

# Faisant fonction : quel présent et quel avenir ?

*10 ans de bataille! Depuis le congrès de Biarritz en 2009, la question des faisant fonction fait systématiquement l'objet d'un mandat, d'une motion. Du constat d'un recours massif aux faisant fonction à la demande de modalités de concours réservés, en passant par les demandes d'intégration spécifiques, le SNPDEN a toujours soutenu ceux de nos collègues qui n'avaient pas besoin de passer des épreuves scolaires tant ils se qualifiaient chaque jour en passant l'épreuve du feu. Le SNPDEN veut désormais porter une ambitieuse évolution de notre statut et des discussions sur les modalités de recrutement sont ouvertes. L'occasion de faire le point sur les faisant fonction.*

Depuis plusieurs années, constat est fait que le rôle des faisant fonction est devenu incontournable et indispensable dans toutes les académies. Le corps des personnels de direction ne comprenant aucun volant de remplacement assuré par des titulaires, si ce n'est à un rythme effréné de chaises musicales qui opacifie encore un peu plus le mouvement.

Il est indéniable que l'engagement de ces personnels permet de pallier les absences de collègues. Notre métier met de plus en plus à mal les personnels titulaires et engendre un nombre croissant d'arrêts maladie.

Au-delà de cette question des risques psychosociaux, force est de constater que le recrutement par concours ne permet pas de pourvoir la totalité des postes vacants.

Les collègues faisant fonction, syndiqués ou non au SNPDEN, font l'objet de traitements diversifiés selon les académies. Certains sont rémunérés sous forme de

prime depuis des années, d'autres uniquement depuis 2016, et ce à des taux variables.

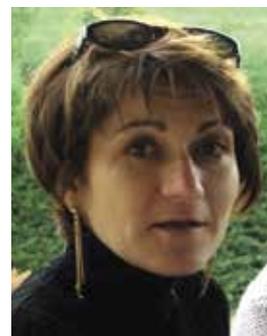
Qu'en est-il aujourd'hui des perspectives d'évolution d'un réel statut de ces personnels ?

Certains peuvent choisir de ne pas passer le concours afin d'être maintenus dans leur académie d'origine. C'est un choix : mais celui-ci interroge sur l'affectation des lauréats concours sur des postes que refusent ces mêmes faisant fonction.

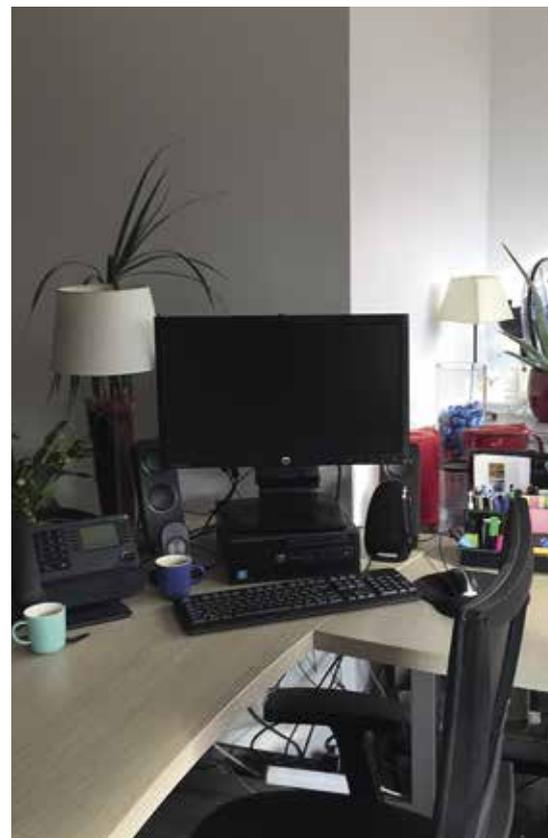
D'autres néanmoins, dès la première année, s'impliquent dans la présentation du concours avec un succès variable.

Se pose alors la question légitime de savoir comment un faisant fonction peut échouer au concours et être jugé compétent pour poursuivre une mission l'année suivante dans un EPLE ?

Le collègue n'est pas forcément incompetent : peut-être se trouve-t-il simplement



Françoise ALARD-DOLQUES,  
Commission Carrière



en échec face à un jury. Un concours reste un concours avec ses aléas. Certains de ces collègues, en revanche, échouent à plusieurs reprises.

Ne serait-il pas opportun de repenser à des conditions de recrutement spécifiques ?

Un concours spécifique revêtant la forme d'un dossier de présentation d'un thème de pilotage mené à bien au cours de l'exercice de la fonction ne permettrait-il pas de mieux évaluer la technicité et les potentialités managériales des candidats ?

