



Commission des
Affaires culturelles
et de l'éducation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**Mission « flash » sur le recrutement, l'affectation et la mobilité des
enseignants du premier degré**

**Communication de M. Rodrigo Arenas et Mme Cécile Rilhac,
rapporteurs**

—

23 novembre 2022

Mission « flash » de la commission des Affaires culturelles et de l'éducation
sur le recrutement, l'affectation et la mobilité des enseignants du premier degré

Monsieur Rodrigo Arenas et Madame Cécile Rilhac

Novembre 2022

Madame la présidente,

Chers collègues,

En juillet dernier, la commission des Affaires culturelles et de l'éducation nous a confié une mission flash sur le recrutement, l'affectation et la mobilité des enseignants du premier degré. Nous sommes partis du constat unanime que **la moindre attractivité de cette profession s'explique par bien d'autres raisons que le seul enjeu salarial, néanmoins central**, qui touchent à la **reconnaissance sociale et symbolique du métier, à l'attractivité des territoires ou encore aux perspectives d'évolution de carrière**. Les trois termes de la mission – recrutement, affectation, mobilité – nous sont apparus intrinsèquement liés : en effet, c'est à un véritable cercle vicieux que nous nous trouvons confrontés. Moins il y a de personnels, comme aujourd'hui, moins il y a de possibilités de mobilité pour ces personnels. Mais moins il y a de mobilité possible, moins la profession est attractive. C'est donc sur cet ensemble que nous devons agir.

La réponse, pourtant, ne peut être simple, et nous percevons bien les tensions qui existent, au sein du ministère de l'Éducation nationale, entre la **volonté d'exercer une gestion humaine des ressources, à l'échelle individuelle, et les contraintes tenant à la gestion de très grandes masses** pour le premier employeur de l'État. Il existe aussi un véritable équilibre à trouver pour **concilier le droit de tous les élèves à avoir un professeur en classe, qui implique parfois de faire de la « rétention d'enseignants » dans certains territoires, et le droit des enseignants à travailler dans des conditions acceptables**, notamment en termes de rapprochement familial ou de temps de trajet.

Les difficultés tendent globalement à s'accroître. La crise sanitaire a, notamment, renforcé les souhaits de départ vers certains territoires, et le taux de réponses positives aux demandes de mutation diminue. Cependant, **de fortes disparités territoriales sont à souligner** et les académies sont confrontées à des enjeux différents, celles de Créteil, Versailles et d'outre-mer étant particulièrement concernées par les questions de mobilité. C'est pourquoi nous avons auditionné de nombreux acteurs et souhaité dresser un panorama territorial aussi large que possible, allant bien sûr jusqu'aux outre-mer.

Il nous semble, que, pour redonner ses lettres de noblesse au métier d'enseignant, pour attirer davantage vers cette profession magnifique et indispensable, plusieurs leviers doivent être actionnés : il s'agit, d'abord, de **repenser le recrutement pour élargir le vivier des candidats et faciliter l'entrée dans le métier** ; il faut, également, agir sur l'affectation et la mobilité pour **mettre fin à différentes rigidités excessives** et redonner de l'oxygène à des mécanismes qui paraissent sclérosés et ne permettent pas suffisamment de valoriser les personnels et leurs parcours, ni de leur donner des perspectives d'évolution.

I. – Repenser le recrutement pour élargir le vivier et faciliter l'entrée dans le métier par une professionnalisation accrue

Après plusieurs évolutions du recrutement des enseignants du premier degré depuis 2010, **notre réflexion a pour objectif de mettre fin aux écueils aujourd'hui constatés**. Ils sont principalement de deux ordres : d'une part, une **réduction du vivier des candidats**, dont témoigne la part croissante de postes non pourvus au concours de recrutement de professeurs des écoles (16,9 % en 2022¹) et, d'autre part, **un décalage entre le métier rêvé et la réalité constatée lors des débuts de carrière, qui entraîne des abandons en fin d'études ou des démissions précoces**. Bien que l'année 2022 ait été particulièrement difficile du fait du déplacement du concours en fin de master 2, qui peut expliquer environ 25 % de la baisse des inscrits, nos auditions ont témoigné du caractère structurel du déficit d'attractivité, nous poussant donc à repenser la façon de recruter les enseignants.

