

© Rgouvelia / Pixabay

DOSSIER

Attractivité

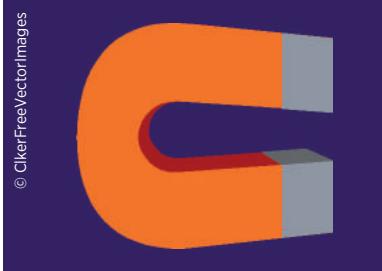
Réalisé par Jean-Pierre Baills, Xavier Boutrelle, Patricia Colson,
Catherine Nave-Bekhti, Élisabeth Ritzenthaler,
Pierre-Marie Rochard, Frédéric Sève et Vincent Soulage.

Depuis 2012, avec le retour des créations de postes, nous avons découvert qu'il pouvait être difficile de pourvoir tous les postes ouverts aux concours.

Des métiers proposés dans le monde de l'éducation au sens large ne font plus recette. Dans le même temps, des postes dans les services, les écoles et les établissements, souvent concentrés sur quelques territoires, restent vacants ou sont pourvus par des non-titulaires.

Comment résoudre cette double problématique, professionnelle et territoriale, de l'attractivité ?

L'attractivité Un enjeu pour le service public



L'attractivité des métiers et des emplois de la Fonction publique commence toujours par la reconnaissance et la revalorisation du travail des personnels. Mais elle s'insère dans une problématique plus large de développement du service public.

Le service public a besoin d'attirer à lui des salariés bien formés et compétents pour assurer son fonctionnement, comme pour conduire sa modernisation et s'adapter aux transformations de la société. Mais, au-delà de l'attractivité des emplois, il y a aussi l'enjeu de la perception sociale des métiers du service public. Revaloriser les professeurs des écoles ou les assistants sociaux, par exemple, est une façon de réhabiliter la pédagogie ou le travail social, et de rappeler leur importance. Un travail de réhabilitation qui est nécessaire pour tous les métiers du service public, tant les missions d'assistance aux personnes, de service gratuit et de solidarité ont été dépréciées en France.

Mais à côté de l'attractivité des métiers, il faut aussi veiller à celle des postes, c'est-à-dire la capacité à assurer le service public sur l'ensemble du territoire, avec des équipes pluriprofessionnelles complètes et également formées. Cela suppose un travail de revalorisation spécifique, comme celui qui vient d'être achevé pour l'éducation prioritaire. Pour la CFDT, l'enjeu est cette fois l'égalité d'accès au service public, sans laquelle aucune politique d'égalité en matière scolaire, universitaire ou de santé, ne sera possible.

Rendre le service public attractif, c'est donc avoir une vision plus positive et même plus offensive du service public, qu'il s'agit moins de défendre que de promouvoir comme un élément essentiel du fonctionnement de la société moderne.

APRÈS DES ANNÉES DE SUPPRESSIONS massives de postes, le nouveau marronnier est celui du manque de candidats à plusieurs concours de recrutement. Des postes sont ouverts aux concours, implantés sur le territoire, mais on peine à les pourvoir avec des titulaires. L'atteinte des objectifs inscrits dans la loi de Refondation de l'école en matière de recrutement bute en partie sur le manque de candidats.

C'est particulièrement le cas pour les médecins scolaires et pour les enseignants des premier et second degrés. Dans le cas des médecins, les postes ouverts sont plus nombreux que les candidats, et ce, depuis plusieurs années. Côté enseignants, la situation, quoique moins catastrophique, n'en demeure pas moins préoccupante. Au concours de professeurs des écoles, en 2009, il y avait 5,9 candidats présents pour un poste, et seulement 3,1 en 2014. Les concours du second degré ne font guère mieux, avec 7 présents pour un poste en 2009, et 3,6 en 2014. Cette diminution du rapport entre présents et nombre de postes est certes alimen-

tée par l'augmentation du nombre de postes ouverts, mais aussi bel et bien par le fait que le nombre de candidats est insuffisant au regard des besoins de recrutement.

Ce manque d'attractivité a de multiples origines, mais certaines semblent jouer un rôle particulièrement important.

