



GT Barème mobilité des enseignants et CPE

18 octobre 2018

Un groupe de travail relatif au retour d'expérience sur les exercices 2017 et 2018 des promotions à la classe exceptionnelle et au bilan de la mise en œuvre d'un barème pour la mobilité des enseignants et des personnels d'éducation s'est réuni le 18 octobre 2018 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, que vous pouvez contacter pour toute précision concernant cette réunion.

Retour d'expérience classe exceptionnelle et perspectives

Cédric Montesinos, adjoint à la sous-directrice des carrières et de la rémunération, rappelle que l'objet de ce groupe de travail en format CTM est de recueillir les remarques de toutes les organisations syndicales sur la base d'un bilan au retour des CAP.

Analyse du bilan de 2017 et 2018

L'analyse des fonctions majoritaires des promus au titre du vivier 2 met en évidence une surreprésentation des coordonnateurs de filière, ce qui permet toutefois à beaucoup d'enseignants d'accéder à ce grade, et compense le fait que la fonction de professeur principal n'a pas été retenue dans la liste des fonctions.

Au vu des données transmises, il apparaît que la crainte d'une surreprésentation des emplois de directeur s'est avérée infondée, à l'exception des PLPA, mais cela correspondait à un engagement de l'administration. Le fait de bien séparer les populations promouvables, en isolant les agents ayant exercé des fonctions de direction, a permis d'éviter leur surreprésentation.

La prise en compte de l'ancienneté dans le barème a bien permis aux agents partant en retraite, et remplissant les conditions requises, de bénéficier de la promotion. Reste à voir comment traiter la situation de ceux qui partent avec moins de 6 mois.

L'Alliance de Trèfle demande à l'administration si une analyse des promotions a été réalisée en termes de répartition femmes/hommes.

L'administration reconnaît que cette analyse n'a pas été réalisée mais qu'elle devrait l'être, conformément à l'attention particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes demandée dans la note de service. Il sera également important de s'interroger sur l'origine d'un éventuel déséquilibre. Beaucoup de femmes ne peuvent pas faire le choix de prendre le type de postes permettant l'accès à la classe exceptionnelle.



L'administration précise qu'un dossier complet de demande sera à envoyer, y compris pour les agents ayant déjà déposé un dossier aux exercices précédents.

L'Alliance du Trèfle attire l'attention des potentiels candidats à la classe exceptionnelle sur l'importance de la constitution de dossiers complets, comportant notamment tous les justificatifs demandés. Pour 2017 et 2018, les dossiers mal constitués ou incomplets ont été automatiquement rejetés par l'administration. Pour 2019, ils seront proposés à la CAP, mais avec une demande de rejet pour manque de justificatifs.

La recherche de justificatifs s'est parfois avérée difficile, d'où l'acceptation de déclarations sur l'honneur dans certains cas. A noter que les fiches de service ne sont pas toujours archivées dans le dossier des agents. Pour l'avenir, Jean-Pascal Fayolle indique qu'ils seront attentifs à faciliter l'accès pour les agents à leurs fiches de service, et à la traçabilité future des fonctions exercées par les agents.

Interrogée par les organisations syndicales sur l'absence de certaines fonctions dans la liste donnant accès au vivier 2 (responsable de formation, président de jury, membre du bureau ASMA...), Jean-Pascal Fayolle répond qu'il n'est pas prévu de modifier la liste pour cet exercice et l'administration souhaite plus de recul pour y réfléchir.

Pour les présidents de jury, il rappelle le motif de refus du guichet unique : cette activité est insuffisamment récurrente (pas assez de jours dans l'année).

Pour ce qui concerne l'engagement dans l'ASMA ou d'autres actions collectives, il indique que les fonctions retenues doivent rester dans le champ du métier.

Les organisations syndicales craignent que la valorisation de certaines fonctions permettant l'accès à la classe exceptionnelle ne dévalorise les autres fonctions, rendant les postes peu attractifs.

A la demande des organisations syndicales, les barèmes indicatifs permettant d'objectiver le classement des agents promouvables seront publiés en annexe de la note de service.

Examen du projet de note de service

La note de service précise que les agents en congé parental à la date de condition d'éligibilité ne peuvent accéder à la classe exceptionnelle au titre de l'année considérée. Cette disposition interpelle mais l'administration précise qu'elle relève d'une règle de la fonction publique qui s'impose au Ministère. Un agent doit être en position d'activité pour pouvoir demander une promotion.

A l'issue des CAP, une liste de promotion sera établie sans distinction du vivier ayant permis l'accès à la classe exceptionnelle. Les agents promus ne peuvent pas connaître le vivier à l'origine de leur promotion.