A. Constituer un vivier plus large et diversifié par des parcours d'accompagnement dès la fin du lycée

Un premier levier d'action réside dans l'élargissement et la diversification du vivier de recrutement. Nos auditions ont d'abord souligné l'importance d'accompagner les étudiants tout au long de leur cursus de formation, et ce dès la fin du lycée, pour identifier ceux qui pourraient être intéressés par ces carrières et leur donner toutes les chances de réussir. L'idée est également de diversifier les profils des futurs enseignants. Des pistes récentes ont été explorées, tels que le parcours préparatoire au professorat des écoles (PPPE) lancé à la rentrée 2021 et la préprofessionnalisation proposée depuis 2019. Elles semblent prometteuses, même s'il est trop tôt pour mesurer leur efficacité. Le fort attrait pour le PPPE (huit fois plus de candidatures que de places pour l'année 2021-2022²), qui a bénéficié d'une bonne visibilité sur Parcoursup, témoigne de la **nécessité de mieux identifier les filières qui conduisent aux métiers de l'enseignement, en particulier dans le premier**

¹ « Au niveau national, le taux de postes pourvus dans le premier degré est de 83,1 % alors qu'il était de 94,7 % en 2021 », site du ministère de l'Éducation nationale, <https://www.education.gouv.fr/resultats-des-concours-enseignants-de-la-session-2022-342067>

² Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, réponses au questionnaire adressé par les rapporteurs.

degré. Un des enjeux de l'attractivité est celui de la lisibilité et, à ce titre, la labellisation de l'ensemble de ces filières, telle que la propose le réseau des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé), pourrait constituer une option pertinente.

Par ailleurs, la **création de véritables écoles de formation des futurs enseignants** pourrait permettre à la fois de mieux accompagner les étudiants et de faire gagner en notoriété le parcours de formation, en prévoyant un cursus dont chaque année serait qualifiante et validée, permettant *in fine* de se dispenser d'un concours final. Pour Mme Rilhac, cette école serait une école *de professionnalisation*, à l'issue d'une licence dont la vocation serait de dispenser un enseignement préférentiellement pluridisciplinaire. Elle contribuerait à faire des enseignants de véritables ingénieurs de la pédagogie. Pour M. Arenas, il s'agirait plutôt d'une école de formation dès la fin du lycée, en cinq ans, dispensant une formation rémunérée, corrélée à une contrepartie sous forme d'années d'engagement au service de l'État. Cette nouvelle filière, qui constituerait une voie de formation parmi d'autres, non exclusive d'autres cursus, permettrait de diversifier les parcours et contribuerait à une plus grande mixité des profils, dès lors que la durée des études et leur coût ne seraient plus un frein pour les étudiants issus de catégories sociales moins favorisées. Une plus grande mixité sociale permettrait d'avancer vers une plus grande mixité scolaire, et conduirait l'école à être davantage le reflet de la société dans laquelle nous vivons. Dans un cas comme dans l'autre, le rôle des Inspé, dont l'autonomie est à conforter, serait crucial.

En tout état de cause, il est souhaitable de **conserver des modes de formation puis de recrutement diversifiés, adaptés à la diversité des profils** qui rejoignent aujourd'hui l'Éducation nationale, et dont toutes les auditions ont souligné la richesse.

B. Repenser le positionnement du concours en maintenant l'exigence de la masterisation

Au-delà de ces différentes voies de formation, **le positionnement du concours au sein de la formation doit également être réévalué, sans pour autant remettre en cause l'exigence finale d'un diplôme de niveau master 2**, essentielle pour que le métier demeure hautement qualifié et bénéficie de la reconnaissance sociale associée, mais aussi pour que l'enseignant puisse rester le véritable concepteur de ses cours. En revanche, de nombreuses critiques ont été émises quant au déplacement du concours à la fin de la deuxième année de master, qui repousse d'une année l'obtention d'un salaire, entraîne une charge de travail excessive pendant cette dernière année et rend plus difficile la réorientation en cas d'échec, autant d'éléments dissuasifs voire rédhibitoires pour un grand nombre de candidats potentiels, alors même que ceux-ci sont déjà sélectionnés finement à l'entrée en master.

Pour répondre à ces difficultés, une possibilité qui émerge de nos travaux consisterait à **déplacer le concours de recrutement des professeurs des écoles en fin de troisième année de licence, puis de le faire suivre de deux années de professionnalisation rémunérées**. L'entrée dans la fonction publique sous le statut de fonctionnaire-stagiaire demeurerait conditionnée à l'obtention effective d'un master 2. En définitive, **le concours validerait un corpus de compétences disciplinaires, tandis que le master et la titularisation valideraient des compétences professionnelles**. Les étudiants en master pourraient être formés en alternance selon des quotités augmentant progressivement, pour un statut et des missions qui restent à préciser : recrutés sur le titre 2 (dépenses de personnel) comme de véritables moyens d'enseignement en responsabilité, comme c'est aujourd'hui le cas, ils pourraient, par exemple, assurer une partie des décharges de direction. À l'inverse, une autre option consisterait à les considérer comme des étudiants en formation, employés et rémunérés sur la ligne budgétaire « formation » du ministère, et susceptibles de participer à l'animation pédagogique d'un établissement en renfort de l'équipe en poste.

