

THÈMES

- Le recrutement et la gestion RH des cadres.
- Élaborer des propositions visant à améliorer l'attractivité, le management et l'évolution des métiers de l'encadrement.

L'ESSENTIEL

- **Temps de présentation de la Mission Politique de l'Encadrement Supérieur (MPES)** par Pierre MOYA son directeur
 - But : Service visant le suivi individuel et personnalisé des cadres du MENJS et du MESRI de l'administration centrale et des services déconcentrés.
 - Missions : connaissance fine de tous les cadres, identifier les viviers et les métiers en tension, assurer le recrutement et la succession des emplois, favoriser la mobilité et la féminisation, gérer les situations délicates.
 - Moyens : Une revue des cadres, exhaustive et annuelle, de tous les personnels occupant des emplois fonctionnels (Recteurs, secrétaires généraux, DASEN, directeurs et chefs de services, délégués régionaux, experts détachés...) sur la base de rendez-vous et d'entretiens. 550 cadres vus en 2018-2019 et 800 en 2020.
 - Des dispositifs d'accompagnement (coaching individualisé, mentorat), d'adaptation à l'emploi et de formation (compétences managériales transversales - « soft skills ») des cadres supérieurs sont proposés selon les besoins.
 - La MPES tend à se développer. Tous les emplois fonctionnels seront suivis par la MPES (notamment les conseillers des recteurs) en 2021.
- **Les Missions académiques d'encadrement (MAE)** à venir : déclinaison de la MPES mais au niveau académique. Volonté de déployer à grande échelle le dispositif de la MPES en vue de recruter, de former, de suivre les cadres intermédiaires (CDE, IPR, DASEN...) partant des viviers des professeurs, CPE et personnels administratifs voulant devenir cadres.
- **Temps de bilan de la RH de proximité** (expérimentation académie de Lyon) par François MULLET, Recteur.
 - Rendez-vous institutionnels mais non hiérarchiques visant à apporter un service d'accompagnement, de conseils et des perspectives de mobilité (inter-catégorielles, interministérielles et hors fonction publique) aux personnels de l'EN.
 - Véritable succès de l'expérimentation grâce à l'outil ProxiRH et au déploiement de 3 agences RH dans l'académie et de 16 points d'accueil. Encadrement assuré par 3 cadres RH et des conseillers RH, adjoints gestionnaires à mi-temps.
 - En 1 an, a permis de traiter 2355 saisines, de fixer 1576 rendez-vous et de répondre à 4240 demandes.
 - Les demandeurs sont surtout des femmes (75%), des personnes en moyenne de 45 ans, surtout des enseignants du 1^{er} D (39%) puis du 2nd D (37%). Les demandes concernant l'évolution professionnelle dominant à 80 %; viennent ensuite très largement derrière les demandes de formation (7%), de soutien professionnel (6%) et de médiation (5%).
 - Mise à disposition de conseils, d'accompagnements (lettre de motivation et CV), d'outils et de ressources pour répondre à des demandes ou construire des projets (fonction de PERDIR, métiers de la fonction publique ou autres)
 - De nombreuses ruptures conventionnelles ont été accordées (50 % de cas favorables) avec des montants significatifs.
- **Temps de travail** : Reprise et poursuite des travaux de la séance 2 (formulation de propositions)

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- Le SNALC a questionné les moyens réels à disposition de la RH de proximité pour répondre aux diverses problématiques, et notamment aux demandes de mobilité hors éducation nationale, ainsi que la faiblesse des solutions actuellement proposées, parfois externalisées (bilans de compétences par des organismes privés).
- La mise en forme par l'IGESR des premières propositions ne reflète pas toujours le travail entrepris dans le sous-groupe où le SNALC participait. Des propositions par exemple visant à ouvrir les postes d'encadrement à des personnels extérieurs à l'EN (secteur privé, militaires...) ne sont pas à considérer à la légère.

L'AVIS DU SNALC

Le SNALC a bien noté que les deux dispositifs (RHP et MAE) pourront s'articuler de façon complémentaire.

- Le SNALC salue le beau bilan présenté de l'expérimentation RH de proximité et la volonté (prometteuse) d'accompagnement, d'aide à la mobilité proposée par ce service (changement de corps, passerelles, secondes carrières de cadres intermédiaires - CE, Inspecteurs, emplois fonctionnels- RC...), à la condition dans sa généralisation de recruter et de former des cadres RH et des conseillers de proximité réellement compétents à l'écoute des besoins, totalement garants de la confidentialité et sources efficaces de solutions.
- La MAE pour suivre, accompagner, former les cadres intermédiaires et recruter pour le niveau supérieur (Chefs, délégués, secrétaires G...) peut s'avérer utile à condition de dépasser le simple formatage managérial et d'offrir des services de soutien et d'orientation utiles, positifs et qui préservent toute la dimension humaine dans les relations d'encadrement.