

DOCUMENT 1

AGENDA SOCIAL – GT 11 PARCOURS PROFESSIONNELS ET GESTION DE PROXIMITE

FICHE NOUVEAU BILAN DES RENDEZ-VOUS DE CARRIERE ET BESOINS EVENTUELS D'EVOLUTION

Les éléments ci-dessous prennent appui sur des échanges qui ont eu lieu lors de bilatérales avec les organisations syndicales entre janvier et mars 2020 dans le cadre de la préparation du chantier retraites. Il s'agit en tout état de cause de premiers éléments de réflexion qui ne préjugent pas des évolutions éventuelles qui pourraient être apportées, en ayant bien en tête que ces RDV de carrière sont aujourd'hui très articulés avec des avancements accélérés d'échelon et des changements de grade.

1- QUEL NOUVEAU BILAN PEUT-ON TIRER DES RDV DE CARRIERE ?

Les RDV de carrière sont à présent bien installés et on peut distinguer, au-delà des aspects organisationnels :

Des points forts et relevés comme tels par les enseignants¹ :

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

Mais aussi des insuffisances :

- Des enjeux perçus comme faibles;
- Une évaluation dont les résultats sont peu exploités (hormis pour l'avancement d'échelon et de grade) et peu suivis entre deux RDV (lien à faire avec le volet accompagnement de PPCR) ;
- Une absence de prise en compte de la dernière partie de carrière (le 3^{ème} et dernier RDV intervenant environ vers 45 / 50 ans) ;
- Comment mieux piloter les avancements accélérés d'échelon ?
- Des difficultés de compréhension de modification de certains avis ;
- Une insuffisante prise en compte des perspectives d'évolution professionnelle.

2- QUELS BESOINS EVENTUELS D'EVOLUTION DU DISPOSITIF?

Parmi les orientations possibles, celle de faire évoluer ce dispositif sur la base de deux principes forts² :

- 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.

Quelques suggestions possibles :

RDV 1 : le regard est d'abord axé sur la pratique professionnelle avec consolidation possible, en lien avec un parcours de formation réalisé et à venir, et avec une éventuelle réflexion sur une réorientation vers d'autres missions au cas où l'enseignant estime « qu'il s'est trompé de métier »

Un premier rendez-vous situé très tôt permet de mettre en place un accompagnement rapide en formation pour faire progresser l'enseignant et ne pas le laisser s'enfermer dans une spirale d'échec. Le rapport de 2013 montre que c'est dans les 5 premières années surtout qu'il est possible de modifier la pratique professionnelle.

1 Voir par exemple le rapport sur la gestion des enseignants

2 En reprenant en partie des analyses déjà développées en 2013 dans le rapport sur l'évaluation des enseignants

Ce RDV 1 doit-il être situé de préférence après 4 ans d'exercice plutôt qu'au bout de 7 ans ?

RDV2 : il est l'occasion d'identifier des premières possibilités d'accès à des fonctions, à d'autres tâches, avec plusieurs voies possibles (expertise disciplinaire, vers la conception de sujets par exemple, la participation aux jurys de concours, expertise pédagogique vers l'encadrement de stagiaire ou la formation, expertise managériale vers la coordination disciplinaire ou des fonctions dans l'enseignement à l'étranger qui mêlent organisation et enseignement) qui donnent cette fois lieu à des impacts réels et pérennes sur la rémunération.

Doit-il être situé de préférence au 6-7^e échelons (après 15 ans d'exercice) plutôt qu'au 8^e aujourd'hui ?

RDV3 : Il est aujourd'hui adossé au passage à la hors classe. Il peut être l'occasion de réfléchir à l'accès à des fonctions autres, mais de niveau supérieur (IPR, encadrement, etc...).

Maintien au 9 échelon ?

Sur la gestion de la dernière partie de carrière

C'est aujourd'hui un point aveugle mais qui va devenir un vrai enjeu avec 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.

Quels dispositifs : un RDV 4 ? Un RDV sous une autre forme (avec une partie de RDV entre pairs ? ...).