

**Catherine Bodet**

Point commun du groupe hétérogène (chef d'établissement, prof, retraités...) : ont tous plus de 40 ans.

Quand on rentrait dans le métier c'était à vie : Moins de précarité ; conditions de travail différentes mais les choses changent. Syndicat de plus en plus sollicité par des personnes qui veulent changer des métiers, évoluer.

Pb état ne propose pas grand-chose : rupture conventionnelle, CPF, ---> concerne qu'une minorité ;

Béatrice Béral : Elue second degré et mandaté Sécurité, Santé au travail

Accompagne les ruptures conventionnelles

Formation reçue aujourd'hui de nos formations enseignantes ( on peut mettre sur iprof ; ppcr)

Intervention accès EN : présentation de dispositifs qui permettent de quitter ou non l'EN.

----- >1<sup>er</sup> point accompagnement SGEN CFDT

----- > Se préparer à ce qu'on veut : ne pas se précipiter, travailler en amont sur un projet

----- > Être accompagné par la DRH bienveillant à Lille.

**I) La rupture conventionnelle (jusqu'en 2025)**

----- > circulaire à Lille

----- > budget identique depuis 3 ans : enveloppe budgétaire

----- > Prendre son temps et créer un dossier en béton et avoir une idée de ce qu'on veut faire

----- > indemnité : pour contenter un max de personnes à Lille, DRH choix de donner la fourchette la plus basse.

Pour 2 dossiers qui ont le même projet si on dit oui à l'une on dit oui à l'autre si dossier complet (harmonisation des services du rectorat)

----- > rayer des cadres de la fonction publique pdt 6ans

----- > Demande se fait avant le mois de mars (si en sept on sait déjà, on peut prendre RDV pour être accompagné)

----- > indemnité non imposable + droit à L'ARE

----- > 52 demandes / 36 accordés 1<sup>er</sup> degré (5 renoncés)

----- > 39 demandes / 36 accordés (4 renoncés) 2<sup>de</sup> degré

**II) Le congé de formation**

----- > Préparer les concours (hors perdrix) / suivre des formations qualifiantes / préparer des diplômes de l'enseignement supérieur

----- > 85% du salaire brut

----- > modalités diverses (tps complet ou demi-service)

Pour l'attente d'avoir l'accord -> 2/3 ans

----- > 1er degré : dotation académique = 37ETP mais 45 demandes

----- > 2° degré 136 ETP mais 267 demandes

Demandes sur plusieurs sessions via éduline (calendrier précis)

### **I) Cumul d'Activités**

----- > peuvent être autorisés à exercer une activité ou créer une entreprise

----- > contrôle préalable sur certains emplois publics

----- > respecter intégrité du travail sur le travail principal (compatibilité de ces cumuls ----- > ex pas de Striptease)

----- > Il existe à Lille, une commission pluridisciplinaire au Rectorat qui statue sur les cumuls

CPF

----- > 3 priorités : Prévention d'une situation d'une inaptitude à la fonction / Préparation à des concours/ VAE

----- > 25° /cout horaire jusqu'à 1500°/agents et par année.

Si refus, dans notre académie

DRH à une priorité supplémentaire : reconversion pro vers métier en « souffrance »

122 dossiers pour un total de 129 formations

52 dossiers représentant 52 formations ont été acceptés = 43%

64% refusés car pas dans le champ d'application du CPF

1ère fois demandes refusées car budget alloué par le rectorat pour le CFP dépassé

Remboursement si abandon avant la fin de la formation (au pro-rata)

----- > Accompagnement autres de

- LA DRH
- Le CEP dans le privé (conseillé en évolution professionnelle)
- Il existe un PMSP pour la fonction publique

### **VAE**

On peut demander un bilan de compétences

Se rapprocher de la RH de proximité et du GIP

### **Disponibilité**

Disponibilité : convenance perso : 5 ans max pour créer une entreprise par exemple

3ans renouvelable 1 fois pour étude ou recherches

Dispo en cas d'inaptitude, --> retraite d'office

Administration a 2 mois pour répondre. Elle peut être renouvelée (à demander 3 mois avant)

## Détachement

### 2 types de détachement : entrant ou sortant de l'EN

Pour rejoindre la fonction public (sortant de l'EN)

Accord de la rectrice

Site : [choisirleservicepublic.gouv.fr](http://choisirleservicepublic.gouv.fr) -> type de poste qui apparait (détachement sur poste de catégorie équivalent A)

Prévoir un CV et une lettre de motivation et entretien suit

En avant-première : mi-avril : création d'un site spé EN

### Dispositif passerelle

Pour personne qui ne sorte pas de l'IRA d'avoir accès à des postes administratif

Il existe des journées d'immersion

Se rapprocher de la DRH de proximité.

[Maelezig Bigi](#) : (sociologue donner du sens à notre travail).

Christelle Derache (DRH (ne pas fuir mais construire)

### Mr Kissany (RDV carrière)

-----> Trouver bonne personne adaptée à la mission = gestion des ressources humaines

----->Inspection : rôle a changé (plus uniquement de contrôle) codifié (RDV de carrière annoncé, critères connus, moment de parler de souhait de mobilité (géographique, métier .....)

Avec IPR : conformité aux programmes, relation aux élèves .....domaine de la didactique. Seul changement, l'agent a la possibilité de rédiger des docs d'entretien et l'envoyé à l'IPR (= partie conseil, assez nouveau dans le domaine de l'accompagnement)

Avec le chef : dimension collective enseignant avec les parents, dans l'établissement, .....