Nous précisons que cette décorrélation entre le niveau d'études requis et la position du recrutement, que nous proposons à ce stade pour le seul premier degré mais qui pourrait être étendue, n'impliquerait pas de décrochage ou de hiérarchisation vis-à-vis du second degré, dès lors que l'exigence finale d'un master resterait identique. Par ailleurs, la préparation du concours et du diplôme de licence en même temps nécessiterait probablement la mise en place d'aménagements spécifiques.

2. Accroître la professionnalisation dans le cadre du parcours de formation

La modification du positionnement du concours rejoint par ailleurs la **volonté d'accroître la professionnalisation de la formation des enseignants**, celle-ci étant souvent jugée trop théorique et ne permettant pas de se familiariser avec les conditions réelles de l'exercice, ni de résorber l'écart entre le métier rêvé et le métier constaté. Nos auditions ont souligné l'importance, d'une part, d'apprendre concrètement un métier qui requiert des compétences et des gestes professionnels précis, et, d'autre part, de « tester » très tôt l'enseignement au contact des élèves, pour permettre une entrée plus sereine dans le métier et éviter les désillusions tardives. Le développement de l'alternance évoqué précédemment s'inscrit dans cette logique, tout comme la réflexion sur le *contenu* du concours en lui-même – dans l'hypothèse où celui-ci ne serait pas déplacé – qui ne semble pas, pour beaucoup, valoriser suffisamment l'apprentissage de pratiques pédagogiques.

Cette professionnalisation accrue ne doit pas pour autant écarter les possibilités d'évolution de carrière ou de réorientation, y compris au sein du milieu éducatif. En effet, un grand nombre de personnes auditionnées ont souligné la part importante des jeunes étudiants qui ne souhaitent pas consacrer l'intégralité de leur carrière au métier d'enseignant. Il serait ainsi intéressant de **réfléchir à une formation plus complète**

à l'ensemble des métiers de l'éducation, qui permettrait des évolutions professionnelles mais aussi une réorientation en cas d'échec au concours, et ce dans l'ensemble des parcours de formation potentiels. Le rôle des Inspé apparaît également crucial à cet égard.

II. – Modifier les mécanismes d'affectation et de mobilité, qui affectent très défavorablement l'attractivité de la profession

Il importe, en second lieu, de modifier le mécanisme d'affectation et de mobilité des enseignants, qui pèse fortement sur l'attractivité de la profession. Pour beaucoup, **s'engager dans le métier, c'est s'engager dans un monde d'incertitude quant à l'affectation, aux conditions de travail ou aux perspectives de mobilité**. Une telle situation n'apparaît plus acceptable, en particulier alors que les conditions d'exercice du métier se sont dégradées et ne justifient pas, aux yeux des candidats, de tels sacrifices. C'est tout l'équilibre du système éducatif qui est menacé.

A. Modifier le mécanisme d'affectation et renforcer l'accompagnement des néo-titulaires

I. Une affectation qui renforce les inégalités et peut dissuader les contractuels et les personnels en seconde partie de carrière

En premier lieu, l'affectation, c'est-à-dire l'attribution d'un premier poste au sein d'un département de l'académie dans laquelle le concours a été passé en fonction des vœux émis et du rang de classement, apparaît source de nombreuses difficultés. **Cette primo-affectation est primordiale, dès lors qu'elle conditionne le reste de la carrière** : le département d'affectation est celui où se dérouleront les premières années d'exercice et dont il sera plus ou moins facile de partir. Elle entraîne pourtant des blocages dès le début de la carrière : **de fait, certains candidats fuient aujourd'hui des académies déjà déficitaires** parce qu'ils craignent d'être affectés dans un département qu'ils ne pourront ensuite que très difficilement quitter.

De plus, l'affectation conduit à ce que **les jeunes lauréats soient affectés dans les territoires les plus déconsidérés ou sur des postes particulièrement complexes** (classes multi-niveaux, décharges de direction fractionnées) alors même que ces postes ou territoires requerraient justement les enseignants les plus expérimentés pour faire face aux défis qu'ils représentent. Par ailleurs, **le mécanisme ne permet pas de valoriser le parcours antérieur des contractuels ou des personnels en reconversion professionnelle** qui passent le concours tardivement, puisqu'il les place, dans leur demande d'affectation, au même niveau qu'un néo-titulaire classique ou les met en concurrence avec des personnels déjà titulaires dont

l'ancienneté sera, contrairement à leur expérience antérieure, prise en compte. Ceci conduit à les affecter parfois loin de chez eux alors même qu'ils sont plus âgés et installés sur un territoire. Il y a là un vrai frein, qui peut **dissuader d'envisager une titularisation ou conduire à renoncer au bénéfice du concours**, pour préférer un statut de contractuel donnant plus de pouvoir de négociation sur un marché du travail tendu qui offre des perspectives plus vastes et remet en cause les avantages-mêmes du fonctionnariat.