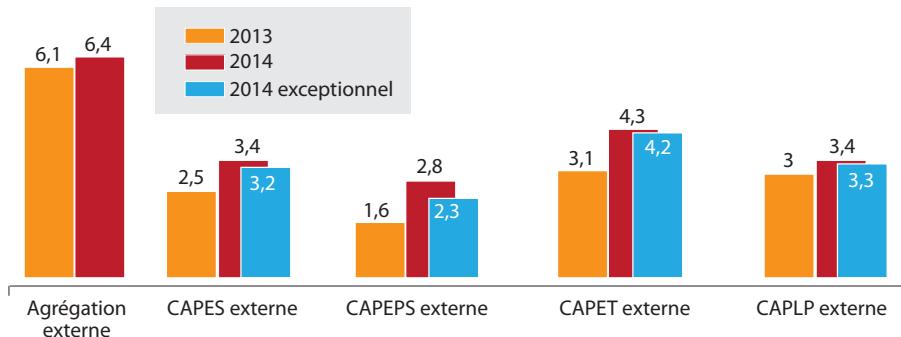
DE FAIBLES RÉMUNÉRATIONS ?

Tout d'abord, la rémunération peut sembler relativement peu attractive lorsqu'elle est comparée à d'autres situations d'exercice – pour les médecins –, ou à d'autres emplois à niveau de recrutement équivalent – pour les enseignants. Malgré les revalorisations indiciaires et indemnités récentes des médecins, encore en 2016, il n'y aura finalement eu que 39 candidats présents pour 56 postes au concours de médecins et 34 admis.

La revalorisation des débuts de carrière sous le ministère Chatel n'a pas non plus suffi à restaurer l'attractivité des carrières enseignantes. Le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations, qui commence à être décliné pour les enseignants, les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les conseillers

Évolution du ratio présents/postes pour les concours externe d'agrégation, de capes, de capes, de capet et de CAPLP.

Source : ministère de l'Éducation nationale, bilan social, éd. 2013-2014 et 2014-2015.





d'orientation-psychologues (COP), et qui concernera tous les fonctionnaires, a pour but de restaurer l'attractivité des emplois publics, notamment via la revalorisation financière et les perspectives de carrière. Le Sgen-CFDT veille à ce que tous les personnels y gagnent.

LE SOUVENIR DES SUPPRESSIONS MASSIVES DE POSTES PÈSE SUR LES CHOIX ÉTUDIANTS

DES MÉTIERS MAL CONNUS ?

Cependant, la question salariale n'épuise pas celle de l'attractivité. Le métier de médecin scolaire est peu et mal connu. Les étudiants en médecine ne reçoivent quasiment pas d'information sur la santé scolaire. Ils ne peuvent

donc se projeter dans cette carrière, s'imaginer postuler à un concours dont ils ignorent souvent jusqu'à l'existence. Pour le Sgen-CFDT, il faut donc proposer un module de santé scolaire dans le cursus des études médicales. En outre, celles et ceux qui, malgré tout, passent le concours découvrent une charge de travail d'autant plus élevée que tous les postes ne sont pas pourvus. L'exercice réel est finalement loin de ce que les personnels sont supposés faire et la perte de sens est difficile à vivre.

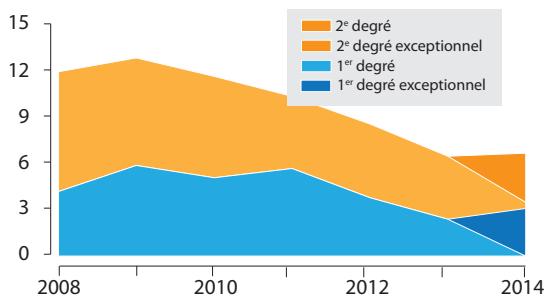
Les concours et carrières enseignantes sont mieux connus, car le ministère mène des campagnes publicitaires importantes pour inciter les étudiants à se présenter aux concours. Mais les discours négatifs sur les conditions d'exercice, le souvenir des suppressions massives de postes, le sentiment que les débuts de carrières sont difficiles pèsent sur les choix étudiants. Par ailleurs, la discordance entre les attentes et représentations du métier et la réalité de son exercice, les affectations loin de sa région en début de carrière – avec la perspective de ne pas pouvoir quitter rapidement l'Ile-de-France et la Picardie

pour les enseignant·es du second degré – poussent des collègues en début de carrière à quitter la fonction. Démissions, disponibilités, détachements, recherches d'une autre carrière contribuent à illustrer le manque d'attractivité, et aboutissent à ce que des postes ne soient pas pourvus dans les écoles et établissements même lorsque les recrutements ont été fructueux.

