



**Groupe de travail n°1 – PERSONNALISATION – NOUVELLES MODALITES
D'AVANCEMENT A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE POUR LES ENSEIGNANTS DU
PRIVE**

Séance n°3 du 07 juillet 14h-16h

En fond gris, les propositions nouvelles

**1. NOUVELLES MODALITES D'AVANCEMENT A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES
ENSEIGNANTS**

Le présent document est un document de travail, destiné à identifier les pistes de réflexion possibles concernant les modalités d'avancement à la classe exceptionnelle. Ces pistes seront, à l'issue des discussions, complétées, approfondies ou écartées.

a. Etat des lieux du dispositif

Afin de pallier l'insuffisance du vivier 1, constatée dès le premier exercice de promotion, la liste des fonctions et missions fixée par l'arrêté du 11 août 2017 a été élargie dans l'objectif de permettre à davantage d'agents de prétendre à une promotion au titre de ce vivier. De même, les quotités de service exigées dans les fonctions éligibles ont été assouplies pour pouvoir les prendre en compte.

Malgré cet élargissement de fonctions et missions éligibles au titre du vivier 1, il est constaté que le tarissement persiste pour l'ensemble des échelles de rémunérations, excepté pour les agrégés.

En effet, au terme de 4 années de mise en œuvre des promotions au titre de la classe exceptionnelle des maîtres du privé, il convient de constater que, exception faite des maîtres appartenant à l'ECR des agrégés, le taux de réalisation des promotions n'est pas satisfaisant.

En 2020, pour le second degré (PC, PEPS et PLP), 2 139 promotions n'ont pas été réalisées. De même, pour les professeurs des écoles 631 promotions n'ont pas été réalisées.

Pour la campagne 2021, et afin de pallier l'insuffisance de promouvables au titre du vivier 2 dans l'échelle de rémunération des professeurs des écoles à la suite de la création du 7^{ème} échelon dans le grade de la hors classe, la plage d'appel au titre de ce vivier a été temporairement aménagée dans cette échelle de rémunération pour permettre que les personnels positionnés au 6^{ème} échelon de la hors classe soient également promouvables au titre des exercices 2021 à 2023.

b. Les mesures proposées

Pour remédier au manque d'éligibles deux pistes d'amélioration des conditions d'accès à la classe exceptionnelle sont proposées à partir de 2022 :

- Porter la proportion entre le 1^{er} vivier et le second vivier à 70%/30% (au lieu de 80%/20%), afin de fluidifier l'accès en dernière partie de carrière et de ne pas perdre de promotion au titre du vivier 1 ;
- Engager la réflexion sur la prise en compte de fonctions plus adaptées à l'exercice dans le privé, afin d'améliorer le rendement des promotions.

2. LE DEVELOPPEMENT DES MOBILITES

- a. **La proposition de mise en place dès septembre 2021 d'une cellule Mobilités auprès de chaque DRHA chargée de définir la politique de mobilités et de coordonner les différentes actions dans ce domaine**

La création de ces cellules mobilités prend place dans le cadre des feuilles de route RH académiques et du développement d'une GRH de proximité. Celle-ci devra s'accompagner de la mise en place d'outils permettant un accompagnement individualisé (bilan de compétences ...).

Placée auprès du DRHA, elle fera appel aux différents acteurs RH de l'académie : chefs de service de gestion des personnels des 1er et 2nd degrés, personnels d'inspection, responsable académique de la formation (RAF), conseillers RH de proximité.

- b. **Pour favoriser les mobilités entrantes : la proposition de revoir les modalités de classement pour améliorer en particulier la reprise d'années de services réalisées dans le secteur privé**

Afin de diversifier les profils recrutés et offrir des 2^{ème} (voire 3^{ème}) carrières attractives, il est proposé de revoir les règles et ratios de reprise des services, quelle que soit leur nature, qui sont réalisés antérieurement à la nomination dans une échelle de rémunération (ECR) d'enseignant. A court terme, conformément à l'engagement 3 du Grenelle de l'éducation, l'objectif est d'améliorer la reprise des services dans le secteur privé. La déclinaison opérationnelle de cet objectif est la suivante :

- ciblage sur les 3èmes concours en 2022 par l'amélioration et la mise en cohérence des règles et ratios de reprise qui diffèrent selon les ECR ;
- extension aux autres types de concours (concours externe et interne) à partir de 2023 en prévoyant des règles de reprise pour les corps ou concours qui ne le prévoient pas actuellement (CAFEP- CAPES ou CRPE par exemple) et en améliorant les règles et ratios de reprise existants dans certains corps ou concours (CAFEP- CAPET ou CAFEP-CAPLP).

Les modalités et séquençages de la révision des règles et ratio de reprise des autres types de services antérieurs (services de contractuels de droit public par exemple) seront définis dans le cadre de concertations dédiées, étant précisé que les marges de manœuvre seront conditionnées par la dimension interministérielle de cette thématique.

Le MENJS vise par ce chantier global à permettre une amélioration de la prise en compte des expériences antérieures là où cela est nécessaire tout en maintenant la cohérence d'ensemble et préservant les règles spécifiques régissant les ECR d'enseignant.

- c. **Des propositions pour permettre les détachements entre les différentes échelles de rémunération (ECR)**

Les règles relatives au mouvement sont spécifiques au privé. Elles sont définies par les dispositions de l'article R914-77 du code de l'éducation et leur réforme s'inscrit dans le chantier de l'adaptation de la loi transformation de la fonction publique. Un GT dédié au mouvement est prévu à la rentrée 2021.

Il est proposé d'étudier les deux voies suivantes :

- Possibilités de détachement entre ECR de l'enseignement privé sous contrat

Cela permettrait le détachement entre le 1^{er} et le 2nd degré et favoriserait la mobilité entre ECR du 2nd degré.

- Ouvrir de nouvelles possibilités d'affectation pour les PLP et les PE

Comme pour les enseignants du public, il est proposé de favoriser les détachements des PLP vers les autres ECR du 2nd degré. Le décret statutaire des PLP pourrait prévoir, de façon symétrique au décret statutaire des certifiés, une possibilité d'affectation en LTG et donc pas seulement LP comme aujourd'hui.

d. L'expérience internationale pour les étudiants se destinant au métier d'enseignant.

Madame Ilana CICUREL, eurodéputée, dans son rapport « Faire de l'école le cœur battant de l'Europe. Mobilités et partenariats européens : un enjeu pour la transformation du système éducatif français », remis le 1^{er} juillet à Jean-Michel BLANQUER et à Clément BEAUNE, a fait un certain nombre de recommandations. Parmi celles-ci, pourrait être expérimentée puis généralisée la mobilité européenne des étudiants de master MEEF : vers la création d'un « SOPA (stage d'observation et de pratique accompagnée) Europe ». Ce stage, serait éligible au programme ERASMUS+, sous forme d'une mobilité hybride dont 2 semaines massées dans un établissement européen.

DOCUMENT DE TRAVAIL