Le SNPDEN a déjà ouvert ce dossier important avec le ministère et entend déboucher sur de réelles clarifications et évolutions de la situation.

Des questions demeurent et doivent être tranchées.

- Les faisant fonction doivent-ils être affectés sur des postes plus attractifs géographiquement que les lauréats concours ? Nombre de rectorats optent pour cette option de peur de se voir opposer une fin de non-recevoir de ces personnels. Ils affectent donc moins avantageusement les lauréats. La grogne couve chez ces derniers pour trois ans minimum.
- Rejoindre le corps par liste d'aptitude est-elle la seule solution à conserver ?
- À partir de combien d'années de faisant fonction pourrait-on se présenter à un concours spécifique pour entrer dans le corps des personnels de direction ?
- Quid de ceux qui ne souhaiteraient jamais passer le concours pour ne pas quitter leur académie ?
- Quel avenir pour les faisant fonction qui échoueraient à cette nouvelle modalité de concours ?

On constate d'ores et déjà que de nombreuses questions doivent être tranchées avec le ministère.

Fort de propositions et de volonté d'aboutir, le SNPDEN souhaite faire avancer ce dossier au plus vite dans le cadre de négociations rapides avec le ministère.

# Faisant fonction : faire évoluer le con

Les années de faisant fonction ne sont pas valorisées dans le parcours de carrière alors que les personnels qui occupent des fonctions et des missions de personnel de direction pendant un temps parfois long, s'investissent pour le bénéfice de l'institution et développent des compétences. Il n'est pas rare de constater que les rémunérations soient moins élevées en tant que faisant fonction de personnel de direction que lorsque ce personnel exerçait en tant que professeur avec une indemnité de professeur principal et des heures supplémentaires. L'amélioration du régime indemnitaire doit être une priorité, le plafond actuel n'a pas de sens et doit être levé, afin de rendre le métier plus attractif.

Le nombre de places ouvertes au concours de personnel de direction ne permet pas de couvrir les besoins existants (650 postes en 2019). Le nombre de candidats est stable sur les dernières années mais les faisant fonction réussissent moins bien que les autres candidats, très souvent par manque de temps de préparation, et à cause d'un déficit d'accompagnement dans la préparation du concours.

Faire évoluer les épreuves du concours interne actuel vers un dispositif permettant de mieux définir et identifier les profils recherchés conduit à proposer un recours à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sous la forme d'un dossier par exemple. Cette forme de concours existait jusqu'en 2005, elle a été abandonnée au bénéfice d'un écrit d'admissibilité. Un retour en arrière doit pouvoir s'envisager afin de ne pas décourager tous ces personnels investis sur le terrain, qui peuvent



Véronique ROSAY,  
Commission Carrière

mettre en avant leur parcours de carrière et les compétences développées dans le cadre de leurs intérim.

Améliorer le recrutement des faisant fonction passe également par une augmentation du recrutement par voie de liste d'aptitude, en assouplissant les conditions de recrutement (abaisser la durée des services exigée par exemple).

Dans un champ plus large, la réflexion sur le recrutement des personnels de direction tend à prendre en compte :

- une suppression de l'écrit au bénéfice d'un dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ;
- un assouplissement du quota de la liste d'aptitude pour favoriser l'intégration des faisant fonction ;
- ouverture d'un 3<sup>e</sup> concours pour respecter les règles de la Fonction publique mais avec un nombre de places limitées.

# COURS

## Nos mandats sur les faisant fonction

**CARRIÈRE - CONGRÈS COLMAR  
MAI 2018**

### **MOTION 15 - FAISANT FONCTION ET AMÉNAGEMENT CONCOURS**

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion avec les organisations syndicales sur le recrutement des personnels de direction, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige :

- une revalorisation des indemnités d'intérim et de faisant fonction, actuellement plafonnées à 40 %, à hauteur de celles du titulaire,
- un aménagement du concours pour les faisant fonction ayant rendu service depuis au moins deux ans et sur avis favorable du DASEN, afin qu'ils soient dispensés de l'écrit du concours dans le cadre d'une reconnaissance des compétences acquises.

**CARRIÈRE - CSN - NOVEMBRE 2017**

### **MOTION 1 - FAISANT FONCTION**

Pour préciser la motion 14 votée au congrès d'Avignon, le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'Exécutif Syndical National pour obtenir que le régime indemnitaire des faisant fonction soit aligné sur le régime indemnitaire des personnels titulaires.

**CARRIÈRE - CONGRÈS AVIGNON  
MAI 2015**

### **MOTION 14 - RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION**

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire et pour tout type d'établissement, et la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction, sous des formes adaptées à définir (concours réservé, RAEP, pourcentage de places au concours par exemple) pour ceux totalisant au moins 24 mois d'activité dans ce cadre.