DES CONDITIONS D'EXERCICE DIFFICILES ?

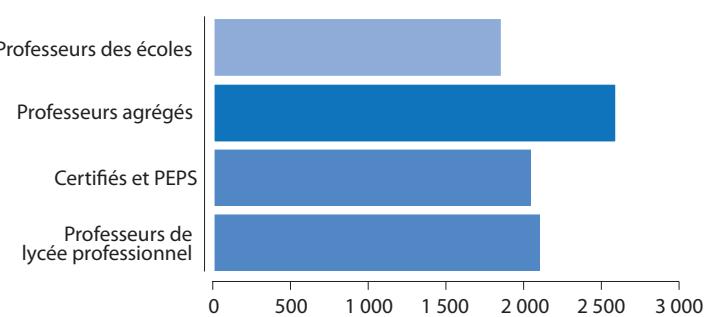
Au-delà des revalorisations salariales, qui sont nécessaires et importantes, il faut donc aussi s'atteler à la question des conditions d'exercice des métiers si l'on veut restituer leur attractivité. Pour le Sgen-CFDT, des continuum de formation doivent être développés, afin de permettre aux étudiant·es de découvrir ces métiers et la réalité de leur exercice, au moyen de formes d'alternance ou d'apprentissage. Outre des années de formation professionnelle initiale et l'année de stage, il faut que l'entrée dans le métier soit mieux accompagnée sur le plan professionnel, au plus près du lieu d'exercice. On peut, par exemple, imaginer des formations à l'échelle de plusieurs écoles et établissements de la même commune, du même bassin ou district. L'amélioration des ●●●

Évolution du ratio présents/postes aux concours pour les postes de personnels enseignants du 1^{er} degré public et du 2^e degré public. Source : ministère de l'Éducation nationale, bilan social, Éd. 2013-2014 et 2014-2015.



Salaire net mensuel moyen (en €) des enseignants du public selon le corps.

Source : Insee, système d'information Siasp, traitement DEPP.



Éric Chollet*

“le passage par les régions peu attractives est quasi obligé”

* SECRÉTAIRE NATIONAL À LA CFDT CHEMINOTS. À LA SNCF AUSSI, LE DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ EST UNE PROBLÉMATIQUE PRÉGNANTE...

Quels sont les indicateurs du déficit d'attractivité à la SNCF?

● De plus en plus de postes sont non couverts pendant plusieurs mois, notamment chez les conducteurs, au point de devoir annuler des trains. Environ 40 % des effectifs du groupe SNCF sont en Ile-de-France, mais beaucoup de collègues souhaitent en partir. Le problème s'étend à Rhône-Alpes et à certaines communes de Provence-Alpes-Côte d'Azur, et maintenant dans les grandes villes desservies par le TGV. Les recrutements se font là où le groupe a des besoins, mais désormais, avec le Grand Paris, les embauches en Ile-de-France se font sur la base de contrats qui courrent jusqu'à la fin de carrière, indiquant qu'il sera difficile d'en repartir.

Comment expliquer un tel déficit d'attractivité?

● Tout d'abord, le salaire d'embauche est relativement faible par rapport au coût du logement, et ce problème s'accroît et s'étend à des agglomérations toujours plus nombreuses. En conséquence, les agents logent de plus en plus loin de leur lieu de travail, et si on ajoute à cette difficulté les horaires souvent atypiques, vie professionnelle et vie personnelle sont difficiles à concilier. Ces questions pèsent très fortement chez les jeunes générations et pour les familles monoparentales. Ainsi, dans le processus de recrutement de conducteurs, la moitié des candidats environ est rejetée lors de la visite médicale à cause de problèmes d'audition ou de traces de

stupéfiants, et quand on expose ensuite les horaires de travail, il ne reste plus grand monde... Sur cent candidats, un est finalement recruté. Par ailleurs, si le passage par les régions peu attractives – comme l'Ile-de-France – est quasi obligé en début de carrière ou pour progresser, il est souvent difficile d'en partir, faute d'agents pour remplacer les départs.

Que propose l'employeur pour y remédier?