Il nous semble **nécessaire que la primo-affectation puisse faire l'objet d'une différenciation, sans pour autant contrevenir au principe d'égalité**. À cet égard, plusieurs pistes peuvent être envisagées, notamment celle d'une **reprise d'ancienneté** pour les lauréats qui ont accompli d'autres activités professionnelles ou, pour Mme Rilhac, la possibilité de postuler sur des postes spécifiques où les compétences acquises pendant la première partie de carrière seraient particulièrement nécessaires et valorisées (direction d'école, enseignement spécialisé, classes à besoins particuliers).

2. Une réflexion à mener sur la bonne échelle d'affectation

Au-delà, **une réflexion doit être engagée sur l'échelle pertinente de l'affectation, éventuellement en distinguant selon les caractéristiques des territoires**. Nos auditions nous ont permis de percevoir le **caractère parfois aberrant des frontières administratives** des départements ou des académies, qui entraînent des difficultés de gestion en particulier dans les trois académies d'Île-de-France. Une mobilité facilitée entre ces académies pourrait lever un certain nombre de difficultés, permettre une forme de souplesse, répondre à des demandes ou donner davantage de perspectives de quitter une zone non désirée, *a fortiori* pour les territoires les mieux desservis en transport en commun. À l'inverse, nous avons également entendu le **fort attachement des personnels à une gestion départementale des affectations**, en particulier dans les académies très étendues et hétérogènes, dès lors que les réalités territoriales sont très diverses. Un concours plus étendu qu'à l'échelle de l'académie, ou une affectation plus étendue qu'à l'échelle du département pourraient être moins sécurisants et dissuader certains candidats de se présenter par crainte d'être affectés loin de chez eux ou dans un département qui ne leur convient pas. Aussi, le débat n'est pas tranché, **mais le statu quo ne peut perdurer sans une réflexion plus poussée**.

3. Un accompagnement des néo-titulaires à renforcer

En tout état de cause, tous s'accordent sur **l'accompagnement indispensable des néo-titulaires, en particulier en cas de primo-affectation (ou d'affectation sur un poste d'enseignant remplaçant) dans une zone ou un poste confronté à des difficultés particulières**, du fait de son classement en REP ou REP+, de son isolement ou d'autres particularités. Ce dont ont besoin ces

enseignants, c'est d'abord d'un accompagnement humain permettant d'améliorer la qualité de l'accueil. Ceci passe par **l'octroi de davantage de décharges aux directeurs d'école** pour leur permettre de se consacrer à leurs missions d'animation et de coordination de l'équipe pédagogique. Cela passe aussi par **l'existence d'un écosystème complet permettant à l'enseignant de ne pas être isolé dans sa classe**, mais d'être membre d'une véritable équipe éducative intégrant infirmiers, médecins, assistantes sociales et psychologues de l'Éducation nationale. Le rôle des tuteurs exerçant au sein de l'école d'affectation, correctement indemnisés pour ce travail exigeant, est également essentiel.

B. Modifier le mécanisme de mobilité à la fois géographique et professionnelle

Au-delà de la seule primo-affectation, c'est bien la mobilité sur l'ensemble de la carrière, tant géographique que professionnelle, qui doit être repensée. En effet, de plus en plus, **le choix d'un métier est lié au choix d'un territoire ou d'une possible évolution de carrière**, cette imbrication étant aujourd'hui bien plus forte qu'auparavant et pouvant constituer un véritable critère de renoncement à la profession d'enseignant.

I. Mieux prendre en compte les situations individuelles

En raison de leur volumétrie importante, l'examen des demandes de mutation des enseignants du premier degré s'appuie sur un barème permettant de classer les candidatures. Il ressort de manière quasi unanime de nos auditions que **le mécanisme du barème, en lui-même, n'est pas à remettre en cause**. En effet, il apporte de l'objectivité dans le classement des situations et constitue une garantie d'égalité de traitement. Nous soulignons cependant que l'administration garde, et c'est heureux, un « *pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général* »³, le barème n'étant qu'*indicatif*. La médiatrice de l'Éducation nationale recommandait d'ailleurs en 2020 que cela soit rappelé au niveau déconcentré. Selon certains syndicats, les priorités légales fixées par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984⁴ ne sont plus adaptées à notre époque. Nous pensons, pour notre part, que **sans toucher aux priorités légales, c'est au sein de la marge d'appréciation dont dispose l'administration que pourraient être mieux prises en compte les situations particulières**, comme c'est déjà partiellement le cas. Nous pensons en particulier aux situations de **parents isolés** et de **proches aidants**.

Par ailleurs, la **permanence d'une demande** (qui ne fait gagner que 5 points par an), de même que **l'affectation dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement, critères qui figurent au décret du 25 avril**

³ Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, Bulletin officiel spécial n°6 du 28 octobre 2021.

