

<https://enseignants.se-unsas.org/Ameliorer-les-carrieres-des-personnels-beaucoup-de-bruit-pour-rien>



Enseignants de l'Unsa

Améliorer les carrières des personnels : beaucoup de bruit pour rien !

- Fil d'actu -

Date de mise en ligne : jeudi 30 novembre 2023

Copyright © ENSEIGNANTS DE L'UNSA - Tous droits réservés

Les cycles de concertations se succèdent sans que le ministère ne prenne la responsabilité d'une véritable négociation. Pourtant, sans objectifs fixés, il est difficile d'appréhender les effets concrets à venir dans un contexte conflictuel où le ministère se refuse à prendre des engagements sur de nouvelles enveloppes de revalorisation.

Fluidification des carrières ou dilution....

Concertations, présentations de pistes, arbitrages gouvernementaux, traductions réglementaires puis enfin seulement, mesures concrètes : au final, toutes ces étapes permettent de diluer le temps. Parfois d'ailleurs, ce sont de mauvaises surprises qui émergent, à l'instar des nouvelles règles d'accès à la classe exceptionnelle*. Entre le temps des annonces d'un « chantier » et les résultats pour les personnels, le temps s'étire.

Certaines pistes pourraient s'avérer intéressantes comme l'élargissement de la plage d'appel à la hors-classe qui permettrait un accès plus rapide à ce grade. Cependant, d'autres éléments doivent être précisés comme le nombre de promotions possibles et les règles d'accès pour éviter que les plus anciens dans le métier ne soient pénalisés. À ce jour, rien n'est fixé.

La question de repositionner les rendez-vous de carrière pourrait s'avérer une perspective intéressante. En effet, partout dans le monde professionnel, les salariés ont droit un entretien annuel et à un entretien tous les deux ans pour réfléchir à leur perspectives d'évolution. À l'Éducation nationale, on peut poursuivre sa carrière pendant plus de vingt ans sans que l'institution ne se soucie de vous. Lorsqu'elle doit apprécier la carrière dans son ensemble, c'est par un simple avis sans même daigner accorder un entretien.

Trop souvent, le rendez-vous de carrière ne répond pas à sa finalité première qui devrait être de permettre d'apprécier la situation professionnelle, les attentes et les besoins des personnels pour la poursuite de leur carrière dans des conditions épanouissantes. Il se réduit donc trop souvent à une simple appréciation de la manière de servir. Les rendez-vous de carrière tout comme les entretiens avec les ressources humaines doivent évoluer. Cela implique d'y investir les moyens d'accompagnement.

Les ressources humaines s'invitent à la table des discussions

Depuis maintenant plusieurs années, la question des ressources humaines s'est imposée, tant les personnels sont gérés en dépit de toute relation individualisée, et sans que le ministère et les services ne soient en capacité parfois simplement d'apporter une réponse.

Après la RH de proximité du précédent quinquennat, le ministère envisage d'organiser *la synergie, d'améliorer la connaissance des perspectives, de cartographier les nouvelles fonctions et de faciliter les détachements et reconversions.*

Les pistes envisagées pour aménager les fins de carrière répondent à une nécessité dans la mesure où les carrières s'allongent. Qu'il s'agisse de l'accès au temps partiel en vue de permettre l'accès à la retraite progressive ou bien à des fonctions avec un allègement de service en fin de carrière, la seule définition de règles nationales ne suffira pas. Il faut des moyens humains pour développer une RH solide et efficace.

L'avis du SE-Unsa

Sur le papier, repositionner les rendez-vous de carrière, fluidifier la carrière et développer la RH peut être séduisant. Néanmoins la réalité et les faits sont tenaces : on peut multiplier les pistes, les dispositifs, les référents et les cellules mais pour transformer l'essai, il faut avoir les moyens de le faire.

Améliorer les carrières des personnels : beaucoup de bruit pour rien !

Cela nécessite de réunir trois conditions préalables et nécessaires :

- des personnels formés pour ces missions en nombre suffisant ;
- des moyens budgétaires pour permettre la réalisation des projets des personnels (financement et moyens de remplacement) ;
- des recrutements en nombre suffisant et qui attirent suffisamment.

Le SE-Unsa revendique un accès à la classe exceptionnelle pour tous, un passage plus rapide à la hors-classe, des rendez-vous de carrière et des entretiens RH mieux répartis pour que les personnels soient accompagnés et pas seulement évalués.

Il demande également une attention particulière aux personnels oubliés lors du PPCR et qui vont partir en retraite sans même avoir pu atteindre la hors-classe ainsi que de vraies mesures transitoires pour tous ceux ayant exercé des fonctions et missions particulières qui auraient dû leur permettre d'accéder à la classe exceptionnelle.

Enfin, le SE-Unsa demande une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, avec un temps partiel de droit en cas de demande de retraite progressive, des recrutements en nombre pour permettre d'une part les remplacements indispensables à une fin de carrière aménagée et d'autre part, une mobilité professionnelle des personnels qui ne soit pas sans cesse empêchée pour « nécessité de service ».

Une vraie gestion des ressources humaines ne doit pas être une gestion de la pénurie, ce doit être un accompagnement humain des personnels tout au long de leur carrière. Pour cela, le ministre doit se donner les moyens de ses ambitions ou alors les discussions en cours se résumeront à beaucoup de bruit pour rien.

* Lire notre article [Valorisation des carrières : la classe économique plutôt que la classe exceptionnelle](#)