● Pas grand-chose... Des logements sont construits, mais en nombre insuffisant. Il y a une aide au logement pour les nouveaux embauchés, dégressive au cours du temps, et, depuis 5 ans, une prime à l'installation de 10 000 euros en Ile-de-France. Le groupe communique beaucoup concernant le recrutement : forums emploi, trains emploi, déplacements dans les établissements scolaires pour présenter les métiers. Certains emplois permettent aussi de faire du télétravail ou de la bilocalisation pour limiter les effets de la distance entre le domicile et le travail. Au lieu de se rendre au bureau habituel, des agents peuvent travailler dans la gare la plus proche si des locaux sont disponibles.

Comment la CFDT Cheminots agit-elle?

● La CFDT Cheminots alerte la SNCF depuis longtemps. Nous cherchons avec l'Uri Ile-de-France des solutions pour la garde des enfants sur le site de Saint-Denis. Nous travaillons à améliorer l'accord sur la compensation de la mobilité subie et nous voulons en obtenir un sur la mobilité choisie. Concernant le temps de travail, nous avons obtenu qu'il n'y ait pas de dégradations avec l'ouverture à la concurrence en négociant un décret socle, une nouvelle convention collective nationale – celle du ferroviaire à laquelle seront attachés tous les salariés du rail – et un accord d'entreprise SNCF. Sans quoi nous courions vers une perte des marchés avec un différentiel actuel d'environ 30 %, ayant pour conséquence directe la dégradation des conditions de vie et de travail, et une perte d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



© iStockphoto.com/Pabby



conditions d'exercice passe aussi par des évolutions relatives au temps de travail, à la structuration des temps de concertation, mais encore par des évolutions dans la structure pédagogique des écoles et des établissements. Le projet du Sgen-CFDT pour la transformation du système éducatif vise à changer nos conditions d'exercice pour que notre travail ait du sens.



© CFDT Cheminots

Retrouvez
l'intégralité
du dossier et plus
sur notre site
sgen.cfdt.fr



Parcours professionnels, carrières et rémunérations...

Rendre les territoires attractifs

Les principes du service public (continuité, égalité d'accès, adaptabilité) exigent la prise en compte de la grande diversité des territoires : il n'y a pas plus grande iniquité que de traiter de manière uniforme des réalités trop différentes.

Répartir des agents, partout sur le territoire, pour assumer des missions, est une condition loin d'être suffisante pour un pilotage du système à la fois efficient et juste.

Dans le texte, des dispositions spécifiques d'attractivité territoriales sont prévues pour « assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire ». Tout d'abord, des actions spécifiques relatives à l'accès au logement ; mais aussi un réexamen du dispositif indemnitaire de résidence et une prise en compte des problématiques de différence de cout de la vie entre territoires ; enfin et surtout, une reconnaissance statutaire, avec un 3^e grade sur le mode du grade à accès fonctionnel (Graf) des attachés administratifs.

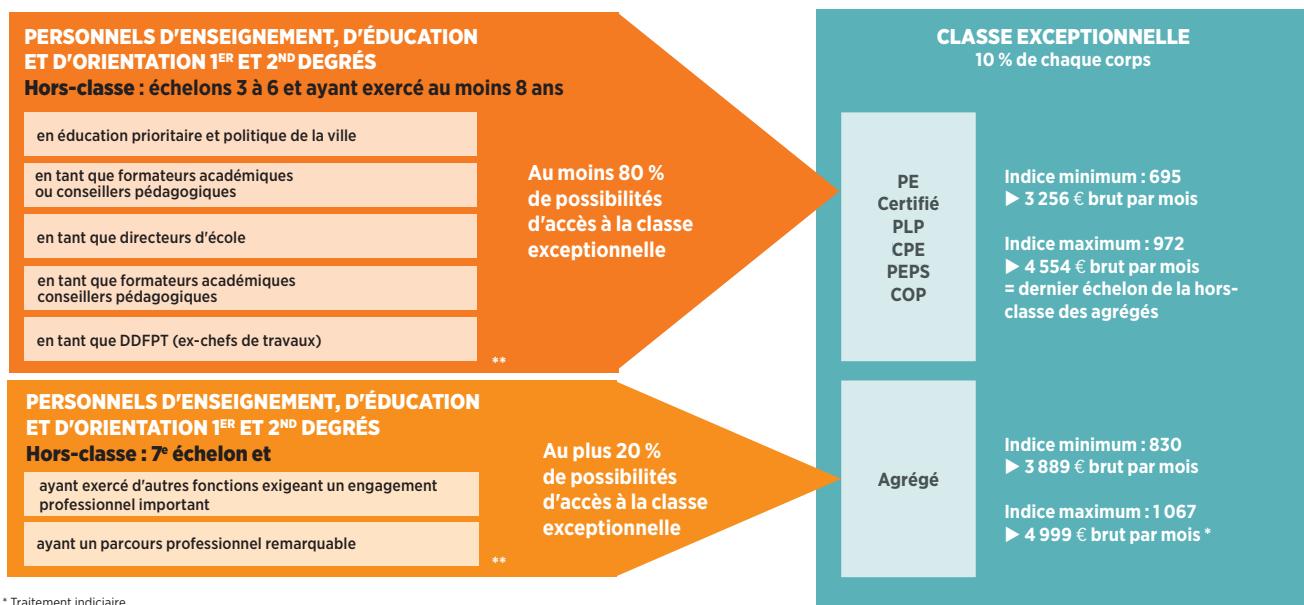
La mise en place de cette classe exceptionnelle (*cf. p. 5*) pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation acte une rupture importante. Une reconnaissance

