

Protocole d'accompagnement des professeurs de la spécialité gestion et administration

Le repositionnement de la spécialité gestion et administration (GA) à l'occasion de la transformation de la voie professionnelle conduira à réduire les besoins en enseignement de cette formation et à proposer de nouvelles formations insérantes aux élèves.

Les professeurs d'économie-gestion, spécialité GA, titulaires et contractuels, concernés par cette évolution bénéficient d'un accompagnement personnalisé pluriannuel jusqu'en 2022.

1. Phase d'information des professeurs de la spécialité gestion et administration (début 2019)

L'information et la communication ministérielle sont un enjeu majeur pour un déploiement réussi de la réforme, qui doit reposer sur la transparence du ministère dans la conduite du changement et l'accompagnement des professeurs concernés.

La stabilisation de la ressource enseignante suppose que chacun trouve sa place dans les évolutions de la réforme. Pour cela, l'information préalable de tous les personnels est nécessaire. Elle permet à chacun de se situer et d'être rassuré par la prise en charge institutionnelle de l'accompagnement de la réforme.

Le ministère procédera à une campagne d'information nationale des professeurs,

En outre, chaque académie organise l'information de l'ensemble des professeurs sur l'évolution de la spécialité GA au niveau national et académique.

2. Phase d'écoute et d'expression des souhaits des professeurs et des perspectives professionnelles envisagées (premier semestre 2019)

- Expression du besoin : des entretiens mis en place pour chaque professeur

La campagne d'information est indispensable, mais ne saurait remplacer l'information individuelle. La réalisation des entretiens en amont du déploiement de la réforme ne peut que faciliter l'adaptation des professeurs aux évolutions.

Cette campagne d'entretiens, caractérisée par une écoute attentive des attentes et besoins des professeurs titulaires et contractuels en contrat à durée indéterminée, est placée sous la responsabilité des DRH d'académie et de leurs services, qui s'appuie, le cas échéant, sur les équipes de « RH de proximité ».

Elle se déroulera, selon des modalités définies au niveau local et dans le respect des règles de confidentialité et de neutralité, au premier semestre 2019. Son déroulement tient compte de l'évolution de l'offre de formation prévue pour les rentrées 2019 et suivantes.

Outre l'expression des besoins, ces rencontres permettront donc de construire un véritable plan pluriannuel d'accompagnement personnalisé du professeur et de résoudre, dès que possible, les problèmes éventuels.

Une information personnalisée et la plus complète possible est délivrée au professeur sur ses possibilités d'évolution professionnelle.

Les propositions des services RH interviennent dans un deuxième temps et s'inscrivent dans le cadre statutaire et réglementaire applicable.

- Analyse du besoin et propositions des services RH académiques

Les demandes d'évolution ou reconversion professionnelle formulées par le professeur sont recensées par le DRH d'académie qui doit les étudier prioritairement y compris si le professeur n'est pas directement concerné par l'évolution de la carte des formations au sein de son établissement.

En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le professeur, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'académie propose au professeur, à l'issue d'un nouvel entretien, des postes en rapport avec les compétences et qualifications acquises ou en voie d'acquisition par lui.

Dans les cas d'évolution ou de reconversion professionnelle, l'accompagnement est formalisé entre le professeur et la DRH de l'académie.

3. Moyens spécifiques pour l'accompagnement personnalisé des personnels concernés (à partir de la rentrée 2019)

- Des ressources nationales partagées et enrichies par les académies et les formateurs

Les ressources ministérielles (FAQ, vademecum, trames d'entretien etc..) seront enrichies par le réseau des académies et des formateurs et partagées à l'ensemble de la communauté.

- Adaptation des plans académiques de formation à la diversité des besoins et des expériences professionnelles de chacun

Les besoins sont nécessairement divers, tous les personnels n'ayant pas la même expérience ni le même bagage universitaire. Les plans académiques de formation devront être en cohérence avec les orientations ministérielles du présent protocole et mettre en œuvre les mesures développées spécialement pour la réforme de la spécialité gestion-administration.