Une nouvelle fiche de carrière pour 2019 est proposée. Elle liste les fonctions du vivier 2, pour plus de lisibilité et de facilité d'utilisation. La fiche sera préférentiellement à renseigner avec un tableau, ce qui permet l'ajout de lignes si nécessaire. Mais le remplissage manuel reste autorisé



Bien que la transmission d'une déclaration de candidature ne soit pas obligatoire, l'Alliance du Trèfle vous conseille de l'envoyer. Cette déclaration constitue une sécurité : si le dossier n'est pas parvenu à l'administration mais qu'elle a une déclaration de candidature, elle s'interrogera sur l'absence du dossier.

Comme pour la liste des fonctions, l'administration ne souhaite pas modifier le barème et attend un an de recul supplémentaire pour voir s'il y a des dérives.

L'objectif de l'administration est de publier la note avant la fin de l'année civile, pour que tous puissent préparer un dossier dans des délais raisonnables, tant pour l'agent qui doit constituer son dossier et y joindre tous les justificatifs, que pour les phases de validation et de contrôle.

Les dossiers seront examinés à la CAP de juin 2019.

Retour d'expérience du barème pour la mobilité des enseignants et perspectives

La seconde partie de réunion portait sur un retour d'expérience suite à l'application d'un barème pour la mobilité des enseignants, lors de la dernière campagne de mobilité.

Le comparatif de l'année 2018 avec barème et 2017 sans barème montre que les proportions sont restées stables d'une année à l'autre, tant par établissements que sur la répartition des motifs de mobilité.

Toutefois, la baisse du nombre de demandes formulées par des agents en situation de handicap interpelle les organisations syndicales. Selon Jean-Pascal Fayolle, cette baisse s'explique par une prise en compte des situations l'année précédente : une grande partie des agents concernés a obtenu satisfaction en 2017, et en 2018, on retrouve essentiellement les agents n'ayant pas pu muter en 2017. Par ailleurs, les situations de handicap conduisent souvent à une demande de recrutement par la voie contractuelle.

L'administration signale que la présentation d'une attestation MDPH en cours de validité pour le handicap est assez peu utilisée par les agents.

Le premier motif de mobilité est la convenance personnelle.

Le second est le rapprochement de conjoint ou partenaire de PACS.

Le bilan montre également que le rapprochement familial fonctionne bien.

A nouveau, l'analyse des motifs de mobilité en distinguant les femmes et les hommes n'a pas été proposée, mais serait intéressante à étudier.

Plusieurs modalités de cotation dans le barème sont ensuite discutées avec les organisations syndicales (parents isolés, établissements en milieu rural, différence d'appréciation entre garde alternée et garde principale...)

Noémie Le Quellenec rappelle qu'il est indispensable de bien distinguer les priorités légales des autres critères pris en compte, d'où la pondération importante retenue pour les critères légaux.

Pour les différents points soulevés, elle rappelle les arguments apportés lors des deux groupes de travail précédents ayant conduit, suite à débats, à la cotation actuelle.



Des précisions sont apportées sur la mise en œuvre de la bonification pour une première affectation. La bonification est prise en compte en fonction du nombre d'années en poste pour lesquelles l'établissement était considéré comme déficitaire.

Pour l'ancienneté de service, les points de stabilités à prendre en compte sont l'ancienneté dans le corps concerné.

Pour les points relatifs à la stabilité dans le poste, l'administration refuse de comptabiliser les années exercées en tant que non titulaire, en considérant qu'elle pourrait se contenter de proposer des postes sur une liste fermée. Noémie Le Quellenec considère que ces agents peuvent déjà faire valoir un rapprochement de conjoint, le cas échéant, et bénéficient également de points d'échelon suite à leur reclassement.

A noter toutefois que les priorités définies par le barème ne valent que pour une mutation et non pas pour rester sur place, ce qui est parfois le souhait des agents titularisés.

La garde alternée des enfants semble moins favorisée par le barème que pour la garde principale, mais il n'existe pas de garde alternée dès lors que les conjoints sont trop éloignés. Un barème identique ne se justifierait donc pas.

Ce barème ne s'applique qu'aux personnels enseignants et personnels d'éducation. Il n'est actuellement pas déployé pour les autres statuts, principalement du fait d'une volumétrie moins importante.

Pour conclure, l'administration rappelle qu'un barème ne pourra jamais traiter tous les cas. Il reste indicatif et les situations particulières, qui ne rentrent pas dans le cadre, sont prises en compte en CAP. Par ailleurs, en cas d'égalité entre les agents, une analyse est réalisée au cas par cas.

A la fin des CAP, les titulaires disposeront de leur arrêté dans le mois qui suit. Pour les autres agents, il faut attendre les jurys de titularisation du mois de juin.