ainsi objectivée de l'exercice de fonctions spécifiques dans le déroulement de la carrière est essentielle pour les personnels. Ce dispositif doit ainsi permettre d'ouvrir des perspectives de carrière pour des collègues qui exercent déjà ou s'apprêtent à assumer ces fonctions particulières.

Le Sgen-CFDT s'est depuis longtemps positionné en faveur du Graf, celui-ci étant tout à la fois un élément de reconnaissance essentiel et un gage d'attractivité – ne serait-ce qu'en matière de perspective de carrière par le biais de la valorisation des fonctions spécifiques. Ainsi le Sgen-CFDT avait fait inscrire, dès le 30 mai 2013, le principe du Graf pour les directeurs d'école lors de la signature du protocole catégoriel du 1^{er} degré. Ce protocole avait été à l'époque dénoncé par FO et le Snuipp-FSU.

Le Sgen-CFDT se félicite de l'accès possible au nouveau troisième grade (classe exceptionnelle), mais ne saurait s'en satisfaire. Car pour être vraiment attractives, ces fonctions doivent aussi pouvoir faire l'objet d'une reconnaissance plus tôt dans la carrière, en particulier par le truchement des accélérations de carrière possibles aux 6^e et 8^e échelons.

Qui accèdera au troisième grade ?



Mutations Enjeux considérables

© Petelinforth/Pixabay



Un rapport de l'Inspection générale aborde enfin les améliorations à apporter au mouvement du second degré. Il a le mérite de mettre en relation mouvement des personnels et pédagogie, de lever l'omerta sur le fait que les zones qui ont besoin des personnels les mieux formés reçoivent massivement ceux qui débutent.

Les propositions pour améliorer la gestion administrative ou informer chacun sur ses possibilités de mutation à l'entrée dans le métier sont intéressantes. Cependant, il est des non-dits dérangeants. Par exemple, on ne trouve rien sur le droit à la mobilité des personnels. Les propositions oscillent entre respect de la tradition du barème et vagues préconisations de profilage des postes. Ce qui concerne la gestion des stagiaires n'est pas satisfaisant non plus. Faudrait-il en venir au système du premier degré où est assurée la continuité géographique entre période de stage et première affectation ? Faudrait-il voir se généraliser le contrôle par l'administration des entrées et sorties sur les territoires ? Aucune simulation n'étant proposée, impossible d'appréhender les conséquences d'un tel changement et de l'accepter.

Pour le Sgen-CFDT, l'égalité républicaine, c'est aussi que, partout, les élèves bénéficient d'un service public assuré au mieux, et non de faire tourner une machine qui vide régulièrement les zones nécessitant le plus grand soin. Alors que le dernier rapport de la méditrice de l'Éducation nationale insiste sur les enjeux RH des mutations et qu'un groupe de chercheurs propose de tester un nouvel algorithme de mouvement, le Sgen-CFDT affirme qu'on ne peut faire l'impasse sur ce que doivent être les éléments d'un barème et sur les règles d'affectation concertées, connues de toutes et tous. Cela doit faire l'objet d'un dialogue social approfondi.

IA REFONDATION DE L'ÉCOLE devait aboutir à reconstituer les milliers de postes d'enseignants précédemment détruits, tout en offrant des conditions de formation initiale améliorées.