Ils pourront comprendre des parcours de formation avec une partie assurée en présentiel et une autre via une plate-forme de formation à distance via internet.

4. - Un suivi régulier du plan pluriannuel d'accompagnement personnalisé des personnels concernés (à partir de la rentrée 2019)

Le suivi régulier permet de s'assurer que le processus mené par l'administration remplit bien les objectifs assignés et le cas échéant permettent de réorienter l'action d'accompagnement et de l'inscrire dans la durée de la réforme.

Des formations de formateurs et de personnels de direction seront mises en place afin de mutualiser les situations professionnelles rencontrées et d'aider les professeurs concernés à mener à bien leur projet.

En outre, un soutien continu doit être offert aux personnels. Les personnels de direction, les personnels d'inspection et les services RH ont, chacun en ce qui les concerne, un rôle à jouer dans l'accompagnement des professeurs. Les personnels de direction constituent des soutiens de proximité au quotidien. Ils veillent notamment à ce que la situation des professeurs soit prise en compte. Par ailleurs, la visite conseil de l'inspecteur peut contribuer à cerner les besoins du professeur concerné en matière d'accompagnement et de formation et à favoriser leur mise en place. Enfin, les mécanismes mis en place ne pourront éviter à eux seuls que certains professeurs ne rencontrent des difficultés particulières d'adaptation. Les équipes RH de proximité constituent de ce point de vue des appuis indispensables pour mettre au point un suivi personnalisé des agents.

Le ministère accordera quant à lui une attention particulière aux risques RH inhérents qui pourraient découler de la réforme.

5. Le pilotage national et le suivi de l'accompagnement des professeurs de la spécialité GA

Le pilotage national et le suivi de l'accompagnement des professeurs de la spécialité GA reposent sur les axes suivants :

- Définition d'un calendrier et recensement des professeurs ;
- Mise en place d'un dialogue approfondi mobilisant l'ensemble des acteurs de terrain (services RH académiques, personnels d'encadrement,...) ;
- Elaboration et communication par le ministère d'une fiche de suivi destinée à retracer par académie l'évolution pluriannuelle de la carte des formations et des impacts RH notamment le besoin prévisionnel d'enseignement, les départs en retraite estimés dans la spécialité, le nombre de professeurs accompagnés, l'évolution des contractuels *etc.*
- Animation du réseau académique: désignation d'un référent unique au niveau de la DGRH (B1) ; désignation par les académies d'un référent académique et/ou régional.
- Mise en place d'un pôle d'expertise des situations les plus difficiles au sein de la DGRH (B2).

Sans préjudice des points d'information annuels adressés au comité technique ministériel, un comité de suivi national composé de la DGRH, de la DGESCO et de représentants des organisations syndicales sera chargé annuellement de procéder au bilan de la mise en œuvre du présent protocole, d'examiner les difficultés rencontrées et proposer toute mesure opportune pour y remédier. Un premier point d'étape sur le déploiement du présent protocole sera assuré au mois de juin 2019.

Les académies, en lien avec les représentants des personnels, organiseront un suivi de la mise en place du protocole qui s'effectuera, au sein de groupes de travail.

Annexe 1 : données relatives à la population enseignante GA

En janvier 2019, les professeurs enseignants l'économie-gestion, option gestion et administration représentent un peu plus de 4 100 équivalents temps plein (ETP) dont 85% sont des professeurs de lycée professionnel et 15% des contractuels. Les professeurs sont majoritairement des femmes (75%) et leur âge moyen est plutôt élevé (50,0 ans). Ils sont principalement issus des deux options de concours antérieures d'éco-gestion : soit comptabilité bureautique, soit communication et bureautique.

