



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation : 12 engagements pour renforcer le service public de l'éducation



Niveau national

Pourquoi un Grenelle de l'éducation ?

Dès 2017, le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, soucieux d'améliorer les conditions d'exercice des personnels de l'éducation nationale, notamment des professeurs, a engagé un agenda social. Annoncé en août 2020 et lancé le 22 octobre de la même année, le Grenelle de l'éducation s'inscrit dans un contexte marqué par la réactivité exceptionnelle de l'école face à la crise sanitaire, et par le traumatisme de l'assassinat de Samuel Paty, professeur d'histoire-géographie.

Le Grenelle de l'éducation a rassemblé des processus de concertation aux modalités variées et complémentaires, ce qui a permis d'assurer une richesse des échanges et une diversité des regards, nécessaires à une réflexion aboutie.

Depuis le mois d'octobre, de nombreuses concertations ont eu lieu, prenant pour fil d'Ariane 4 mots clés, correspondant à 4 grands chantiers d'amélioration : reconnaissance, coopération, ouverture, et protection.

12 ENGAGEMENTS AU SERVICE DES PERSONNELS ET DES ÉLÈVES

A partir des **4 thèmes fondateurs** : Reconnaissance, coopération, ouverture et protection

3 axes principaux de changement se sont peu à peu dessinés :

Personnalisation

Esprit d'équipe

Amélioration du service public de l'éducation nationale

Ces 3 axes fondamentaux sont déclinés plus précisément en **12 engagements concrets**, engageant l'ensemble du ministère vers des évolutions profondes.

Chaque engagement porte plusieurs propositions issues du Grenelle et permet de prendre en compte la richesse des productions issues des concertations.

Ces engagements s'appuient chacun sur un des 4 leviers de mobilisation des ressources humaines : l'attractivité du métier, le sentiment d'appartenance à l'institution, l'efficacité des procédures et le besoin d'entraide.

Engagement 1 - Mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels : 1,1 milliard d'euros en 2 ans (2021-2022)

Face au déficit d'attractivité des métiers de l'éducation nationale, **une revalorisation financière durable des personnels, et notamment des professeurs, est nécessaire pour attirer et conserver les talents** dans les métiers de l'éducation et les métiers administratifs.

Des efforts inédits pour les débuts et milieux de carrière déjà engagés

Dans le prolongement des travaux menés en 2020 avec les partenaires sociaux, une prime d'attractivité est attribuée dès mai 2021 à tous les enseignants titulaires de l'enseignement public et privé sous contrat, conseillers principaux d'éducation (CPE) et psychologues de l'éducation nationale, en début et milieu de carrière, afin d'offrir une rémunération accrue aux jeunes professeurs et de faciliter le déroulement des premières années de carrière. Cette prime est différente suivant l'échelon, en privilégiant les débuts de carrière, puis en appliquant un principe dégressif. Les contractuels dont l'indice de rémunération se situe en-deçà de l'indice brut 591 sont également éligibles à cette prime.

Elle concerne cette année les professeurs titulaires et assimilés jusqu'au 7e échelon, soit sur les 15 premières années de leur carrière. Son montant annuel, compris entre 500 € et 1 400 € pour les personnels titulaires concernés, représente **un coût en année pleine de 253 M€**.

L'État souhaite poursuivre ses efforts de rémunération en direction de ces mêmes personnels et renforcer ainsi l'attractivité du métier de professeur. Des discussions vont donc être engagées dans les prochains jours avec les organisations syndicales pour travailler à de nouvelles propositions pour 2022.

Des gains financiers pour tous dès 2021

À partir de 2021, pour répondre aux évolutions des pratiques pédagogiques, les professeurs devant élèves ne disposant pas d'un poste de travail fixe reçoivent désormais chaque année une prime d'équipement informatique de 150 € net pour un coût total de 179 M€. Le taux de promotion des enseignants accédant à la hors-classe sera porté à 18 % dès 2021 (17 % en 2020), pour 1 700 bénéficiaires supplémentaires par an. Cela représente un effort de 8 M€, charges comprises en année pleine. Ce taux de promotion sera également confirmé pour 2022.

Des revalorisations indemnitaires pour :

- les CPE et professeurs documentalistes de respectivement +236 € et +233 € bruts par an pour un coût de 3,2 M€ et 3,1 M€ ;
- les inspecteurs de l'Éducation nationale, qui bénéficient par ailleurs de la création d'un 11e échelon pour les IEN (4,3 M€ au total) ;
- les personnels de direction, dont les possibilités d'avancement à la hors classe sont également améliorées (20,9 M€ au total) ;
- les directeurs d'école (+450 € bruts en 2021, soit 21,1 M€).