Dès lors, une politique de recrutement massif devait s'enclencher alors que certaines disciplines ou certains territoires étaient déjà boudés. Les postes créés en nombre ne sont pas dans les lieux plébiscités par les enseignants lorsqu'ils débutent leur vie professionnelle. Toutes les études montrent que le manque d'attractivité territoriale se concentre sur trois académies : Versailles, Créteil et Amiens. Les autres parviennent mieux à pourvoir les postes créés, soit par les concours académiques, soit par le mouvement national.

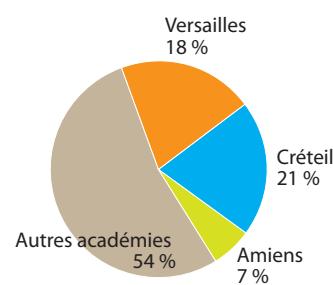
MÊMES EFFETS POUR LES PREMIER ET SECOND DEGRÉS...

Premier et second degrés ont des systèmes de recrutement fonctionnant avec des logiques certes très différentes, mais aboutissant aux mêmes conséquences. Dans le second degré, le re-

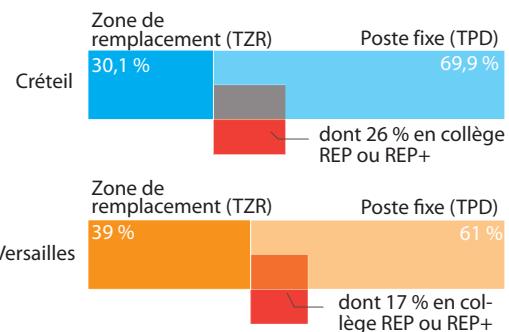
crutement est national et disciplinaire : l'attractivité des territoires n'a pas d'influence directe sur ces concours. Par contre, les néotitulaires sont massivement affectés dans les académies déficitaires concentrant difficultés scolaires et sociales, ce qui conduit à des stratégies de contournement. Dans le premier degré, le recrutement est académique. Dans les académies attractives, le concours de professeur des écoles (PE) reste sélectif avec peu de places à pourvoir. En conséquence, de nombreux étudiants passent un concours plus accessible dans les académies déficitaires. Dans ces deux cas, on observe un grand nombre de jeunes collègues originaires de régions attractives, exerçant comme néotitulaires dans les territoires déficitaires et qui souhaitent les quitter dès que possible.

Le système dessine deux profils de carrières distincts. Les plus chanceux parviennent à rester dans leur académie de formation : certains PE qui y réussissent le concours ; les néotitulaires du second degré bénéficiant de bonifications familiales (le recrutement au niveau du master s'adresse de plus en plus à des collègues – en majorité des femmes – vivant en couple et chargés de famille avec des contraintes de mobilité plus forte qu'auparavant). Pour

Dans quelle académie étaient affectés les néotitulaires en 2016 ?



Quel type de poste les néotitulaires ont-ils obtenu à Versailles et Crétel en 2015 ?



La situation est très variable selon les disciplines et les départements.



© aitoff/Pixabay

les autres, très nombreux, le passage par l'Île-de-France semble incontournable. Ce sont les plus jeunes (sans charge de famille) dans le second degré, et celles et ceux qui souhaitent réussir le concours PE en acceptant les contraintes d'une première installation francilienne.

CETTE DIFFICULTÉ DE L'ENTRÉE DANS LE MÉTIER EST VÉCUE ET PENSÉE COLLECTIVEMENT COMME UNE SORTE DE BIZUTAGE...

D'autres corps de la Fonction publique de l'État sont confrontés aux mêmes difficultés d'attractivité. Les dispositifs interministériels d'aides, centrés prioritairement sur le logement, sont trop

modestes face à la masse des fonctionnaires concernés.

DES DISPARITÉS LOCALES ÉGALEMENT...

On retrouve des difficultés analogues dans toutes les académies où certaines zones sont beaucoup plus recherchées que d'autres : Paris face à ses banlieues, la métropole régionale en opposition avec les espaces ruraux... Ces zones deviennent « déficitaires » et sont identifiées comme des points de blocage dans les mouvements intra-académiques ou intradépartementaux. De nombreux collègues seront donc confrontés, dans le début de leur carrière, à des affectations exigeantes (en éducation prioritaire), instables (remplaçants : TZR, ZIL, brigades... avec un turn-over des équipes) ou peu demandées (espaces mal desservis par les transports collectifs, rural profond...). Comment faire fonctionner pédagogiquement ce collège vosgien de 120 élèves où presque tous les professeurs ont des compléments de service à l'extérieur et où les élèves ont toujours la même équipe pédagogique ?