⁴ Dans sa rédaction résultant de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps⁵, pourraient également être davantage valorisés, pour les mouvements intra comme interdépartementaux.

Enfin, **la pertinence de la phase complémentaire du mouvement, l'ineat-exeat, doit être évaluée**. Cette procédure est fortement critiquée et la nécessité d'obtenir un « double feu vert » – à la fois pour sortir d'un département et pour entrer dans un autre – apparaît illusoire et archaïque, pour des volumes de mouvements faibles.

2. Instaurer davantage de transparence

Corollaire de l'augmentation possible de la marge d'appréciation des situations par l'administration, **la participation des organisations syndicales aux opérations du mouvement, au travers des organismes paritaires, doit être renforcée**. La suppression de la consultation des commissions administratives paritaires (CAP) par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est largement contestée et souvent présentée comme ayant opacifié les opérations de mouvement, entraînant une incompréhension et une défiance des personnels vis-à-vis de l'institution. Ces commissions permettaient pourtant, le plus souvent, non pas de remettre en cause mais d'expliquer les décisions prises. Elles permettaient également de répondre à un certain nombre de questions qui, aujourd'hui, font l'objet de recours, et donnaient aux pouvoirs publics la possibilité de bénéficier de l'expertise des élus du personnel. La participation de ces élus, éventuellement sous une forme différente de celle des CAP, est à restaurer impérativement, pour **rétablir de la confiance dans le processus et renforcer la compréhension des décisions prises**.

3. Actionner tous les leviers pour attirer vers les académies déficitaires

Au-delà, la mobilité et l'attractivité des territoires sont des phénomènes qui doivent être appréhendés de manière globale, en actionnant simultanément plusieurs leviers. De fait, le déficit d'attractivité de certains territoires s'ajoute aux problèmes d'attractivité du métier d'enseignant, chacun étant multifactoriel. L'octroi de primes (telles que la prime d'installation, l'indemnité de résidence, la prime de fidélisation, etc.) ne peuvent suffire à résoudre le problème d'attractivité d'un territoire. Il importe :

- d'abord, **d'améliorer les conditions de travail**, par exemple en matière de décharges horaires (comme ce fut le cas en Italie où, jusqu'en 2009, dans les zones difficiles, trois maîtres étaient nommés pour deux classes). Les postes à sujétions

⁵ Décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

particulières pourraient entrer dans ce cadre et renforcer l'attractivité de certains territoires ou établissements ;

- ensuite, de **permettre une valorisation non pas uniquement salariale, mais au travers d'une véritable accélération de carrière** des personnels ayant exercé dans des postes ou territoires difficiles, au-delà des seules zones classées REP/REP+;
- enfin, de **donner aux enseignants une visibilité plus grande**, avec, le cas échéant, des garanties de retour pour les titulaires d'un poste, leur permettant de se projeter à moyen terme. Beaucoup seraient prêts à accepter un poste difficile ou dans un territoire peu attractif, et le feraient avec une motivation véritable, si l'on pouvait leur assurer qu'ils seront en mesure de le quitter au bout d'un nombre d'années déterminé. Là encore, pour Mme Rilhac, la possibilité de classer ces postes dans la catégorie des postes à sujétions particulières, par exemple pour des missions de cinq ans renouvelables trois fois, pourrait être envisagée.

Au-delà de l'Éducation nationale, c'est aussi **sur les leviers du logement, des transports ou encore du salaire qu'il faut agir, compte tenu des difficultés propres à certaines académies en matière de marché immobilier ou de coût de la vie**. La réservation de logements à loyer préférentiel dans les zones tendues pourrait ainsi être généralisée. L'action des collectivités territoriales doit, à ce titre, venir compléter celle de l'État.

4. Ouvrir davantage la voie à la mobilité professionnelle

Enfin, il est indispensable d'accentuer **la mobilité professionnelle**. Si le métier d'enseignant reste le seul dans lequel on n'évolue pas pendant 35 ans, son attractivité en sera très lourdement affectée, compte tenu des aspirations nouvelles des étudiants et des jeunes professionnels. Ceci passe par une **amélioration de la formation continue**, qui doit permettre une véritable évolution tout au long de la carrière. Cela nécessite également un **assouplissement des procédures de détachement** – aujourd'hui difficiles à obtenir – **et des frontières** entre les différents degrés d'enseignement, entre l'enseignement et le reste de l'Éducation nationale (notamment les postes d'inspection et de direction) et de la fonction publique, ou encore avec le secteur privé, autant de barrières qui paraissent aujourd'hui infranchissables.

Pour ceux qui réussissent à obtenir une mobilité professionnelle, la **valorisation des acquis de l'expérience doit être accrue**, d'autant plus qu'une expérience acquise dans un autre domaine peut, véritablement, enrichir le parcours de l'enseignant et le vivier de compétences de l'Éducation nationale. De même, il importe de **mieux valoriser ou, a minima, de ne pas pénaliser les années d'exercice à l'étranger** : le retour dans le département souhaité doit être facilité et le travail pour faire de ces enseignants qui reviennent une véritable ressource est à renforcer.

