## Le point sur ...

## les postes à profil (POP)

Pour répondre à la volonté du ministre de développer les postes à profil, a été introduit dans les LDG mobilité pour le mouvement 2022, à titre expérimental, un mouvement sur postes à profil, dits « POP ». Pour ce mouvement hors barème, les services déconcentrés doivent repérer les postes exigeant des compétences ou qualifications particulières et / ou une « aptitude à exercer dans un contexte particulier ». La frontière entre les postes spécifiques tels que nous les connaissions et les nouveaux postes à profil est extrêmement floue. Nous avions réussi jusque là à faire évacuer la notion de « profil » des textes régissant les mutations (notes de service successives puis LDG) en argumentant sur le fait que les postes spécifiques sont déterminés par les qualifications nécessaires pour assurer l’enseignement mais en aucun cas par le profil du candidat.

## I - Que disent les Lignes directrices de gestion ?

### 1 – dans la partie commune à tous les corps :

Nombreuses sont les mentions de la nécessaire adéquation entre le poste et le profil du candidat ; le ton est donné dès la 1ère page :

*« Les différents processus de mobilité s’articulent, pour l’ensemble des corps du ministère, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l’adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats. »*

Le § II de cette partie commune est aussi très explicite :

*« Des procédures transparentes de mobilité visant à garantir un traitement équitable des candidatures et favorisant l’adéquation profil/poste »*

Dans ce § II, la partie 1 mélange les postes spécifiques et les postes à profil :

***« Les postes à profil/ postes spécifiques :*** *les particularités de certains postes nécessitent des* ***procédures spécifiques de sélection*** *des personnels pour prendre en compte les* ***compétences et/ou aptitudes et/ou qualifications requises*** *et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat. Parmi les* ***profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d’une priorité légale seront jugées prioritaires****. »*

### 2 - dans la partie commune au 1er et au 2nd degrés :

Le mouvement sur postes à profil est présenté dans le § *1.2-Le développement des postes spécifiques* (P. 14), les postes à profil étant ainsi considérés comme des postes spécifiques :

*« A compter du mouvement 2021-2022 et à titre expérimental, le ministère met également à disposition des académies, pour le second degré, et des départements, pour le premier degré, un nouveau* ***mouvement sur postes à profil.*** *Ces nouveaux mouvements ont pour objectif de répondre aux besoins spécifiques des établissements et des écoles : besoins liés aux caractéristiques territoriales, au projet d’établissement, à la coordination d’équipe, etc., qui requièrent une compétence particulière ou une aptitude à exercer dans un contexte particulier : par exemple ruralité, isolement géographique (montagne, iles), enseignement particulier (REP+).****Ce dispositif de mouvement hors barèm****e permet aux services déconcentrés de devenir les acteurs principaux du mouvement spécifique. Les recteurs, les IA-DASEN, les chefs d’établissement sont ainsi placés au cœur du processus de recrutement. »*

### 3 – dans la partie consacrée au second degré :

Les postes à profil sont présentés comme une sous-partie (§ 3.4.3) des postes spécifiques (§ 3.4)

3.4.3. Postes concernés et qualifications requises (p. 74)

* ***« Postes à profil (POP)***

*Pour la rentrée 2022, le mouvement spécifique sur postes à profil prend la forme d’une expérimentation.*

*Les services déconcentrés deviennent dans ce mouvement les acteurs principaux dans la mesure où le recteur et le chef d’établissement sont au cœur du processus de recrutement, axé sur la recherche de la plus grande adéquation entre les exigences du poste et le profil du candidat (postes liés à des projets d’établissement, de coordination d’équipes, ou encore implantés dans zones particulièrement difficiles (en particulier en zone rurale isolée, insulaire, montagneuse)*

*Afin de permettre à un large vivier de candidats de prendre connaissance des postes offerts et de leurs particularités, les recteurs, en lien avec les corps d’inspection, présentent de façon détaillée les caractéristiques des postes nationaux spécifiques offerts et les compétences attendues.*

*Les postes sont ouverts à tous les enseignants titulaires du second degré. Le processus de sélection respecte les principes d’égalité de traitement, d’objectivité, de transparence et de traçabilité exigés lors de toute opération de mutation ou de recrutement.*

*Afin de garantir la stabilité des équipes pédagogiques les enseignants retenus dans le cadre de la procédure POP et ainsi affectés définitivement dans l’académie, devront respecter une durée minimale de trois ans sur poste avant de pouvoir participer à nouveau aux mouvements inter et intra-académiques.*

*Après trois années d’exercice sur poste à profil, en position d’activité, l’expérience et le parcours professionnel des agents sont valorisés à hauteur de 120 points sur tous les vœux exprimés à compter du mouvement inter académique organisé au titre de 2025.*

*Ces points sont cumulables avec les autres bonifications.*

*Les enseignants mutés dans une académie dans le cadre du mouvement sur postes à profil pourront revenir dans leur académie d’origine dès lors qu’ils auront exercé au moins trois années sur le poste à profil et qu’ils en feront la demande dans le cadre du mouvement inter académique. Cette possibilité est ouverte tant qu’ils sont affectés sur le poste à profil obtenu. »*

Par ailleurs, les POP ont été ajoutés au § « 3.1.2. Priorités en cas de participation à différents processus de mobilité » (en avant-dernière position, juste avant la demande de mutation interacadémique)

Enfin, les POP sont mentionnés dans le § 3.2. L’organisation du mouvement intra académique :

*« À l’intérieur de chaque académie, le mouvement intra-académique doit permettre la couverture la plus complète possible des besoins par des personnels titulaires, y compris sur des postes ou dans des établissements et des services qui s’avèrent les moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou encore des conditions et des modalités particulières d’exercice qui y sont liées, y compris en recourant au mouvement spécifique académique « Postes à profil ». »*

## II - Les informations complémentaires que nous avons obtenues lors des GT préparatoires et lors du CTMEN

Le ministère est incapable de donner un **nombre précis de postes** mais estime qu’il devrait y en avoir environ 500 dans le 2nd degré (et 250 dans le 1er degré).