La répartition académique des professeurs d'économie-gestion, option gestion et administration est la suivante :

<i>en ETP</i>	titulaires	contractuels	TOTAL
AIX-MARSEILLE	165	18	182
AMIENS	124	11	135
BESANCON	63	6	69
BORDEAUX	147	17	164
CAEN	77	5	83
CLERMONT-FERRAND	61	5	66
CORSE	25	2	26
CRETEIL	301	143	444
DIJON	72	13	86
GRENOBLE	174	18	192
GUADELOUPE	56	4	60
GUYANE	23	9	32
LILLE	227	29	256
LIMOGES	38	5	43
LYON	136	19	155
MARTINIQUE	36	4	40
MAYOTTE	23	2	25
MONTPELLIER	135	11	146
NANCY-METZ	108	22	131
NANTES	112	18	130
NICE	105	17	122
NLLE CALEDONIE	13	0	13
ORLEANS-TOURS	117	25	142
PARIS	103	19	122
POITIERS	94	9	103
REIMS	58	15	73
RENNES	101	9	110
REUNION	131	6	138
ROUEN	114	21	135
STRASBOURG	101	16	117
TOULOUSE	136	19	155
VERSAILLES	345	98	443
Total	3 524	612	4 136

Source : EPP, annuaire janvier 2019

Annexe 2 : outils statutaires et de gestion permettant la mobilité géographique ou fonctionnelle des professeurs titulaires

Outre les outils développés localement par les services de ressources humaines et, le cas échéant, par les équipes de « RH de proximité », certains outils juridiques et de gestion peuvent être utilisés pour accompagner la mobilité fonctionnelle voire géographique des professeurs.

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive.

1 Mesure de carte scolaire

Le barème de mutation traduit les priorités légales, dont font partie les mesures de carte scolaire.

Les circulaires rectORAles définissent les règles applicables localement.

2 La procédure de changement de discipline (avec maintien dans le corps des PLP)

Cette procédure s'effectue en lien avec le corps d'inspection qui valide le choix effectué par l'enseignant, en fonction de ses compétences (parcours, formation universitaire, proximité de la discipline d'origine avec la discipline d'accueil) et de ses appétences. Dans ce cadre, l'agent bénéficie d'un service partiel d'enseignement dans la nouvelle discipline, d'une formation adaptée, le cas échéant d'un tutorat. Ce parcours de reconversion professionnelle est d'une année, deux au maximum.

Après validation du parcours par le corps d'inspection et le recteur, la DGRH B prononce le changement de discipline.

La reconversion disciplinaire entraîne une mobilité géographique, au sein de l'académie, voire en inter-académique si l'agent le souhaite.

3 La procédure de détachement au sein du ministère

3.1 Le détachement dans un autre corps enseignant (professeur certifié, professeur des écoles)

Une note ministérielle annuelle précise les modalités de mise en œuvre de cette procédure.

Le détachement pourra être utilement mobilisé par les professeurs de lycée professionnels volontaires qui bénéficieront à ce titre d'un accompagnement des services académiques chargé d'instruire leur demande. La procédure de détachement est mise en œuvre en lien avec les corps d'inspection, qui s'assurent de la cohérence des demandes effectuées par les professeurs avec leurs compétences, parcours professionnel et appétences.

Les demandes de détachements sont examinées en CAPN. Ce détachement peut conduire dès l'issue de la première année à l'intégration dans le nouveau corps.

3.2 La procédure de détachement dans un corps administratif ou technique

Les détachements dans ces corps sont prononcés au cas par cas, en vue d'exercer dans les services administratifs, dans les établissements scolaires ou les établissements publics sous tutelle du ministère chargé de l'éducation nationale (Cned, réseau Canopé, Onisep, CNRS, etc.). La demande de détachement est soumise à l'avis de la CAPN du corps d'accueil.

4. La procédure de détachement interministériel

Des possibilités de mobilité interministérielle par la voie du détachement existent :

- soit pour exercer des fonctions d'enseignement, par exemple au ministère des armées (lycées militaires, écoles et établissements d'enseignement supérieur sous tutelle, etc.), au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (lycées d'enseignement général et technologique agricoles, lycées professionnels agricoles et établissements d'enseignement supérieur sous tutelle, etc.) ou dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

- soit pour exercer d'autres fonctions (administratives, financières, juridiques, etc.), par exemple dans les autres ministères et établissements publics en relevant (ministère de la culture, bibliothèque nationale de France, musées, etc.) ou les collectivités territoriales et établissements publics en relevant (communes, départements, régions, centres hospitaliers, etc.).