Pour conclure, nous souhaitons rappeler à quel point ces sujets de recrutement, d'affectation et de mobilité sont cruciaux, pour l'équilibre personnel des enseignants qui font preuve d'un engagement sans faille, mais aussi pour la réussite de tous les élèves et du système éducatif dans son ensemble. Une réflexion sur les enseignants du second degré, que nous n'avons pu mener compte tenu du format de nos travaux, mériterait également d'être conduite.

ANNEXE 1 : LISTE DES PROPOSITIONS

1. Accroître la lisibilité des différentes filières de préparation au concours de recrutement de professeur des écoles, dont sur Parcoursup.
2. Engager une réflexion sur le développement d'écoles de formation, éventuellement dès la fin du lycée et permettant une formation rémunérée en contrepartie d'années d'engagement au service de l'État.
3. Engager une réflexion sur le déplacement du concours en fin de troisième année de licence, suivi de deux années de professionnalisation rémunérées, sans remettre en cause l'exigence finale d'un diplôme de niveau master 2.
4. Accroître la professionnalisation de la formation pour faciliter l'entrée dans le métier.
5. Organiser une formation plus complète à l'ensemble des métiers de l'éducation, facilitant la réorientation ou les évolutions professionnelles ultérieures.
6. En concertation avec les organisations syndicales, envisager la possibilité d'une primo-affectation différenciée pour les lauréats précédemment contractuels ou en reconversion professionnelle *via* des mécanismes de reprise d'ancienneté.
7. Mener une réflexion sur l'échelle pertinente de l'affectation, en distinguant les territoires.
8. Renforcer l'accompagnement des néo-titulaires, en particulier ceux affectés dans une zone ou sur un poste confronté à des difficultés particulières.
9. Renforcer la prise en compte de situations personnelles dans le pouvoir d'appréciation dont l'administration dispose pour la mise en œuvre des opérations de mobilité, en particulier s'agissant des situations de parent isolé ou de proche aidant.
10. Évaluer la pertinence de la phase complémentaire du mouvement, l'*ineat-exeat*.
11. Rétablir la participation des organisations syndicales aux opérations du mouvement, au travers des organismes paritaires.
12. Renforcer l'attractivité des académies déficitaires en jouant parallèlement sur l'amélioration des conditions de travail, l'accélération de carrière des personnels en poste, la mise en place d'éventuelles garanties de retour ainsi que les salaires, le logement et les transports, en lien avec les collectivités territoriales.
13. Accentuer les possibilités de mobilité professionnelle par l'amélioration de la formation continue, l'assouplissement des procédures de détachement, la réduction des frontières entre milieux professionnels et l'amélioration de la valorisation des acquis de l'expérience.

ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LES RAPPORTEURS

(Par ordre chronologique)

➤ *Table ronde des syndicats d'enseignants du public :*

– **Fédération syndicale unitaire (FSU)** – **Mmes Pauline Caner**, secrétaire nationale, **Sophie Grenon**, secrétaire nationale et **Laurence Ponzele**, secrétaire nationale

– **Syndicat des enseignants de l'UNSA (SE-UNSA)** – **Mmes Elisabeth Allain-Moreno**, secrétaire nationale, et **Elise Capéran**, secrétaire nationale

– **Fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force Ouvrière (FNEC-FP-FO)** – **M. Alain Rael**, secrétaire fédéral

– **Syndicat général de l'éducation nationale CFDT (SGEN-CFDT)** – **M. Jean-Marc Marx**, secrétaire national, **Mme Claire Marion**, secrétaire fédérale et **M. Laurent Alexandre**, secrétaire fédéral

– **CGT Educ'action** – **Mme Elena Blond** et **M. Jérôme Sinot**, secrétaires nationaux

– **Syndicat national des lycées, collèges, écoles et du supérieur (SNALC)** – **MM. Jean-Rémi Girard**, président national, **Christophe Gruson**, secrétaire national au premier degré, et **Mme Véronique Mouhot**, membre

– **Sud Éducation** – **Mme Sonia Breuza**, et **MM. Pierre Caminade** et **Benjamin Bauné**, membres

➤ *Table ronde des associations de parents d'élèves :*

– **Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques (FCPE)** – **Mmes Carla Dugault** et **Nageate Behlacen**, co-présidentes

– **Union nationale des associations autonome de parents d'élèves (UNAAPE)** – **M. Patrick Salaün**, président

➤ *Audition commune :*

– **Syndicat de l'inspection de l'éducation nationale (SI.EN UNSA)** – **MM. Patrick Roumagnac**, secrétaire général, et **Joël Delrot**, membre du Bureau national

