici les arbitrages définitifs du ministère, dont la date n'est pas connue, d'autres réunions bilatérales devraient se tenir avec les organisations syndicales, qui pourraient faire évoluer certaines des propositions.

## Les réactions de Syndicats

Pour Laurent Tramoni, du ~~Snes-FSU~~, le ministère a présenté "un projet qui comporte énormément de risques" et qui "attaque le statut". Il estime que les propositions prévoient "un changement paradigme : on crée un modèle où on affiche clairement que les gens qu'on recrute ne sont pas là pour faire carrière. On sort de la fonction publique de carrière pour entrer dans une fonction publique d'emploi, où les gens n'ont pas vocation à faire carrière mais à occuper un emploi de façon temporaire". En outre, la proposition "d'avancer la promouvabilité à la hors classe dès 10 ou 15 ans d'ancienneté, alors qu'aujourd'hui c'est à 20 ans, risque d'entraîner une stagnation de la carrière, avec des gens qui arrivent en fin de hors classe très tôt, sans perspective d'évolution, et où les grades se superposent et où existent trois niveaux de rémunération à ancienneté égale".

De son côté, Élisabeth Allain-Moreno, secrétaire générale du SE-Unsa, voit dans les propositions consistant à "redynamiser le milieu de carrière des choses concrètes, où l'on se retrouve plutôt positivement, telles qu'avancer les plages d'appel pour l'accès à la hors classe". Aussi, elle ne s'oppose pas à la modification du calendrier des RDVC mais souhaite surtout qu'il y en ait davantage, notamment "en début de carrière, au regard des difficultés d'entrée dans le métier". Même si cela est compliqué à mettre en œuvre, poursuit-elle, en raison "du manque d'inspecteurs pour réaliser les RDVC". Quant aux autres propositions, "mieux coordonner la RH de proximité, mettre des moyens sur la RH, créer des référentiels, valider les acquis, augmenter les détachements, elles ne sont pas nouvelles. Et pourquoi cela n'a-t-il jamais été mis en place ? Car il n'y a pas les personnels suffisants", pointe Élisabeth Allain-Moreno. Ainsi, "sans plus de personnels, des temps partiels et des ruptures conventionnelles seront toujours refusés, il y aura toujours peu d'aménagements de fin de carrière, les détachements resteront insuffisants..."

Christophe Huguel, du Sgen-CFDT, reconnaît "des pistes intéressantes" mais regrette que, "hormis un repyramidage de la grille et un accès plus prématuré à la hors classe, budgétairement, il n'y a rien". Précisément, le Sgen "n'est pas contre un desserrement du calendrier" des RDVC mais "demande la déconnexion totale de l'évaluation et de la promotion". Le syndicat est aussi favorable au "fonds de conversion" mais s'interroge sur le montant du budget et sa provenance. Le Sgen voit aussi positivement les moyens donnés aux services RH des départements et académies, même s'ils sont insuffisants, estime Christophe Huguel, ainsi que la mise en place d'un groupe de travail sur les fins de carrière.

Generated with Reader Mode