

THÈME

- Parcours professionnels et gestion de proximité.

L'ESSENTIEL

4 points à l'ordre du jour

- Faire le bilan des rendez-vous de carrière pour éventuellement les faire évoluer. Le premier rendez-vous doit-il être avancé ? Faut-il mettre en place un quatrième rendez-vous ?
- Les ressources humaines de proximité.
- L'accompagnement tout au long du parcours professionnel.
- La création d'un comparateur de mobilités.

Pour une mise en place à partir de septembre 2021 jusqu'en janvier 2022.

Les propositions et réalisations seront faites parallèlement avec le *Grenelle* de l'éducation.

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- L'importance du maintien d'un avancement accéléré à la différence de la majorité des autres organisations qui souhaitent un avancement à un rythme unique pour tous les personnels.
- Le service de ressources humaines de proximité ne doit pas être considéré comme un nouvel échelon hiérarchique.
- Le comparateur de mobilités tel que présenté n'apporte pas grand-chose aux personnels voulant muter. Les conseils et le suivi donnés par les organisations syndicales restent plus pointus parce que personnalisés.

L'AVIS DU SNALC

Le PPCR n'est pas satisfaisant, mais il faut bien évaluer les personnels dans la perspective d'un avancement qui ne doit pas être à un rythme unique. Le SNALC s'oppose toujours à un rythme unique de promotion qui serait donc un avancement uniquement à l'ancienneté.

Les ressources humaines de proximité restent très limitées : 331 conseillers en juillet 2020 dont 38 % exercent ces fonctions entre 10 et 50 % de leur temps de travail. Faire croire que cela peut permettre d'accompagner tous les personnels dans leurs questions et réflexions professionnelles n'est pas possible. Nous comprenons bien que l'idée est de remplacer les syndicats dans leur rôle de conseil et d'information. Nous pensons que les syndicats comme le SNALC ont un grand rôle à jouer dans l'accompagnement et plus encore dans l'aide apportée aux personnels.

La création d'un « portail des territoires » est dans l'air du temps, mais là encore si l'administration veut guider les personnels dans les opérations de mutation, le rôle des syndicats n'en est que réaffirmé. Notre rôle n'est pas d'amener les collègues là où l'administration veut qu'ils aillent. L'outil proposé n'est qu'un outil. Seuls les commissaires paritaires expérimentés qui ont travaillé sur les mouvements inter et intra sont à même de l'utiliser et de déchiffrer les données des mouvements pour conseiller individuellement chaque personnel concerné.

Il est d'ailleurs regrettable que ce « design de service » pour reprendre les termes du ministère ait été confié à une société privée.