– **Syndicat des directrices et directeurs d'écoles (S2DÉ)** – **M. Thierry Pajot**, secrétaire général, **Mmes Florence Szewczyk**, secrétaire adjointe, et **Mme Soraya Gemayel**, secrétaire adjointe

- **Mme Catherine Becchetti Bizot**, médiatrice de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
- **Ministères de l'Éducation nationale et de la jeunesse et de l'Enseignement supérieur et de la recherche, direction générale des ressources humaines (DGRH)** – **MM. Vincent Soetemont**, directeur général, et **Marc Estournet**, chef du service, adjoint au directeur général
- **Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)** – **M. Édouard Geffray**, directeur général, et **Mme Bérénice Hartmann**, directrice de cabinet
- *Table ronde de recteurs d'outre-mer :*
 - **Académie de la Guadeloupe** – **Mme Christine Gangloff-Ziegler**, rectrice, **MM. Dominique Bergopsom**, secrétaire général, **Gérard Jock**, directeur académique des services de l'Éducation nationale (DAASEN), et **Harry Christophe**, vice-recteur des Iles du Nord
 - **Académie de la Guyane** – **M. Philippe Dulbecco**, recteur, **Mme Corinne Melon-Cleante**, directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale, et **M. Emmanuel Henry**, secrétaire général
 - **Académie de la Martinique** – **Mme Nathalie Mons**, rectrice et **Mme Corine Gau**, inspectrice académique, directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale
- **Mme Kristina Kaihari**, conseillère de l'éducation, agence nationale de l'éducation de Finlande, et **M. Matthias Quemener**, directeur des études françaises et du lycée franco-finlandais d'Helsinki
- **M. Pierre Périer**, sociologue et professeur en sciences de l'éducation
- *Audition commune :*
 - **Association des maires de France (AMF)** – **M. Frédéric Leturque**, maire d'Arras, président de la communauté urbaine d'Arras et co-président de la commission éducation de l'AMF, **M. Sébastien Ferriby**, conseiller éducation et culture et **Mme Charlotte de Fontaines**, chargée des relations avec le Parlement

– **Association des maires ruraux de France (AMRF)** – **M. Jean-Paul Carteret**, vice-président, et **Mme Catherine Léone**, chargée de mission

- **Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE)** – **M. Éric Charbonnier**, analyste à la direction de l'éducation et **M. Abel Schuman**, manager de programme « indicateurs des systèmes d'éducation »
- *Table ronde réunissant des Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé) :*
 - **Réseau des Inspé** – **M. Alain Frugière**, président, **Mme Elsa Lang Ripert**, vice-présidente en charge du pilotage des Inspé, **M. Thierry Philippot**, en charge des relations internationales et des partenariats
 - **Inspé de l'Académie de Versailles** – **M. Éric de Saint Léger**, directeur de l'Inspé de l'académie de Versailles
 - **Inspé de l'académie de Grenoble** – **M. Hamid Chaachoua**, directeur de l'Inspé, **Mmes Adeline Leroux**, directrice administrative, **Catherine Brissaud**, directrice adjointe des ressources humaines, et **Céline Mulet-Marquis**, directrice adjointe en charge des études
- **Mme Camille Terrier**, **M. Julien Combe** et **M. Olivier Tercieux**, chercheurs, auteurs de « *Améliorer la mobilité des enseignants sans pénaliser les académies les moins attractives ? Le rôle clé d'un nouvel algorithme d'affectation* »
- **France Universités** (*) – **M. Guillaume Gellé**, vice-président, président de l'université de Reims Champagne Ardenne, **Mme Marie-Cécile Naves**, déléguée générale, et **M. Kevin Neuville**, conseiller relations institutionnelles et parlementaires
- **Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)** – **Mme Anne-Sophie Barthez**, directrice générale, **MM. Laurent Régnier**, adjoint à la sous-directrice à la stratégie et à la qualité des formations, **Pascal Gosselin**, chef du département des formations des cycles master et doctorat, et **Mme Laure Vagner-Shaw**, adjointe à la directrice générale, cheffe du service de la stratégie des formations et de la vie étudiante
- **Fédération des associations générales étudiantes (FAGE)** (*) – **Mme Miryam Bercher**, vice-présidente en charge des affaires académiques