Des travaux sont en cours avec les partenaires sociaux sur l'évolution des corps d'inspection en termes de mission et de revalorisation. Ils sont appelés à s'intensifier dans le cadre des évolutions de 2022.

Des travaux sont engagés avec les représentants des personnels administratifs dans la perspective d'un plan de requalification de la filière administrative. Les échelles de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) seront rehaussées avec une attention particulière sur les débuts de carrière.

Des discussions ont récemment été initiées avec les personnels de santé. Elles permettront de déboucher sur des mesures de revalorisation dès 2021.

Une revalorisation des carrières des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sera portée dans les discussions des prochaines semaines.

Une nouvelle phase du dialogue social s'ouvre en juin 2021 pour définir les modalités de revalorisation qui seront arrêtées au titre de 2022.

À partir de janvier 2022, dans le cadre du renforcement de la protection sociale complémentaire des agents publics voulu par le Gouvernement, les agents du ministère, les AED et AESH recevront une participation de leur employeur au financement de leur mutuelle santé. D'un montant de 15 € par mois, ce versement revalorisera les rémunérations de la très grande majorité des agents, pour un coût annuel évalué à 200 M€.

À la suite de la première marche de 2021, c'est ainsi une enveloppe globale de 700 M€ qui sera mobilisée en 2022, constituant un nouvel effort ambitieux de la Nation pour revaloriser les personnels :

- 100 M€ pour la montée en puissance des mesures de 2021 ;
- 400 M€ pour la mise en oeuvre des nouveaux engagements ;
- 200 M€ pour la protection sociale complémentaire.

Sur 2021-2022, c'est donc 1,1 milliard d'euros qui seront directement affectés à l'augmentation de nos personnels.

Calendrier

- **Février 2021** : premier versement de la prime informatique
- **Mai 2021** : versement de la prime d'attractivité dite "prime Grenelle", publication de l'augmentation des taux de promotion
- **Juin 2021** : dialogue avec les partenaires sociaux sur les modalités des revalorisations 2022
- **Juillet 2021** : annonce des mesures de revalorisation 2022

Engagement 2 - Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits

Une nouvelle direction pour les emplois d'encadrement

La création d'une direction de l'encadrement réunissant le service de l'encadrement de la direction générale des ressources humaines (DGRH) et la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) a été annoncée par le ministre le 11 mars 2021 et verra le jour dès le mois de juillet 2021.

Cette nouvelle direction sera chargée de la définition et de la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines des personnels d'encadrement intermédiaire et supérieur des ministères : personnels de direction, personnels d'inspection, administrateurs civils, emplois fonctionnels interministériels en administration centrale, emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale et des opérateurs de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

L'ambition de passer d'une "gestion" à un véritable accompagnement personnalisé et généralisé, repose sur une politique plus large de viviers.

La mise en œuvre de cet objectif va s'appuyer sur 2 leviers principaux :

Au niveau national, les revues de cadres et le repérage consécutif des talents vont monter en puissance à la faveur de la création de la direction de l'encadrement ;

Au niveau académique, avec la généralisation des missions académiques de l'encadrement, expérimentées avec succès au cours de l'année 2020-2021.

La généralisation des missions académiques de l'encadrement

Les missions académiques de l'encadrement sont des structures légères, fonctionnant en mode projet, dont le pilotage stratégique relève du recteur et le pilotage opérationnel du secrétaire général et du directeur des ressources humaines académique. Elles s'inscrivent dans un écosystème large, associant notamment les cadres académiques et les acteurs de la RH de proximité.

Elles visent à constituer d'ici l'automne 2021 des viviers de personnels mobilisables à moyen terme sur des fonctions d'encadrement avec entretien et suivi de la carrière.

Calendrier

- **Mars 2021** : préfiguration de la direction académique de l'encadrement
- **Juillet 2021** : création de la direction de l'encadrement
- **Septembre 2021** : généralisation des missions académiques de l'encadrement

Engagement 3 - Permettre à chacun d'être l'acteur de son parcours professionnel

Le renforcement de l'attractivité des métiers est une priorité qui nécessite de fluidifier le déroulement des carrières. Diversifier les profils recrutés, développer la mobilité au sein du ministère mais aussi à la sortie du ministère, permettront de multiplier les possibilités de parcours professionnels différents.

