

Protocole d'accompagnement des maîtres de l'enseignement privé sous contrat exerçant 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 maîtres d'économie-gestion, spécialité GA, titulaires et délégués, concernés par cette évolution bénéficient d'un accompagnement personnalisé pluriannuel jusqu'en 2022.

1. Phase d'information des maîtres 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 maîtres 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 maîtres.

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

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

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

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 maîtres aux évolutions.

Cette campagne d'entretiens, caractérisée par une écoute attentive des attentes et besoins des maîtres titulaires et délégués 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 maître et de résoudre, dès que possible, les problèmes éventuels.

Une information personnalisée et la plus complète possible est délivrée au maître 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 maître sont recensées par le DRH d'académie qui doit les étudier prioritairement y compris si le maître 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 maître, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'académie propose au maître, 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 maître 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

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

Adaptation des plans académiques de formation et des plans de formation des organismes de formation continue des maîtres de l'enseignement privé sous contrat, 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 de formation des organismes de formation continue des maîtres de l'enseignement privé sous contrat et des académies 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.

Une attention particulière devra être portée aux besoins de formation disciplinaire complémentaires qui pourraient être nécessaires.

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 à destination des chefs d'établissement pourront être mises en place, dans le cadre de l'organisation propre à l'enseignement privé en matière de formation, afin de mutualiser les situations professionnelles rencontrées et d'aider les maîtres concernés à mener à bien leur projet.

En outre, un soutien continu doit être offert aux personnels. Les chefs d'établissements, les personnels d'inspection et les services RH ont, chacun en ce qui les concerne, un rôle à jouer dans l'accompagnement des maîtres. Les chefs d'établissements constituent des soutiens de proximité au quotidien. Ils veillent notamment à ce que la situation des maîtres soit prise en compte. Par ailleurs, la visite conseil de l'inspecteur peut contribuer à cerner les besoins du maître 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 maîtres 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 maîtres.

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 maîtres de la spécialité GA

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

- Définition d'un calendrier et recensement des maîtres ;
- 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 maîtres accompagnés, l'évolution des maîtres délégués *etc.*
- Animation du réseau académique: désignation d'un référent unique au niveau de DAF D1 ; 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 DAF D1

Sans préjudice des points d'information annuels adressés au comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé, un comité de suivi national composé de la DAF et de représentants des organisations syndicales des maîtres de l'enseignement privé sous contrat et auquel sera associé la DGESCO établira annuellement un bilan de la mise en œuvre du présent protocole. Il examinera dans ce cadre les difficultés rencontrées et proposera 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 maîtres enseignants l'économie-gestion, option gestion et administration représentent 1400 personnes physiques soit un peu plus de 1080 équivalents temps plein (ETP) dont 82% sont des professeurs de lycée professionnel et 18% des maîtres délégués. Les professeurs sont majoritairement des femmes (80%) et leur âge moyen est plutôt élevé (50.5 ans). La répartition académique des maîtres d'économie-gestion, option gestion et administration de l'enseignement privé sous contrat est la suivante :

Effectifs d'enseignants affectés sur une discipline "économie gestion option gestion administrative" (en personnes physiques)

	Maitres contractuels agréés	Maitres délégués	Total général
AIX-MARSEILLE	87	13	100
AMIENS	37	6	43
BESANCON	24	1	25
BORDEAUX	44	7	51
CAEN	39	4	43
CLERMONT-FERRAND	28	9	37
CRETEIL	39	7	46
DIJON	25	15	40
GRENOBLE	4	1	5
GUADELOUPE	25	9	34
GUYANE	7	3	10
LILLE	106	13	119
LIMOGES	6	6	12
LYON	95	27	122
MONTPELLIER	4	2	6
NANCY-METZ	42	12	54
NANTES	117	28	145
NICE	28	6	34
NOUVELLE CALEDONIE	25		25
ORLEANS-TOURS	46	14	60
PARIS	5		5
POITIERS	22	5	27
REIMS	29	10	39
RENNES	92	15	107
ROUEN	29	6	35
STRASBOURG	23	6	29
TOULOUSE	63	14	77
VERSAILLES	52	18	70
Total général	1143	257	1400

source : EPP privé - février 2019

Annexe 2 : outils réglementaires et de gestion permettant la mobilité géographique ou fonctionnelle des maîtres contractuels à titre définitif

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 maîtres.

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive.

1. Réduction ou suppression de services

Conformément à l'article R.914-77 du code de l'éducation, les maîtres qui verraient leur service être réduit ou supprimé bénéficieront d'un rang de priorité n°1 sur les postes vacants. Les circulaires rectores définissent les règles applicables localement.

2. La procédure de changement de discipline (avec maintien dans l'échelle de rémunération 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 le maître 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, le recteur prononce le changement de discipline

Sous réserve de l'accord du maître, la reconversion disciplinaire peut entraîner une mobilité géographique, au sein de l'académie, voire en inter-académie.

3. Exercice de tout ou partie des fonctions dans des établissements autres que des lycées professionnels

Le statut particulier des professeurs de lycée professionnel applicable aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat en vertu du principe de parité défini à l'article L.914-1 du code de l'éducation leur permet d'être affectés dans un établissement d'enseignement général et technique. Cette part du service d'enseignement effectuée en dehors du lycée professionnel doit être au maximum égale à la moitié de l'obligation réglementaire de service de l'enseignant.

Toutefois, le recteur peut délivrer une dérogation permettant à l'enseignant d'exercer l'intégralité de ses fonctions dans un établissement d'enseignement général et technique, et ce, sans changer d'échelle de rémunération dès lors qu'il aura reçu l'accord du chef d'établissement.

4. Autres possibilités d'évolutions fonctionnelles

Des possibilités d'évolutions professionnelles sont envisageables vers :

- des fonctions spécifiques : directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, tuteur,
- vers d'autres publics (élèves à besoins éducatifs particuliers, STS, CPGE)
- vers une préparation à des concours.

1. Droit au renouvellement du CDD

Les maîtres délégués 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 maître délégué doit donc reposer sur un « motif légitime », que celui-ci résulte du comportement du maître (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 du service public, 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.

2. Portabilité d'un CDI

L'article R.914-58 du code de l'éducation prévoit que les maîtres délégués sont soumis aux règles applicables aux agents contractuels enseignants, notamment pour la détermination de leurs conditions de service.

Ainsi, le maître en contrat à durée indéterminée (CDI) conserve le bénéfice de la durée indéterminée, notamment à l'occasion d'un changement d'académie.

Dans cette hypothèse, il est fortement recommandé de permettre aux agents bénéficiaires d'un CDI dans une autre académie de poursuivre leurs missions dans le cadre de leur CDI, dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent.

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

Afin de leur permettre un accès à une échelle de rémunération de maître en contrat définitif ou agréé les maîtres délégués 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.