- *Table ronde des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) :*
 - **Val-d'Oise** – **M. Olivier Wambecke**, inspecteur académique et directeur académique des services déconcentrés de l'Éducation nationale (IA-DASEN), **Mme Catherine Ridard**, directrice académique adjointe, **MM. Matthieu Pointreau**, secrétaire général, et **Jean-Baptiste Kulik**, adjoint auprès de l'IA-DASEN en charge du premier degré
 - **Marne** – **M. Bruno Claval**, inspecteur académique et directeur académique des services déconcentrés de l'Éducation nationale, et **Mme Cécile Fouquet**, adjointe à l'IA-DASEN
 - **Seine-Saint-Denis** – **MM. Antoine Chaleix**, inspecteur d'académie et directeur académique des services déconcentrés de l'Éducation nationale, **Mostefa Fliou**, secrétaire général, **Mme Paola Daoud**, secrétaire générale adjointe, et **M. Alexandre Tobaty**, adjoint au directeur académique en charge du premier degré
- **M. Daniel Auverlot**, recteur de l'académie de Créteil
- **M. Jean Paul Delahaye**, ancien directeur général de l'enseignement scolaire
- **Agence pour l'enseignement du français à l'étranger** – **M. Bernard Pujol**, directeur des ressources humaines réseau, et **Mme Raphaëlle Dutertre**, conseillère aux relations institutionnelles
- **M. Philippe Meirieu**, ancien professeur à l'université de Lyon 2, spécialiste de pédagogie
- *Table ronde de recteurs :*
 - **M. Mostafa Fourar**, recteur de l'académie de Toulouse
 - **Mme Valérie Cabuil**, rectrice de l'académie de Lille
 - **MM. Olivier Brandouy**, recteur de l'académie de Reims, **Cyrille Bourgery**, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines de l'académie de Reims, **Mme Anne-Sophie Laval**, secrétaire générale de la direction des services départementaux de l'Éducation nationale de la Marne, **MM. Bruno Claval**, IA-DASEN de la Marne, et **Olivier Princet**, inspecteur de l'Éducation nationale, conseiller technique premier degré

➤ *Audition commune :*

- **M. Gilles Halbout**, recteur de Mayotte
- **M. Michel Houdu**, directeur académique adjoint à la rectrice de la Réunion

➤ *Table ronde des syndicats de l'enseignement privé :*

- **Fédération Formation et enseignement privés (FEP - CFDT)** – **Mme Jessica Drula**, secrétaire nationale en charge du premier degré, et **M. Laurent Lamberdière**, secrétaire général
- **Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC)** – **Mme Régine Mahé**, présidente, et **M. Hervé Bétard**, responsable de la commission du premier degré
- **Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC-CFTC)** – **Mme Véronique Cotrelle**, responsable du service protection sociale et spécialiste des questions relatives au premier degré, et **M. Gérard Huysseune**, ancien vice-président et ancien secrétaire général du SNEC-CFTC, spécialiste des questions relatives au premier degré
- **CGT – Enseignement privé (CGT-EP)** – **Mmes Marie Troadec**, professeure des écoles, et **Pascale Picol**, professeure en lycée professionnel et élue comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP)
- **Syndicat national des enseignants et des personnels des établissements d'enseignement privés (SNEP-UNSA)** – **M. Franck Pecot**, secrétaire général

- **Mme Charline Avenel**, rectrice de l'académie de Versailles, **M. Olivier Achtouk**, conseiller Projets, territoires et politiques éducatives, et **Mme Myriam Abitbol**, conseillère premier degré

PERSONNES RENCONTRÉES LORS DU DÉPLACEMENT À MARSEILLE LE 10 OCTOBRE 2022

- **M. Bernard Beignier**, Recteur de l'académie d'Aix-Marseille
- **M. Dominique Leporati**, directeur académique adjoint des services déconcentrés de l'Éducation nationale chargé de l'expérimentation « Marseille en grand »

- **M. Christian Abrard**, préfet chargé d'une mission de service public relevant du Gouvernement, chargé du volet pédagogique de l'expérimentation « Marseille en grand »
- **M. Pierre Huguet**, adjoint au Maire de Marseille en charge de l'éducation, des cantines scolaires, du soutien scolaire et des cités éducatives, **Mme Marie Batoux**, adjointe au Maire de Marseille en charge de l'éducation populaire et **M. Pierre-Marie Ganozzi**, adjoint au Maire de Marseille en charge du plan école, du bâti, de la construction, de la rénovation et du patrimoine scolaire
- **M. Alain Bertoli**, directeur de l'école élémentaire publique Albert Chabanon, ainsi que l'équipe enseignante
- *Audition commune d'inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)*
 - **Mme Corinne Blery**, IEN de la circonscription Marseille Ayglades
 - **M. Thierry Illy**, IEN de la circonscription Marseille Saint Charles
 - **M. Mohamed Mebarek**, IEN de la circonscription Marseille Mazargues
- *Audition commune des organisations syndicales*
 - **Mme Virginie Akliouat**, SNUipp-FSU 13
 - **M. Franck Deletraz**, SE-UNSA 13
 - **Mme Laurence Rouvière**, SNUDI-FO 13
- *Audition commune des représentants de parents d'élèves*
 - **M. François Merlino**, FCPE 13
 - **Mme Séverine Gil**, Mouvement des parents d'élèves des Bouches-du-Rhône (MPE 13)

(*) *Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le répertoire de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale.*