- **Faciliter le déroulement des carrières des personnels en augmentant le nombre de promotions de grade par :**
 - une augmentation en 2021 et 2022 du taux de promotion à la hors-classe des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale des 1er et 2d degrés, permettra de réaliser annuellement 1 700 promotions supplémentaires
 - la finalisation de la réflexion déjà initiée sur les conditions d'accès à la classe exceptionnelle pour accroître également le nombre de promotions.
- **Favoriser les mobilités entrantes et sortantes pour renforcer la diversité des parcours et diversifier les profils recrutés.**
- **Dans le cadre de la mise en place d'une GRH de proximité, une structure dédiée auprès du DRH de chaque académie sera chargée de définir une politique de mobilité (entrante, au sein du ministère et sortante) et de coordonner les différentes actions dans ce domaine.**

Développer les mobilités entrantes

Un chantier doit être ouvert afin d'améliorer les modalités de classement, en particulier la reprise d'années de services réalisées dans le secteur privé, pour éviter de devoir "redébuter une carrière" en début de grilles indiciaires. L'objectif est d'ouvrir à une plus grande diversité de profils dans le cadre d'une seconde, voire d'une troisième carrière. Un renforcement de la gestion individualisée des lauréats des troisièmes concours sera envisagé au moment de l'affectation de ces lauréats et lors de la prise de poste.

Développer les mobilités internes et les mobilités sortantes

- **Favoriser les détachements au sein du ministère :** par exemple, dans le cadre du plan de requalification de la filière administrative, dès 2022 sera proposé un accueil en détachement d'une centaine de personnels enseignants et CPE volontaires, accompagnés et formés par les IRA.
- **Favoriser et accompagner l'accès à des fonctions d'encadrement** (missions académiques de l'encadrement, revue des potentiels, dispositifs d'immersion et de "faisant fonction").
- **Permettre les mobilités entre les enseignants de lycée professionnel et de lycée général et technologique.**

- Faire mieux connaître **en interne et en externe les métiers et les carrières offerts par le ministère.**
- Développer les détachements en interministériel **en lien avec les plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH.**
- Développer la mobilité à l'international **des enseignants dès la rentrée 2021 dans le cadre de la GRH de proximité avec la mise en place dans chaque académie d'un dispositif de constitution de vivier de candidats, accompagné d'une proposition de formation et de suivi pour préparer cette mobilité, d'un entretien à l'issue des 3 premières années de mobilité et d'un entretien pour préparer le retour et valoriser cette mobilité.**
- Ouvrir la possibilité pour les AED **en préprofessionnalisation d'effectuer une césure à l'étranger sans rupture de leur contrat.**

Calendrier

- Augmentation du taux de promotion à la hors classe des enseignants et assimilés : prise en compte dans le cadre de la campagne en cours
- **Septembre 2021** : mise en place dans chaque académie, d'une part d'une structure dédiée à la mobilité de l'ensemble des personnels et d'autre part d'un dispositif de mobilité à l'international des enseignants
- **2022** : autres mesures

Engagement 4 - Personnaliser l'accompagnement des professeurs

Afin d'accompagner au mieux les professeurs, l'objectif prioritaire est de renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs (rendez-vous de carrière et accompagnement) :

- en créant et développant les postes de professeurs en service partagé, c'est-à-dire déchargés de temps d'enseignement pour un temps dédié aux missions d'aide à l'inspection des enseignants (chargés de mission d'inspection du second degré CMI2D) : évaluation, accompagnement et formation ;
- en augmentant le nombre de conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) dans le premier degré.

Pour les professeurs le gain sera de :

- bénéficier d'un meilleur accompagnement personnalisé, en dehors des rendez-vous de carrière y compris au-delà du troisième rendez-vous ;
- être en contact plus fréquent avec des chargés de mission d'inspection encore enseignants ;
- favoriser un travail entre pairs sur les questions de didactique ou de pédagogie.

Pour les inspecteurs le gain sera de :

- mieux répartir la charge de travail, permettre la mise en place de l'accompagnement personnalisé des équipes dans le cadre du PPCR, leur redonner le temps de rester en établissement et de travailler avec les équipes ;
- constituer des équipes avec les CMI2D ; • créer un vivier, redonner de l'attractivité au métier d'inspecteur et permettre une plus grande continuité entre enseignement et inspection grâce au service partagé ;
- répartir les évaluations d'établissements sur tous, IPR, IEN et CPC ou CMI2D, pour créer une culture partagée de l'évaluation ;
- généraliser les fonctions de référent d'établissement, de réseau ou de bassin, afin de fluidifier les relations entre les chefs d'établissement et les personnels d'inspection grâce à une meilleure connaissance du rôle et du métier de chacun.

