



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

enseignants

Question écrite n° 20835

## Texte de la question

M. Jacques Gasperrin attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale sur la mobilité des enseignants. Les demandes de mutations de postes enseignants sont étudiées, d'une part en fonction des capacités d'accueil telles que proposées par les académies respectives dans chaque discipline, et, d'autre part au regard de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et des barèmes définis par les notes de service annuelles. La gestion de cette mobilité est très administrative, ce qui la rend rigide. Dans le rapport remis au haut conseil de l'évaluation de l'école le 17 octobre 2003, il était préconisé l'organisation d'un véritable service des ressources humaines capable de gérer les enseignants en fonction de leurs compétences, de leurs qualifications mais aussi de leur projet professionnel au sein de l'éducation nationale. Dans son discours du 19 septembre 2007 à l'institut régional d'administration de Nantes, le Président de la République a émis le souhait d'une gestion des ressources humaines moins mécanique, davantage orientée vers les hommes et les femmes de la fonction publique. Aussi, il souhaiterait connaître les évolutions envisagées pour faciliter la mobilité et les carrières des enseignants.

## Texte de la réponse

La mobilité des personnels enseignants. - Les demandes de mutation des enseignants sont étudiées, d'une part, en fonction des capacités d'accueil des académies dans les différentes disciplines, d'autre part, au regard des dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ainsi que des éléments de classement définis par les notes de service annuelles. Cette mobilité comporte deux phases pour tous les enseignants. L'organisation de la première phase, qui permet aux enseignants de changer de département (enseignants du premier degré) ou d'académie (enseignants du second degré), relève de l'administration centrale. L'organisation de la seconde phase relève, quant à elle, de l'autorité académique compétente (IA-DSDEN pour le premier degré, recteur pour le second degré) et permet aux enseignants de changer d'école ou d'établissement au sein de leur territoire (département pour les enseignants du premier degré, académie pour les enseignants du second degré). Le ministère de l'éducation nationale poursuit le développement de la dimension qualitative dans sa gestion des mobilités des personnels enseignants. Ainsi, si les phases interdépartementale et interacadémique permettent une répartition équilibrée de la ressource en fonction des capacités d'accueil et de la situation des personnes au regard des priorités légales de mutation, les phases départementale et académique, permettent aux autorités déconcentrées, grâce aux marges de manoeuvre qui leur sont offertes, de conduire une gestion de la ressource humaine plus personnalisée. Cette dimension qualitative recouvre, outre la prise en compte des priorités légales de mutation énumérées par la loi du 11 janvier 1984, des éléments aussi divers que le développement des postes à profil, la prise en compte des conditions d'entrée dans le métier des personnels enseignants ainsi que la réaffirmation du rôle de l'État employeur dans l'aide, le conseil et l'information des personnels enseignants pendant le processus de mobilité. Un nouveau « Pacte de carrière ». - Annoncé par le ministre de l'éducation, porte-parole du Gouvernement, lors du Comité technique paritaire ministériel du 1er octobre 2009, un nouveau « Pacte de carrière » est destiné à dynamiser les ressources humaines et à offrir des perspectives nouvelles. Ce nouveau Pacte de carrière, somme d'engagements réciproques fondés sur la confiance, comporte les engagements de l'État suivants : une meilleure formation des enseignants ; un meilleur accompagnement tout au long de leur vie ; un métier mieux considéré et donc mieux rémunéré ; des modalités d'évaluation renouvelées. Cinq chantiers sont