Les postes proposés font généralement l'objet d'une publication sur :

- le site de la bourse interministérielle de l'emploi public - Biep (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/biep/bienvenue-sur-la-bourse-interministerielle-de-lemploi-public>) ;

- le site emploi-collectivites.fr, pour les postes dans les collectivités territoriales et établissements publics en relevant ;

- le site <http://www.emploi-public.fr/>;

- les sites institutionnels des établissements recruteurs.

5. Autres possibilités d'évolutions fonctionnelles

Des possibilités d'évolutions professionnelles sont envisageables vers :

- des fonctions spécifiques : directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, conseiller en formation continue, tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique
- vers d'autres publics (élèves à besoins éducatifs particuliers, STS...)
- vers les corps d'encadrement en accompagnant la préparation aux concours,

Annexe 3 : outils réglementaires permettant la gestion des situations des agents contractuels concernés

Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 constitue le cadre réglementaire de référence pris pour harmoniser les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération de l'ensemble des agents contractuels enseignants du premier et du second degrés, d'éducation et psychologues du ministère de l'éducation nationale.

La circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 précise les nouvelles modalités de mise en œuvre du cadre de gestion des agents contractuels.

Dans ce cadre, outre les outils développés localement par les services de ressources humaines et, le cas échéant, par les équipes de « RH de proximité », certains outils peuvent être mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre de l'accompagnement des professeurs contractuels.

1. Evolution du besoin

Toute évolution du besoin en cours de contrat, lorsqu'elle touche un changement de structure d'affectation, de quotité ou, pour l'enseignant de second degré, de discipline, fait l'objet d'un nouveau contrat.

2. Droit au renouvellement du CDD

Les agents contractuels recrutés par CDD n'ont pas de droit à voir leur engagement systématiquement reconduit, un éventuel renouvellement ne résultant que des seules nécessités du service.

Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant, en cas de contentieux, tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré comme entaché d'une erreur de droit. Le non-renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel doit donc reposer sur un « motif légitime », que celui-ci résulte du comportement de l'agent (insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire, etc.)

La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations étant au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, en aucun cas, le non renouvellement d'un contrat ne peut être motivé de façon explicite ou déguisée par le non-respect de ces principes.

3. Portabilité d'un CDI

L'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 prévoit une mesure de portabilité visant à permettre à l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement d'académie.

Dans cette hypothèse, il est fortement recommandé de permettre aux agents ayant plus de six ans d'ancienneté de poursuivre leurs missions, dans leur nouvelle académie, en leur garantissant une situation professionnelle stable et par conséquent un recrutement sous la forme d'un CDI, dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent.

En cas d'impossibilité pour l'académie de proposer un CDI, elle pourra éventuellement recruter l'agent en CDD, selon ses besoins.

Dans les deux hypothèses, CDI ou CDD, il s'agira en tout état de cause d'un nouveau contrat.

4. Formation et préparations aux concours de recrutement d'enseignants

Le recrutement de droit commun des agents contractuels correspond au niveau de qualification exigé pour se présenter aux concours internes des différents corps d'enseignement, d'éducation et de psychologue concernés.

Les personnels ainsi recrutés bénéficient d'une formation et d'un accompagnement pendant la durée de leur contrat afin de faciliter leur intégration dans les fonctions occupées. La nature et la durée de la formation d'adaptation à l'emploi dépendent de l'expérience professionnelle antérieure de l'agent.

De plus, afin de leur permettre un accès à l'emploi pérenne au sein de la fonction publique, les contractuels sont accompagnés et disposent de facilités pour suivre les préparations aux concours de recrutement d'enseignants.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un suivi exercé par un tuteur, désigné par l'autorité académique sur la base du volontariat, qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'agent contractuel des gestes professionnels correspondant aux métiers de l'enseignement.