Pour les CMI2D, le gain sera de :

- découvrir progressivement de nouvelles missions et responsabilités tout en conservant la charge d'une ou plusieurs classes et se donner le temps de choisir la poursuite de son parcours professionnel ;
- ouvrir d'autres perspectives après cinq ans d'expérience : CPGE, personnels d'encadrement, services rectoraux, pour plus de mobilité professionnelle.

Pour les CPC, le gain sera de :

- les impliquer davantage dans le pilotage pédagogique ;
- accroître leur connaissance globale du système éducatif et pour ceux qui le souhaitent, mieux se préparer à s'engager dans des fonctions d'encadrement.

Conjuguées avec la mise en place du mentorat dans les premières années, ces fonctions mixtes enseignement/inspection conduiront à réduire le sentiment d'isolement et à renforcer le travail d'équipe.

Créer un "carré régalien"

Un "carré régalien" sera créé dans chaque rectorat. Les 4 angles du carré sont valeurs de la République, radicalisation, violences, harcèlement, avec pour objectifs que :

- chaque professeur ou membre de la communauté éducative puisse être informé des dispositifs de protection en place et sache vers qui se tourner s'il est confronté à l'une des quatre situations ;
- l'institution apporte une réponse rapide à toute amorce de conflit grâce à un suivi plus fin des faits établissements/écoles ;
- la protection fonctionnelle soit systématisée en cas d'agression d'un personnel ;
- l'institution puisse accompagner les dépôts de plainte.
-

Calendrier

- **Septembre 2021** : généralisation des "carrés régaliens" dans toutes les académies, information de tous les personnels sur les dispositifs de protection en place
- **À partir de 2022** : déploiement des fonctions mixtes

Engagement 5 - Bénéficiaire de nouveaux avantages sociaux

Avec l'association nationale intitulée PRÉAU, il est proposé de développer une offre de prestations culturelles, sociales, sportives, touristiques et de loisirs à destination de tous les personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Cette offre à travers un portail unique, aurait plusieurs objectifs :

- **développer une offre de prestations** pour tous les personnels de toutes les académies et de l'administration centrale, en complément des actions proposées par l'État au niveau interministériel, ministériel et académique, ou par les associations académiques ou locales d'action sociale en faveur du personnel ;
- **augmenter en 2022 les crédits d'action sociale en développant l'action sociale ministérielle et des prestations via PRÉAU ;**
- **déployer, dès la rentrée scolaire 2021, une offre PRÉAU** répondant aux attentes exprimées (billetterie pour le cinéma et les spectacles, tarification avantageuse pour les plateformes de musique en ligne, les coffrets loisirs, l'équipement sportif, les salles de sport, offre partenaire auprès de résidences de vacances) ;
- **recenser la diversité de l'offre d'action sociale** (interministérielle, ministérielle, académique et locale) aux personnels et faciliter l'information aux personnels ;
- **favoriser sa mise en oeuvre au plus près des territoires** en complément du fonctionnement des associations existantes et permettre l'adhésion de ces associations à PRÉAU.

Calendrier

- **Juin-juillet 2021** : réunion de l'équipe de préfiguration
- **Mai à août 2021** : constitution de l'équipe de l'association
- **Juin à août 2021** : négociation des premiers partenariats pour la fourniture d'offres aux adhérents
- **Septembre 2021** : ouverture des adhésions du personnel et des premières offres
- **Premier trimestre 2022** : premières adhésions d'associations d'action sociale
- **Mars-avril 2022** : désignation des représentants des adhérents
- **Mai 2022** : assemblée générale ordinaire

Engagement 6 - Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs

L'espace numérique COLIBRIS pour des échanges plus simples entre les personnels et l'institution

Développé lors du premier confinement et utilisé depuis déjà plus d'un an avec satisfaction dans l'académie de Lyon, puis plus récemment dans celles de Clermont-Ferrand et de Grenoble, l'espace numérique COLIBRIS améliore les relations avec les personnels de l'éducation nationale, crée les conditions d'une écoute personnalisée et d'un lien privilégié entre chaque personne et son institution, favorisant ainsi la gestion des ressources humaines de proximité.

COLIBRIS sera déployé dans toutes les académies pour simplifier les démarches des personnels, les informer en temps réel des avancées de leur demande, leur offrant ainsi un service personnalisé et de qualité, favorisé par la dématérialisation et la traçabilité des échanges.

Calendrier

Le développement de l'espace numérique COLIBRIS se réalisera en deux temps.