Pour la DGRH il s’agit d’une expérimentation mesurée et il faudra en apprécier le bilan. La DGRH nous dit répondre à une commande du ministre mais partager nos inquiétudes. Cependant la DGRH ne voit aucun problème à ce que notre ministère procède comme d’autres ministères où c’est le recruteur qui mène l’entretien de recrutement.

**Seuls des postes vacants** pourront être profilés.

Le ministère estime que **le CTA** n’a pas à être consulté car « certains postes sont clairement identifiés depuis longtemps puisqu’il s’agit des postes non attractifs dans les académies attractives auxquels il faut ajouter des postes à compétences particulières ». La DGRH est dans l’impossibilité de citer la moindre **compétence ou qualification particulière** qui justifierait la transformation d’un poste en POP. (voir § IV)

Chaque POP doit faire l’objet d’**une fiche de poste**. Toutes les fiches de postes devront être adressées à la DGRH par les départements et les académies. La DGRH estime que la **centralisation** évitera les dérives et s’apprête à faire un « travail artisanal » de régulation (*sic*!). La DGRH veillera à la répartition des POP sur l’ensemble du territoire et affirme que ce ne doit pas être un contournement du barème pour les candidats.

La DGRH aura aussi la charge d’une phase de **compilation puis de validation des candidats** afin de rebasculer les non retenus sur l’inter.

N’étant pas en mesure de répondre sur les modalités de la sélection des candidats, la DGRH nous a dit qu’il n’y a aucun impératif sur la composition de la commission de sélection mais qu’il y aura des regards croisés pour éviter les copinages !

**Les postes POP qui ne seront pas pourvus à l’inter seront reversés à l’intra** : les services déconcentrés auront la main pour que le poste ait le plus de chances d’être pourvu.

A notre interrogation sur le traitement de la situation d’un collègue qui ne pourrait pas rester affecté 3 ans sur le POP, la DGRH n’a apporté aucune réponse. A l’issue des 3 ans d’exercice sur le POP le collègue peut participer à l’inter, avec une bonification de 120 points sur tous les vœux et la possibilité de retour sur son académie antérieure s’il en fait la demande. Il peut aussi participer à l’intra dans l’académie où est implanté le POP.

Lors du retour sur l’académie antérieure si demandée, aucune priorité sur une zone géographique infra correspondant à l’affectation antérieure… sauf si le recteur en décide autrement pour l’intra.

La DGRH n’avait apparemment pas envisagé la possibilité pour les candidats non retenus sur un POP de **former un recours**. Elle a dû reconnaître que c’était un droit mais n’a pas été en mesure de nous dire si le recours se ferait auprès de la DGRH ou auprès des services déconcentrés (puisque ces derniers sont placés au cœur du dispositif).

Sur le montant de la **bonification de sortie** (120 points), la DGRH nous répond qu’ils ont pris 3/5 de la bonification EP (5 ans en EP / 3 ans en POP). Cette bonification est attribuée une seule fois après 3 ans d’exercice sur le POP et elle est conservée tant qu’elle n’est pas utilisée.

## III – Un mouvement qui fait l’unanimité contre lui

Dès le 1er GT préparatoire au CTMEN du 13 octobre 2021, l’ensemble des organisations syndicales ont suivi la FSU dans sa dénonciation de ce mouvement sur postes à profil.

Non seulement le ministère n’a tenu aucun compte des remarques des OS, mais, entre les deux GT, il est allé plus loin en ajoutant la bonification de sortie de POP ainsi que le retour sur l’académie antérieure pour les collègues qui en feraient la demande après 3 ans d’exercice sur le poste POP.

Lors du CTMEN du 13 octobre, la FSU a déposé des amendements sur tous les passages qui mentionnent l’adéquation entre le poste et le profil du candidat et a demandé la suppression de la partie exposant le mouvement POP et des parties s’y référant avec la motivation suivante : *Ces paragraphes conduisent à mettre en place un mouvement national en une seule phase parallèle au mouvement national à gestion déconcentrée mais sans garantir l’égalité de traitement nécessaire à une telle opération. De plus, ces postes ne présentent aucune spécificité justifiant leur mise à l’écart du mouvement général.*

Pour le détail des amendements déposés, voir les documents « ldg analyses ».

Ces amendements ont reçu un vote favorable de l’ensemble des OS et les LDG mobilité ont reçu un vote défavorable unanime des OS. Le vote unanime défavorable a été renouvelé lors du CT de reconvocation.

## IV – Action auprès de l’administration pour avis CTA

Le SNES, le SNEP et le SNUEP ont demandé à la DGRH de respecter l’article 34 du **décret n° 2011-184** du 15 février 2011, qui précise que le comité technique académique doit être consulté sur les questions liées à l’organisation et au fonctionnement des établissements. Il a demandé que les rectorats soient destinataires de consignes en ce sens.

**Merci à chaque S3 de veiller à ce que les « postes à profil » soient inscrits à l’ordre du jour du prochain CTA.**