Cette difficulté de l'entrée dans le métier, vécue et pensée collectivement comme une sorte de bizutage, explique l'incompréhension des collègues quant à l'exigence du service public à pourvoir des postes sur l'ensemble du territoire. De même, elle conduit à la multiplication des stratégies de contournement (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé – RQTH – « tordue », Pacs blanc...), quand elle ne les amène pas à démissionner.

À défaut de recrutement de titulaires, les zones déficitaires doivent recourir à des embauches de contractuels, y compris désormais dans le premier degré. Pour enrayer la pénurie, le rectorat de Versailles envisage de proposer des contrats de deux ans, ce qui est du jamais-vu. À Créteil, l'amélioration des recrutements est passée en 2015 par l'ouverture d'un concours exceptionnel.

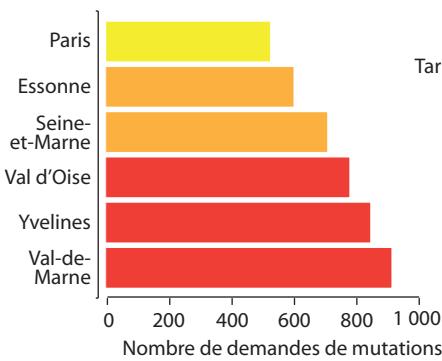
QUELLES SOLUTIONS ?

Il n'y a pas de formule magique pour restaurer l'attractivité, mais un ensemble de mesures que l'administration a, timidement, commencé à engager et qu'il faut amplifier pour atteindre une réelle efficacité.

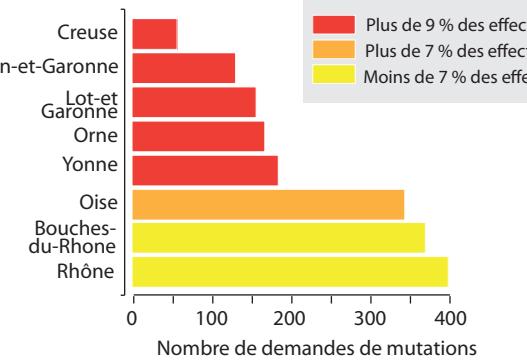


Les départements que les professeurs des écoles veulent quitter

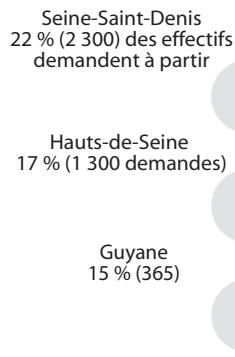
Une situation inquiétante en Ile-de-France...



Plus diverse en province



Des records...



Trois militants témoignent...* “Notre connaissance du terrain permet de réduire les angoisses...”

* SÉBASTIEN, DE L'ACADEMIE D'AMIENS, SYLVIE, DE L'ACADEMIE DE VERSAILLES, ET FLORENT, DE L'ACADEMIE DE CRÉTEIL.

Que proposez-vous aux entrants dans le métier de votre académie ?

● **Sébastien :** À tous les stagiaires entrant dans l'académie, nous envoyons un courriel avec plein d'informations sur le mouvement (dates des commissions et de nos permanences, coordonnées des militants...). Nous leur proposons d'élaborer une stratégie personnalisée en fonction des projets et des souhaits. Nous prenons le temps nécessaire pour les conseiller et les aider pour les listes des vœux. Les collègues entrants apprécient notre disponibilité et notre connaissance du terrain.

● **Sylvie :** Rien ne vaut les contacts directs : la permanence téléphonique et les courriels sont en surchauffe pendant cette période ! Nous allons également à leur rencontre chaque année, notamment dans les Espé de Nantes, Bordeaux et Poitiers, avec des cartes pour présenter l'académie et ses réseaux de transports, ses réalités géographiques et sociologiques très diverses. Ils apprécient les informations pratiques et concrètes qui leur permettent de mieux appréhender notre académie dont l'image médiatique n'est pas toujours rassurante.

● **Florent :** Nous répondons aux nombreuses personnes qui nous sollicitent (environ 400 cette année) et qui renseignent une fiche de suivi sur Sgen+. Il s'agit aussi de rassurer, sans pour autant nier les difficultés.

Quelles sont leurs inquiétudes, leurs questions, et comment y répondez-vous ?