- **À partir du 31 mai 2021** : démarrage des premières fonctionnalités
- **Juillet 2021** : généralisation de COLIBRIS avec une offre progressivement élargie de démarches en ligne sur le modèle mis en place dans l'académie de Lyon

Engagement 7 - Donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives de nos écoles grâce à une direction d'école consolidée

Mieux valoriser la fonction de directeur d'école

L'accroissement des missions confiées aux directeurs d'école, tout comme la diversité des situations selon les territoires et la taille des écoles nécessitent d'identifier de nouveaux leviers de valorisation de leurs fonctions et d'amélioration de leurs conditions de travail.

Des mesures d'amélioration ont été mises en œuvre à la rentrée 2020 ; elles sont poursuivies en 2021 sur le plan indemnitaire (pérennisation de la prime de 450 € pour les directeurs d'école) et permettront l'amélioration du régime des décharges à la rentrée 2021 ; 600 ETP y sont consacrés.

Les premières mesures ont permis de mieux reconnaître le rôle des directeurs d'école, les travaux avec les partenaires sociaux doivent être menés pour consolider le rôle du directeur d'école en matière de pilotage pédagogique et l'appuyer de manière réglementaire.

Améliorer les conditions d'exercice

Le travail engagé sur l'amélioration des conditions de travail des directeurs doit aussi être poursuivi, notamment par une **amélioration progressive du régime de décharges**, cohérente avec les premiers efforts de la rentrée 2021.

Calendrier

- **Janvier 2021** : pérennisation de l'indemnité de sujétions spéciale de +450€
- **Septembre 2021** : première amélioration du régime des décharges (circulaire du 2 avril 2021)
- **Janvier 2022** : nouvelle revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciale
- **Septembre 2022** : nouvelle étape d'amélioration des décharges

Engagement 8 - Donner plus d'autonomie aux équipes des collèges et lycées pour développer leurs projets

Comme le confirment la recherche et les exemples internationaux, la réussite des élèves s'accroît considérablement dès lors qu'il existe un projet d'école ou d'établissement fondé sur un collectif pédagogique uni autour d'objectifs partagés.

La définition et la mise en œuvre d'un projet d'établissement nécessitent une dynamique collective que plusieurs des mesures suivantes favoriseront

- **renforcer la coordination pédagogique**, grâce aux professeurs et CPE référents, notamment en matière de suivi des élèves, d'orientation ou encore d'harmonisation du contrôle continu ;
- **développer les fonctions mixtes professeur / inspecteur** ;
- **proposer une offre de formation renouvelée aux cadres en s'appuyant sur une expression du besoin.**

Le travail engagé avec les représentants des personnels de direction sur l'actualisation de la Charte de pratique de pilotage, permettra de rappeler les marges d'initiative de l'EPL, notamment en matière pédagogique et éducative.

Calendrier

- **Septembre 2021** : mise en oeuvre de la nouvelle charte de pratique de pilotage dans les EPLE et déploiement du plan de formation pour les cadres
- **À partir de 2022** : déploiement des fonctions mixtes, augmentation des postes "faisant fonction de personnel de direction" ; déploiement du mentorat

Engagement 9 - Partager avec tous les personnels les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail

Initiée fin 2019, la préfiguration d'un Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (Orbe) s'est déroulée en parallèle du Grenelle de l'éducation.

Une double finalité : informer les décideurs et objectiver le débat public

L'observatoire est conçu comme un lieu d'analyse, d'objectivation des faits et de transparence des données, mais aussi un espace de partage des constats et des préoccupations communes. Il a vocation :

- d'une part à **éclairer la décision politique**, en développant une connaissance fine des niveaux relatifs des rémunérations et de leur évolution, guider la politique de rémunération, mais également apporter des analyses objectives dans le débat public ;
- d'autre part à **bâtir progressivement une culture et une expertise commune sur les questions relatives à la rémunération et au bien-être au travail** des personnels du ministère, par la définition d'un programme de travail avec les organisations syndicales, par le partage de ses productions avec elles et par la diffusion d'outils à destination des personnels et de documents de communication pour le grand public.

L'émergence de la thématique du bien-être

Les travaux de l'observatoire viendront alimenter les réflexions sur le bien-être au travail, lesquelles se traduiront ensuite par des expérimentations, la diffusion de bonnes pratiques, ou encore des recommandations. L'objectif est de renforcer la prise en compte de cette dimension dans les politiques RH du ministère par des actions concrètes, en lien avec les nombreux acteurs internes et externes.

