

## THÈME

- Développement des mobilités

## L'ESSENTIEL

Renforcer la mobilité à l'intérieur de l'Éducation nationale ainsi que les mobilités entrantes et sortantes. Voici les propositions présentées :

- développer les ressources humaines de proximité
- améliorer les modalités de classement des lauréats des concours personnels venant du privé
- développer le détachement entre le premier et le second degrés ainsi qu'à l'intérieur du second degré. Développer les détachements interministériels
- développer les postes à profil et spécifiques
- faciliter l'accès aux fonctions d'encadrement
- développer la mobilité à l'international
- permettre à un AED en préprofessionnalisation d'effectuer un échange international sans rompre leur contrat.

## LE SNALC A INSITÉ SUR...

- l'importance de classer les personnels cadres du privé sans distinguer entre les types de concours. La demande du SNALC présentée lors des ateliers du Grenelle est ainsi reprise, mais en distinguant entre concours externe et 3° concours. La DGRH s'engage à évoluer sur ce point en 2023 de la prise en compte du concours externe.
- les ressources humaines de proximité qui ne doivent pas être une charge de travail et de responsabilité supplémentaire pour les personnels administratifs. La DGRH nous indique qu'environ 400 conseillers RH existent. Attention, il ne s'agit pas de postes à temps plein, mais de personnels déjà en activité devant accomplir ces missions nouvelles.
- l'aide apportée dans le cadre des IRA Instituts Régionaux d'Administration est un plus, mais cela doit se faire dans de bonnes conditions car c'est un engagement personnel très lourd : temps de formation, rémunération.
- le développement du détachement. Attention, des statuts existent et le détachement existe bel et bien. Lors de la suppression des Listes d'Aptitude (LA) au profit du détachement, beaucoup de moyens ont été perdus. La DGRH reconnaît ce point sur lequel nous insistons.
- le risque de lourdeur liée à la constitution de viviers académiques pour aller exercer à l'étranger. Le fait de constituer des viviers pour des affectations 3 années plus tard peut permettre à certains de mûrir leur projet. Cela risque aussi d'être un frein. Pour le SNALC, la souplesse est nécessaire dans ce genre d'affectations. Un entretien RH au retour d'une affectation à l'étranger ne doit être que volontaire et non une contrainte.

## L'AVIS DU SNALC

**De bonnes intentions affichées, mais surtout plus de lourdeur. Le ministère veut accroître les mobilités en général, mais cela doit correspondre à de vrais besoins, notamment pour les postes spécifiques. Cela ne doit pas être un moyen de contourner les règles du mouvement des personnels par exemple.**

**La volonté réaffirmée de développer les Ressources Humaines est un des objectifs principaux. Cela correspond au besoin de compenser une partie du travail qui était fait par les commissaires paritaires élus des personnels. Or, ces personnels se tournent toujours plus nombreux vers nous pour avoir des réponses, des conseils et notre aide en général. Les moyens annoncés ne seront pas suffisants pour remplir l'objectif fixé, laissant ainsi au SNALC une vaste mission que nous continuerons à accomplir.**

**Le SNALC accueille positivement le fait que, comme l'an dernier, le ministère ne crée pas de distinction entre les corps : monter les personnels les uns contre les autres, comme certains l'envisagent, serait la pire des choses.**

**Le SNALC a demandé le chiffrage pluriannuel nécessaire pour atteindre « une cible de rémunération de 2000€ nets pour les débuts de carrière d'ici 2026 », comme indiqué sur le document de travail. Le chiffrage risque d'être surprenant, vu ce qu'il implique d'augmentation sur les échelons suivants pour maintenir la notion même de carrière.**