

6.1 Nouveau pacte de carrière des enseignants : mise en place des premières mesures

L'ESSENTIEL

Un métier mieux rémunéré et un accompagnement tout au long de la carrière : ce sont les deux piliers du pacte de carrière proposé par le ministre aux enseignants. Il prévoit :

- une augmentation sans précédent de la rémunération des jeunes enseignants : + 153 euros nets par mois depuis 2010 pour les jeunes professeurs certifiés et + 259 euros nets par mois pour les jeunes professeurs agrégés, soit l'équivalent d'un treizième mois ;
- la mise en place du droit individuel à la formation (DIF) pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- la mise en place d'un véritable parcours de carrière. Désormais, les enseignants bénéficient d'entretiens RH pour leur permettre de faire le point sur leur situation professionnelle ;
- la mise en place renforcée d'une politique de bien-être et de santé au travail ;
- l'appréciation de la valeur professionnelle.

➤ La revalorisation des débuts de carrière

- En 2010-2011, les salaires des enseignants et des personnels d'éducation et d'orientation en début de carrière ont été revalorisés, pour un montant global d'environ **178 millions d'euros** en année pleine (soit **170 000 enseignants concernés**).
- L'effort financier s'est concentré sur la rémunération des professeurs débutants, qui augmente de 10% la première année, soit **l'équivalent d'un treizième mois**.

➤ La mise en place du droit individuel à la formation (DIF)

- **La formation des personnels**, toutes catégories confondues, constitue un enjeu majeur et un levier de changement dans la gestion des ressources humaines. À cet égard, la politique

de formation doit contribuer à l'amélioration des pratiques professionnelles, proposer des perspectives de carrière et permettre aux personnels de répondre aux impératifs de performance du système éducatif. Les dépenses de formation statutaire et continue représentent plus de 6 % de la masse salariale.

- Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation disposent aujourd'hui, comme l'ensemble des agents de l'État, de nouveaux droits et outils pour **se former tout au long de leur carrière**.
- Depuis la rentrée scolaire 2010, **le droit individuel à la formation (DIF)** permet aux enseignants d'acquérir de nouvelles compétences dans la perspective, notamment, d'une mobilité professionnelle. Ces formations se déroulent de préférence pendant les vacances scolaires et peuvent ainsi donner lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % du traitement horaire de l'enseignant. À la fin de l'année scolaire 2010-2011, 113 demandes de DIF ont été acceptées ; 152 sont en cours de traitement.

Une meilleure prise en compte du bien-être au travail

- Le ministère a engagé un **programme de recrutement de quatre-vingts médecins de prévention supplémentaires** pour améliorer la surveillance médicale des agents et proposer aux personnels les plus exposés de bénéficier d'une aide et d'une surveillance adaptées. Quarante postes ont été ouverts en 2010-2011 et dix-sept recrutements réalisés en juin 2011.
- Parallèlement, la **systématisation d'un bilan de santé** a été engagée pour tous les personnels, l'année de leurs cinquante ans. L'expérimentation a eu lieu dans six départements, dans le cadre d'un appel d'offres conclu avec la MGEN (Mutuelle générale de l'éducation nationale), de novembre 2010 à fin mars 2011 : 579 personnels ont répondu favorablement et 57 ont bénéficié d'une orientation vers des examens complémentaires. Les médecins ont constaté la bonne santé globale des personnels concernés mais aussi le besoin ressenti par les enseignants de parler de leur métier. L'extension comprise dans ce cadre est prévue pour l'année 2011-2012.

Un accompagnement consolidé du parcours de carrière

- Des **entretiens de ressources humaines** ont été mis en place pour les enseignants en début de carrière après deux ans d'activité et pour ceux qui exercent depuis plus de quinze ans. Ces rencontres leur permettent de faire le point sur leur situation professionnelle et de recevoir une aide dans leurs démarches de mobilité. Ce dispositif, lancé en cours d'année 2010, a été très bien accueilli par les enseignants et sera généralisé.
- Le **nouveau portail mobilité** a également été mis en place. Plus de 155 000 personnes l'ont consulté depuis son lancement en octobre 2010 : education.gouv.fr/portail-mobilite
- **Appréciation de la valeur professionnelle des enseignants** : À travers une plate-forme de contributions en ligne, une consultation a été menée entre novembre 2010 et avril 2011 auprès de personnels de direction et d'inspection et d'enseignants. Près de 5 000 volontaires y ont répondu spontanément, totalisant près de 8 000 contributions.

Cette consultation révèle que l'actuel dispositif d'évaluation des personnels enseignants, reposant sur une notation chiffrée, ne rend plus compte des évolutions des missions des enseignants et de leur implication professionnelle. Il ne donne pas non plus la place nécessaire à un accompagnement RH de proximité. Des concertations seront menées jusqu'à la fin de l'année afin d'aboutir à l'élaboration d'un projet de refonte du dispositif actuel. Les organisations syndicales ont été associées et sont informées à chaque étape du processus.

Le **dispositif envisagé** pourrait s'articuler autour des principes suivants :

- l'implication de chaque enseignant dans une démarche d'auto-évaluation menée à partir de critères communs issus du référentiel de compétences ;
- le maintien de la possibilité du regard croisé avec la contribution des corps d'inspection (validation de la méthode d'auto-évaluation, évaluations collectives, etc.) ;
- la mise en place d'entretiens professionnels réguliers entre les enseignants et les IEN de circonscription (1^{er} degré) ou les chefs d'établissement (2nd degré), conformément aux textes en vigueur au sein de la fonction publique.



La valorisation de l'expérience des agents contractuels

- Dès 2012 (prochaine session des concours internes dont les inscriptions débuteront en septembre 2011), les conditions de recrutement par concours internes sont modifiées : l'épreuve écrite est remplacée par un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).
- Cette nouvelle épreuve, qui existe aujourd'hui pour d'autres concours d'encadrement ou administratifs (IA-IPR, IEN, Saenes, etc.), permettra aux candidats aux concours internes enseignants (s'ils ont exercé trois ans au cours des six dernières années) de **valoriser l'expérience et la compétence professionnelles acquises dans l'exercice de leurs fonctions.**