Une structure dédiée réunissant les directions compétentes de l'administration et des experts désignés par les organisations syndicales représentatives selon une gouvernance à deux étages :

une formation plénière de l'observatoire, d'une quinzaine de membres, associant des représentants de l'administration et des personnels, arrête le programme de travail et examine les productions ;

un groupe technique permanent propose des thématiques d'étude, conduit ou commande les analyses de fond, prépare les dossiers examinés par l'observatoire et répond aux sollicitations du ministre.

Calendrier

- **Décembre 2020 - février 2021** : premiers travaux d'un groupe technique sur les questions de rémunération
- **Avril 2021** : lancement d'une mission dédiée à l'étude du bien-être au travail

- **Juin 2021** : séance d'installation de l'Observatoire des rémunérations et du bien-être au travail consacrée à son fonctionnement, à l'évolution de la rémunération et du pouvoir d'achat des enseignants depuis 2017, à une revue des travaux de la Depp sur le bien-être des enseignants, et enfin à la présentation du programme de travail

Engagement 10 - Gérer les ressources humaines au plus près des territoires : les feuilles de route RH de chaque académie

Entamé à l'automne 2019, le chantier de la transformation RH a commencé avec le déploiement de la RH de proximité en académie. Il s'est poursuivi à la rentrée 2020, en même temps que la concertation du Grenelle de l'éducation. En septembre 2020 a été lancé un **plan d'actions dans les territoires pour mieux informer, mieux écouter, mieux orienter et mieux répondre aux personnels**. Ces plans d'actions sont matérialisés par les **feuilles de route RH des académies pilotées par les recteurs**.

Les objectifs

- **Passer à une gestion plus individualisée** : personnalisation de l'accompagnement des personnels écouter / informer / orienter / répondre ;
- **Renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution par des actions immédiates et visibles** : marquer l'entrée dans le métier, proposer des formations dédiées lors de la prise de fonctions ;
- **Valoriser les compétences** : actions d'accompagnement ; animations webinaires ; dispositifs d'aide à la mobilité ; mutualisation des outils et des pratiques ;
- **Une formation adaptée de haut niveau** : plan IH2EF pour accompagner les personnels d'encadrement ; missions académiques de l'encadrement (MAE) ; parcours de compétence et liens avec les plans académiques de formation (PAF).

Calendrier

- **Janvier 2021** : recueil des premières versions des feuilles de route
- **Dès le 27 mai 2021** : déploiement et communication des feuilles de route dans chaque académie, ces feuilles de route ayant vocation à être actualisées chaque année
- **Juin 2021** : retour d'expérience et partage des bonnes pratiques
- **Juin 2021** : aboutissement d'un plan d'actions pour la filière administrative pour développer de nouvelles compétences et mieux accompagner la transformation de la gestion des ressources humaines

Engagement 11 - Assurer une continuité pédagogique efficace

La capacité de l'éducation nationale à garantir la continuité du service public de l'enseignement par une prise en charge pédagogique en cas d'absence de courte durée d'un professeur, constitue un enjeu majeur pour les élèves et leurs familles, dans le cadre du plan pour l'égalité des chances lancé par le Président de la République. La situation sanitaire a renforcé cette exigence, tout en illustrant la diversité des modalités de continuité pédagogique

Le principe

En cas d'absence d'un professeur, les écoles et établissements devront assurer la permanence pédagogique des élèves sur l'ensemble de leur temps scolaire, dans le premier comme dans le second degré. En pratique, tout élève dont le professeur serait absent bénéficiera d'une prise en charge pédagogique réelle, avec pour finalités :

- prioritairement, la poursuite des apprentissages ;
- la révision des apprentissages ;
- le développement d'autres compétences considérées comme indispensables et susceptibles, en temps ordinaire, d'intervenir sur le temps de formation habituel.

Les moyens

Il s'agit de mettre à la disposition des établissements un panel d'outils permettant d'assurer effectivement cet accueil avec, par exemple :

l'optimisation des organisations actuelles de remplacement **en s'appuyant sur les ENT** ;

le recours à des dispositifs de type "cours en ligne" ou au travail en autonomie **anticipé et encadré sous la surveillance d'un assistant d'éducation (AED), notamment en préprofessionnalisation** ;

pour les chefs d'établissement, la possibilité de recourir à des heures supplémentaires ponctuelles **pour les assistants d'éducation**.

Dans le même temps, une application numérique dédiée au remplacement des professeurs absents est expérimentée dans deux départements, le Lot et la Somme, pour une généralisation au premier trimestre 2022.