Patricia Guilloneau, proviseure Ile Jeanty

Travail dans l'Accompagnement à la personne : formation RH sur ses propres fonds pour avoir les diplômes pour être reconnue dans le métier (programmation neurolinguistique, hypnose [ericksonnienne](#), spirale dynamique.....) à coté du métier d'enseignante puis de PERDIR

Accompagne les gens dans toutes les étapes de la reconversion.

S'occupe de la formation des personnels des personnels de direction (concours plus équivalent d'un recrutement)..

Dans l'académie de Lille, il y a un groupe de personnel de direction formé pour l'accompagnement des cadres.

## **2eme table ronde : Christophe Courquin (Co-président de Transitions Pro Hauts de France), secrétaire régional CFDT haut de France (toutes les formations du RNCP)**

Faut 2 ans pour enregistrer une certification

Il faut un bon dossier qui répond au besoin du territoire.

Sur 100 dossiers 60 qui arrivent en commission 50 à 60% sont pris en charge.

Employeur ne peut pas empêcher de déposer un dossier juste le reporter de 4 mois max.

Salarié n'a le droit qu'à 1 ou 2 projets de transitions pro dans sa vie.

### **Expérimentation projet éducation nationale**

----> égalité de traitement entre travailleurs public/privé

----> on part des besoins des entreprises et des besoins en territoire afin d'accompagner au travers d'une passerelle les travailleurs de la fonction publique souhaitant s'orienter vers un nvo poste, dans un cadre d'une sécurisation des parcours pro)

Donc projet avec éducation nationale : Transition pro

Objectif sécurisé les parcours (le temps d'intégré le boulot on peut revenir dans la fonction publique)

Apporter une réponse aux profs aux arrêts maladies longues durée (car mal être au travail)

Finalisation de l'écriture du projet sera faite par syndicat.

### **Revendication du SGEN-CFDT**

Distinguer transition professionnelle et aménagement de fin de carrière

#### **I) transition pro**

- Ouverture de tous les corps au détachement ( loi de 2009)
- Décrets de 2010 : agents en détachements lors de leur départ ou retour : comparaison de l'indice de rémunération dans les 2 parcours réels et fictifs on gardait le meilleur.
- Création du droit au bilan de compétences tous les 5 ans et périodes de professionnalisation mais freins institutionnels (concours d'entrée) / Réticences syndicales via les CAP pour les détachement/

Position fédérale du SGEN

- Bienveillances sur les détachements et mobilités choisis
- Accord sur PPCR et volet formation du RDV carrière
- Accord sur RH de proximité et accompagnement
- Demeure le pb de la promotion de grade avec départage à l'ancienneté de corps et pas ancienneté générale de service
- Notion de parcours professionnel avec
  - Une formation d'adaptation à l'emploi (comment bien faire son métier au moment ou on y entre)/
  - Formation continue
  - Mobilité (fonctionnelle par le biais de la formation ou tout autre instrument, par le biais du détachement ----> que l'on n'empêche pas les agents d'évoluer, les laisser sortir, fluidité des parcours pour plus d'attractivité du métier)
  - Reconnaissances des acquis (VAE = terra incognita)
  - Reclassement (accueil les agents du privé en reconversion, les classer et les rémunérer en fonction de leur parcours ----> aujourd'hui on reprend 2/3 de l'expérience du privé, ne concerne que lauréats du concours de 2023.

Création d'un fonds de reconversion par ministère pour l'instant on ne sait pas où ça en est.

Création d'un congé de reconversion spécifique nouveau alors qu'il existe un congé de mobilité existe depuis un siècle mais pas alimenté ? -----> A voir dans le temps ?

- Augmentation du nombre de personnels pour assurer un réel accompagnement.
- Augmentation du budget CPF et bulletin de compétences
- Faciliter au recours au CPF

## **Partie II) L'aménagement des fins de carrière : un pb social à venir**

Age moyen de la FP : 44 ans (en 10 ans ; âge moyen a augmenté de 2ans) contre 41 ans dans le privé

1 fonctionnaire de cat C /2 a 50 ans ou plus

En 2022 : âge moyen de la retraite à 63,7 ans --> fonctionnaire déjà à la retraite à 64 ans en 2022

Sont prévues des concertations avec le ministère dans le cadre de l'agenda social pour l'aménagement des fins de carrière pour le printemps 2024

Demande du SGEN

- 1- Accès facilité de la retraite progressive : un temps partiel de droit (droit ouvert au maximum 2 ans avant retraite) pour l'instant il est sur autorisation
- 2- Un aménagement de poste pour faciliter le maintien dans l'emploi (ex diminuer le face à face devant élèves, exple supprimer les 2h supp obligatoire)
- 3- Anticiper le vieillissement des fonctionnaires par une vraie politique RH
- 4- De réelles possibilités e reclassement via les PPR (période préparatoire au reclassement, congé de 1 an pour préparer son reclassement, décret 84)
- 5- Pour les enseignants, une augmentation de la dotation PACD et PALD
- 6- Accord fonction publique sur la prévoyance.

Accord sur la prévoyance

Signé par la majorité des syndicats

Un régime de reconnaissance de l'invalidité sera créé pour les fonctionnaires civiles et les ouvriers de l'Etat, selon les principes suivants :

- Supprimer la mise en retraite anticipée pour invalidité ----> oblige employeur public de s'occuper des personnels et leur trouver des dispositifs de maintien ;
- Personnel sera en position d'activité (facilité la reprise d'activité) et en même temps de générer des droits pour la retraite.

Les retraites

Augmentation des pensions avec décotes.

Personnels puissent assurer leur fonction jusqu'au moment où ils veulent partir en retraite.