**CARRIÈRE - CONGRÈS LILLE  
MAI 2012**

### **RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION**

#### **MOTION 16**

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire.

#### **MOTION 16 BIS**

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction sous la forme d'un « concours réservé ».

**CARRIÈRE - CONGRÈS BIARRITZ  
MAI 2009**

### **LE CONGRÈS DEMANDE**

1. Une uniformisation des traitements, primes et indemnités versés sans perte de salaire aux faisant fonction sur la base d'une référence nationale définie par un texte de cadrage ;
2. Une valorisation mieux reconnue par l'institution des années d'exercice de faisant fonction à l'occasion des opérations d'évaluation.

Au plan syndical, les académies réfléchiront à des propositions à faire au CSN de novembre 2009 pour favoriser l'entrée des faisant fonction qui le souhaitent dans le corps des personnels de direction par les voies existantes.

**CARRIÈRE - CONGRÈS BIARRITZ  
MAI 2009**

Le congrès déplorant un recours de plus en plus massif aux faisant fonction demande une définition du niveau annuel du nombre de postes ouverts au concours des personnels de direction qui soit en adéquation avec les besoins réels définis à l'issue de l'ensemble des opérations de gestion annuelles. Cette définition se traduira par un plan pluriannuel de recrutement de personnels de direction permettant de réduire fortement le nombre de postes vacants.

## L'évolution de la formation statutaire

Lors du dernier congrès réuni à Colmar, la commission carrière a porté une motion relative à la formation initiale et continue des personnels de direction, à savoir, une réelle formation continue tout au long de la carrière, formation dispensée par des experts.

Le SNPDEN a ainsi réitéré sa demande d'un plan de formation initiale et continue, académique et national, concerté, structuré, cohérent, entre ses différents niveaux et articulé autour des grands enjeux de l'exercice du métier, y compris pour les faisant fonction. Plan de formation qui doit tenir compte de l'allongement des carrières des personnels de direction et proposer un réel droit au congé formation.

Cet allongement des carrières nécessite des formations plus ouvertes à l'interministériel, sur la base d'un recueil des besoins individualisés des personnels, de manière à favoriser l'émergence d'une culture commune d'encadrement. Le management et la gestion des ressources humaines prenant une place prépondérante, il faut adapter la formation à cette réalité.

Le schéma directeur de la formation continue 2019-2022 a été publié en septembre 2019. Néanmoins, si les principes sont ambitieux et correspondent aux demandes syndicales, les moyens octroyés ne sont pas quantifiés. 100 % des personnels doivent bénéficier d'une formation complète d'ici 2022 et 10 à 20 % du budget alloué à la formation continue en académie doit permettre de répondre à toutes les demandes de formations individuelles remontées et validées par le supérieur hiérarchique.

Il s'agira donc de scruter dans les académies, comment cette formation est proposée à tous les personnels, comment les personnels s'emparent des propositions, et surtout s'ils sont capables de dégager réellement un temps nécessaire pour une véritable formation tout au long de la vie.

Aucune mesure injonctive n'est adressée aux personnels de l'Éducation nationale pour qu'ils se forment davantage, alors que le constat est sans appel: les personnels se forment en début de carrière, après, cela devient plus complexe... Affaire à suivre. □

Véronique ROSAY, Commission Carrière

# Et demain, quelle

*Dans le tableau, que vous trouverez ci-après, vous pourrez lire quelques éléments constitutifs de nos retraites actuelles (ce n'est pas exhaustif), et la référence actuelle suivant les préconisations émises par Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, dans son rapport « Pour un système universel de retraite », rendu en juillet 2019. Le gouvernement a engagé des consultations avec les partenaires sociaux. Nul ne sait aujourd'hui avec certitude ce que seront les propositions gouvernementales soumises au Parlement, ni même un calendrier précis.*

**Nous relèverons donc ce qui aujourd'hui pourrait devenir le quotidien des futurs personnels de direction retraités.**

Le nouveau système universel : obligatoire, public et par répartition

Le nouveau système qui sera obligatoire, public et par répartition implique que, comme actuellement, les actifs d'aujourd'hui financeront par leurs cotisations les pensions des retraités d'aujourd'hui.

**Nouveauté :** les fonctionnaires s'ouvriront des droits sur la totalité de leur rémunération. Le système universel comptabilisera les droits constitués par les assurés par l'acquisition de points tout au long de la carrière, chaque euro cotisé devant conduire à l'acquisition du



Jean-Claude SEGUIN,  
Commission Carrière

même nombre de points pour tous les assurés.