Calendrier

- **Mai-Juin 2021** : expérimentation dans deux départements d'une application numérique facilitant la mise en relation entre le besoin de remplacement dans le premier degré et le professeur disponible à proximité
- **Rentrée 2021** : généralisation de l'expérimentation dans le premier degré d'une application numérique pour le remplacement à toutes les académies. Mise en place des plans d'accueil pédagogique dans le 2d degré.

Engagement 12 - Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante

La formation continue constitue un élément déterminant de l'approfondissement des compétences et de la mobilité professionnelle des personnels.

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, **il est proposé de lancer un appel à manifestation d'intérêt pour créer, dans les académies qui le souhaitent, une école académique de la formation continue**, responsable du pilotage et de l'animation de l'ensemble de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur et associant l'Inspe et le réseau territorial de Canopé.

Incarnée par un lieu et par un directeur, premier responsable de la formation continue dans l'académie, l'École académique a pour objectifs de :

- **structurer, rendre cohérente et enrichir l'offre de formation continue** sur l'ensemble du territoire académique ;
- **renforcer les moyens de la formation continue** et améliorer la communication ;
- **mieux assurer le continuum de formation et faciliter l'accès à des formations diplômantes**, en partenariat avec l'Inspé dans chaque académie.

L'ensemble de ces objectifs permettra à tous les personnels de bénéficier d'une formation continue ambitieuse, de qualité, tout au long de la carrière, susceptible de créer une culture commune à l'ensemble des personnels, en proximité et à l'écoute de leurs besoins.

Les Écoles académiques créent un réseau en étroit partenariat avec l'IH2EF, qui en forme les directeurs.