● **Sylvie :** Les questions qui reviennent le plus souvent concernent les zones difficiles, le statut de titulaire en zone de rem-

placement (TZR) et surtout le logement et son cout. Aussi avons-nous réalisé un livret destiné aux néotitulaires avec toutes les adresses, les aides possibles. Avec la CFDT, nous enverrons, à tous les adhérents qui arrivent, une plaquette « logement » ainsi que d'autres informations pratiques.

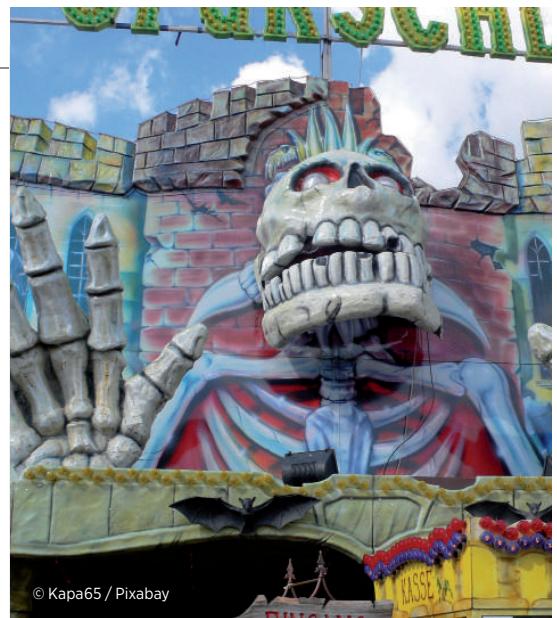
● **Sébastien :** Notre connaissance du territoire et des établissements permet de réduire les angoisses en donnant des informations concrètes : difficultés liées au type d'établissement, zone rurale ou urbaine, accessibilité par les transports... Ils savent que nous sommes disponibles et qu'ils peuvent nous contacter en cas de besoin. Ils ont d'ailleurs nos numéros de portable.

● **Florent :** Nous mettons en relation les entrants et les adhérents déjà dans l'établissement. Ne pas être isolé, connaître quelqu'un qui pourra donner des informations pratiques et les premiers conseils, c'est essentiel. Le syndicat est aussi un collectif d'aide et de soutien, et nous essayons de créer des liens pour favoriser le développement de ce collectif.

Comment suivez-vous les entrants après leur affectation ?

● **Florent :** À l'automne, nous organisons une formation « Débuter dans l'académie de Créteil » pour les entrants qui ont fait appel à nous. L'objectif est de faciliter au maximum leurs débuts dans l'académie. C'est l'occasion d'échanger, de donner des informations pratiques sur la vie locale, mais aussi sur la carrière (mutations, promotions, etc.). Nous leur proposons des ressources, des soutiens en matière de pédagogie, de gestion de classe, car c'est souvent une de leurs premières préoccupations. La formation est assurée par des militants aux parcours divers, avec l'aide de la fédération et de l'union régionale interprofessionnelle (Uri) d'Île-de-France.

● **Sylvie :** Nous revendiquons régulièrement des facilités d'entrée dans le métier auprès du rectorat de Versailles avec, par exemple, des décharges horaires et un accompagnement pour les néotitulaires, une affectation précoce dès juillet...



© Kapa65 / Pixabay

• • •

Dans le cadre professionnel, l'accompagnement personnel sur le poste ne doit pas se limiter à l'année de stage, mais se prolonger auprès des titulaires lors des premières années. Les académies doivent disposer de moyens administratifs et de formation (initiale et continue) pour suivre ces jeunes collègues. On peut aussi réfléchir à des modalités d'affectation des néotitulaires (par exemple sur des postes réservés) qui à la fois les préservent (temporairement) de conditions trop difficiles, tout en leur garantissant une stabilité sur un temps limité.

L'exercice dans ces zones déficitaires doit, enfin, être mieux valorisé, autant en matière de temps de travail (la pondération de 1,1 en REP+ n'est pas suffisante) que dans la carrière (politique indemnitaire et accès à la future classe exceptionnelle). Le ministère doit encourager la stabilité des équipes, en (r)établissant des bonifications conséquentes liées à l'éducation prioritaire ou en encadrant mieux les bonifications familiales.



Retrouvez
l'intégralité
du dossier et plus
sur notre site
sgen.cfdt.fr