ainsi d'ores et déjà lancés dans ce cadre .L'évolution de la rémunération. - Conformément aux vœux du Président de la République, l'élévation du niveau de formation des enseignants doit se traduire par une « revalorisation significative » de leur début de carrière. Le ministre a décidé de faire bénéficier les enseignants qui rejoindront l'éducation nationale à partir de la prochaine rentrée scolaire (2010), d'une nouvelle rémunération, en lien avec leur nouveau niveau de qualification (Bac + 5). Ainsi, lors de leur première année d'exercice, le gain mensuel des futurs professeurs certifiés sera de 157 EUR, celui des futurs professeurs agrégés sera de 259 EUR, soit respectivement pour l'année de stage, 1 884 EUR et 3 108 EUR supplémentaires. Cette mesure, comparable au versement d'un 13e mois de salaire, bénéficiera à plus de 20 000 nouveaux enseignants. Par ailleurs, le ministre a souhaité que les plus jeunes des professeurs, ceux qui débutent dans leur vie professionnelle, soient également concernés. Aussi, tous les enseignants en début de carrière, c'est-à-dire qui ont jusqu'à 7 années d'ancienneté, verront leur situation s'améliorer. Ainsi, à titre d'exemple, pour un professeur certifié, le gain mensuel sera en moyenne de 55 EUR, soit un gain de 660 EUR par an. Cette mesure concernera environ 170 000 enseignants déjà en activité. Au 1er septembre 2010, ce sont donc plus de 190 000 professeurs qui seront concernés par ces différentes mesures. Ainsi, dès la prochaine rentrée, près du quart des enseignants verront leur situation financière s'améliorer. La mise en place du droit individuel à la formation (DIF) : Créé par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et son décret d'application n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique de l'État, le droit individuel à la formation ne concerne pas, pour l'instant, les personnels enseignants. Afin que les personnels enseignants puissent, à leur initiative, suivre des formations en dehors de leur temps de travail pour se préparer à l'évolution prévisible de leur métier, développer leurs compétences ou en acquérir de nouvelles, se préparer aux examens ou aux concours ou faire valider leurs acquis de l'expérience en vue, le cas échéant, d'une réorientation professionnelle, le ministère a ouvert des discussions avec les partenaires sociaux pour que le DIF leur soit ouvert dès la rentrée scolaire 2010. L'accompagnement de la mobilité et la seconde carrière. - Le ministère a reconduit pour les opérations du mouvement national le dispositif « info-mobilité » mis en place au mouvement 2009. Pour le mouvement 2010, le dispositif a été accessible aux personnels entre le 5 novembre et le 8 décembre 2009. Durant cette période, 15 178 appels furent reçus et portaient sur des questions aussi variables que le rapprochement de conjoints séparés pour des raisons professionnelles, les démarches à effectuer au titre du handicap ou encore, le calendrier général des opérations. La poursuite du développement de la dimension qualitative dans la gestion des mobilités des personnels enseignants se fait également à travers le dispositif « seconde carrière » institué par l'article 77 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 modifiée portant réforme des retraites. Ce dispositif permet aux personnels enseignants d'entreprendre, à leur demande, une seconde carrière dans les administrations de l'État, les collectivités locales et les établissements publics administratifs en relevant. L'accès à cette seconde carrière s'effectue par la voie du détachement sur des emplois offerts à cette fin par l'organisme d'accueil, à l'issue de laquelle ces personnels peuvent être, à leur demande, intégrés dans le corps de détachement. Ce dispositif répond non seulement à la volonté d'un certain nombre d'enseignants de réorienter leur carrière mais aussi à la nécessité d'élargir et d'accompagner les parcours professionnels au-delà des voies habituelles empruntées par ces personnels au sein ou en dehors de l'institution (accès aux corps d'inspection ou de direction, concours internes ou listes d'aptitudes, détachement de droit commun dans d'autres corps ou cadres d'emplois...). La méthodologie retenue pour assurer la mise en oeuvre de ce dispositif a consisté, d'une part, en la création d'une « mission seconde carrière » au sein du ministère ainsi que d'un réseau national de « missions carrières » autour des directeurs des ressources humaines des académies, d'autre part, en l'adoption d'une démarche métier s'appuyant sur les répertoires des métiers des trois fonctions publiques. L'objectif de cette architecture (mission nationale / missions académiques) étant d'entretenir un réseau de correspondants dans les diverses structures d'accueil et de permettre une mutualisation des expériences académiques. La prévention des risques professionnels, la santé et le bien-être au travail. - Le ministère va procéder au recrutement de 80 médecins de prévention supplémentaires afin de renforcer la médecine de prévention à laquelle doivent prétendre les personnels. Par ailleurs, un chantier plus spécifique sera engagé sur la souffrance au travail et la gestion du stress afin de pouvoir repérer et aider le plus tôt possible les enseignants qui sont en difficulté dans leur classe. Le système d'appréciation professionnelle individuelle et collective. - La procédure d'évaluation des fonctionnaires instituée par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État ne concerne pas les personnels enseignants. Cependant, depuis 2005, a été mise en oeuvre dans le second degré une modification des pratiques de gestion consistant, notamment, à solliciter les avis des chefs d'établissements et des corps d'inspection (en lieu et place de l'ancien système d'avancement qui reposait sur

des critères variés tels que l'ancienneté, la note...). Cette réforme a nécessité la mobilisation de tous les acteurs, en particulier celle des IA-IPR dans les académies mais n'a pas rencontré l'adhésion des organisations représentatives du personnel. Depuis cette réforme de 2005, la sélection pour l'inscription au tableau d'avancement au grade de professeur hors classe se fonde ainsi sur les trois éléments suivants, d'importance égale : la notation administrative, reflet statutaire de la manière de servir, et la note pédagogique, expression de la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donné ; le parcours de carrière, dès lors que l'enseignant a avancé au choix ou au grand choix, qui traduit l'expérience acquise au cours de la carrière ; le parcours professionnel, afin d'apprécier, sur la durée, l'intensité de l'investissement professionnel réel au bénéfice des élèves. (Activités professionnelles et fonctions spécifiques/implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement/affectation dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire/richesse ou diversité du parcours professionnel/formations et compétences). Le résultat de cette réforme se traduit par un profil nouveau pour les personnels promus (mieux notés, note pédagogique supérieure à la moyenne, avis exceptionnel du recteur, double avis très favorable du chef d'établissement et de l'IA-IPR). Ainsi, pour la campagne d'avancement au grade d'agrégé hors classe au titre de l'année 2009, 95,5 % des promus (soit 2 351 enseignants) avaient reçu l'appréciation « exceptionnel » de leur recteur d'académie. Malgré cette avancée, des marges d'amélioration subsistent car 94,4 % des promus (soit 2 323 agents) étaient au 11e échelon (ce qui signifie que seuls 6 % avaient un échelon inférieur au 11e échelon, l'agent devant être au minimum au 7e échelon pour pouvoir être proposé). C'est la raison pour laquelle une réflexion est lancée concernant la rénovation de la procédure d'évaluation des personnels enseignants. Il s'agit d'un chantier difficile qui soulève de nombreuses questions : qui doit évaluer et sur quels critères, comment prendre en compte la difficulté de certains postes, comment valoriser l'atteinte des objectifs collectifs, quelle incidence sur les actes de gestion ? La DGRH est résolue à ce que ce dossier progresse et aboutisse en gardant à l'esprit que les critères d'évaluation devront être objectifs, transparents et compris. L'évaluation devra aussi permettre aux enseignants de faire le point sur leur pratique professionnelle. L'administration devant proposer, si nécessaire, aux enseignants en difficulté des formations adéquates.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jacques Grosperrin](#)

**Circonscription :** Doubs (2<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 20835

**Rubrique :** Enseignement : personnel

**Ministère interrogé :** Éducation nationale

**Ministère attributaire :** Éducation nationale

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 15 avril 2008, page 3175

**Réponse publiée le :** 3 août 2010, page 8578