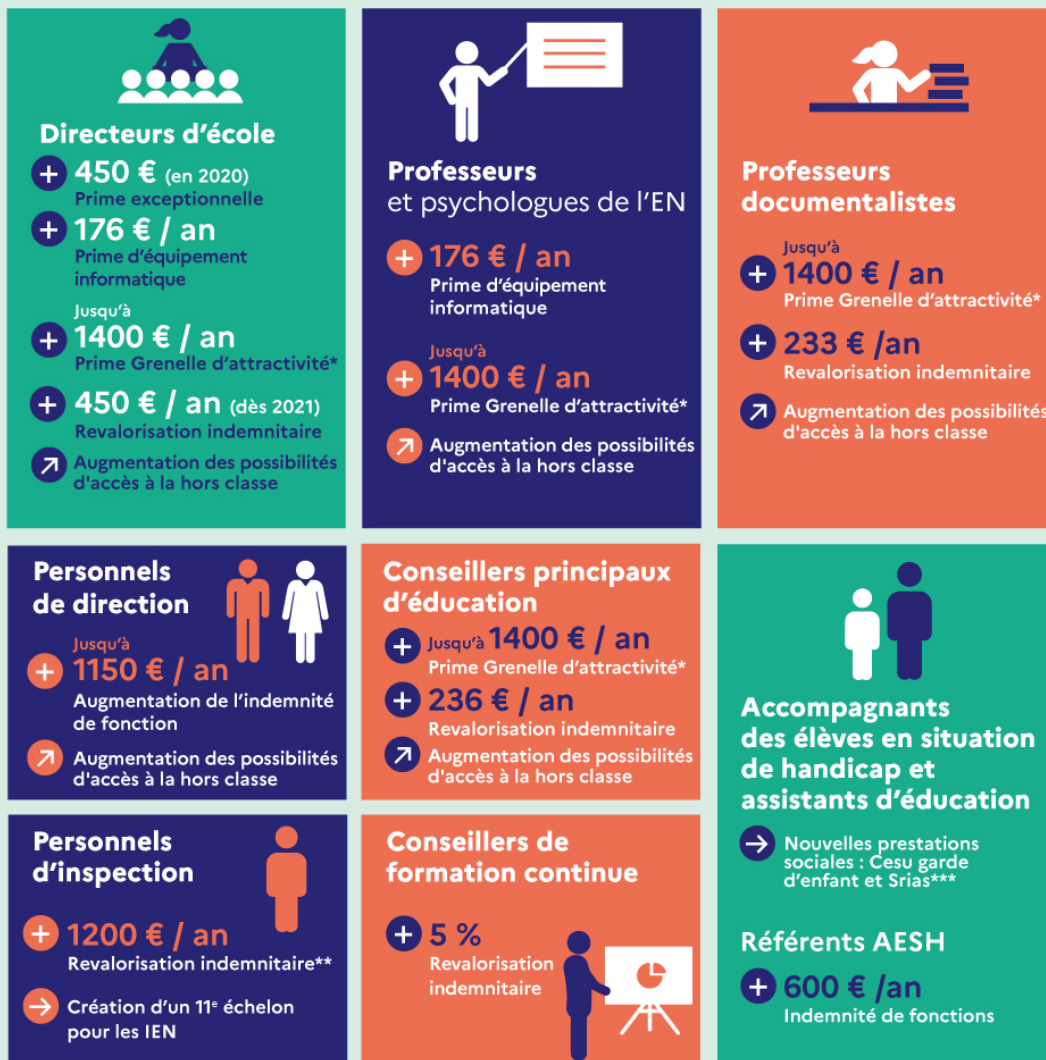
Calendrier

- **Mai-Juin 2021** : lancement de l'appel à manifestation d'intérêt
- **Juin-décembre 2021** : phase de préfiguration des écoles académiques de la formation continue et adaptation des plans académiques de formation
- **Décembre 2021** : publication du nouveau schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale (2022-2025)
- **1er janvier 2022** : ouverture officielle des Écoles académiques de formation continue
- **Janvier-août 2022** : phase d'approfondissement : préparation des premiers programmes académiques de formation
- **1er septembre 2022** : mise en oeuvre des premiers programmes académiques de formation

Focus : les mesures qui augmentent le pouvoir d'achat des personnels éducatifs depuis la rentrée scolaire 2020

LES MESURES QUI AUGMENTENT LE POUVOIR D'ACHAT DES PERSONNELS ÉDUCATIFS DEPUIS LA RENTRÉE SCOLAIRE 2020

MONTANTS BRUTS



* Prime dégressive versée pendant les quinze premières années de carrière à l'ensemble des corps enseignants et assimilés de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat. 1400 € bruts annuels l'année de titularisation (soit 117 € mensuels), 500 € bruts annuels à dix ans de carrière (soit 42 € mensuels).

** Pour les IA-IPR et IEN dans la limite des plafonds réglementaires.

*** Prestations offertes par les sections régionales interministérielles d'action sociale.



MENJS - mai 2021



ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Niveau académique

Grenelle de l'éducation

Académie d'Aix-Marseille

Feuille de route pour les ressources humaines



1

Avant-propos

Le contexte

La gestion des ressources humaines dans la fonction publique connaît depuis ces dernières années de nombreuses mutations.

Depuis 2018, les académies mettent en place la RH de proximité pour un accompagnement personnalisé de tous les agents mobilisable à tout moment de leur parcours professionnel.

L'entrée en vigueur de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019 a fait évoluer profondément les instances (CAP, CT et CHSCT) et le dialogue social.

Après les réformes pédagogiques conduites durant les trois dernières années, la GRH (Gestion des Ressources Humaines) est devenue une priorité ministérielle pour les deux années à venir.



Pourquoi une feuille de route RH ?

Le cadre national

Un Grenelle de l'Education a été lancé le 22 octobre 2020

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-306837>

avec une réflexion autour de 3 axes :

- **Reconnaissance**
- **Coopération**
- **Ouverture**

Le cadre académique

Pour élaborer la feuille de route RH académique, un groupe de travail issu du Comité Technique Académique (CTA) s'est tenu spécifiquement le jeudi 11 février 2021. Elle a été ensuite présentée, pour information, au CTA du 18 février 2021.

Elle a pour objectif de présenter les **actions concrètes** mises en place et à venir **pour les agents dans l'académie**, qui complètent et renforcent **l'accompagnement de leur parcours professionnel**.

Vous trouverez ci-après des actions qui peuvent vous concerner.

2

Des actions qui peuvent vous concerner



RECONNAISSANCE

Mieux communiquer

- ✓ **Rendre lisibles les circulaires** publiées aux bulletins académiques et départementaux
- ✓ **Mettre en place un nouveau site intranet** qui vous permettra d'accéder plus facilement aux ressources aujourd'hui dispersées
- ✓ **Organiser des réunions d'information** sur des thématiques de carrière (mobilité...) à destination des personnels titulaires enseignants et administratifs qui le souhaitent, pour préparer notamment un projet de mobilité

Personnaliser la relation

- ✓ **Renforcer le rôle du gestionnaire RH**, votre interlocuteur privilégié pour le suivi de votre carrière et de votre paie
- ✓ **Mettre à votre disposition un conseiller RH de proximité**, qui réalise un accompagnement personnalisé complémentaire et répond à toute question RH (reconversion, difficultés professionnelles, problématiques sociales ou de santé, enjeux de formation...)



Contact conseiller RH de proximité :

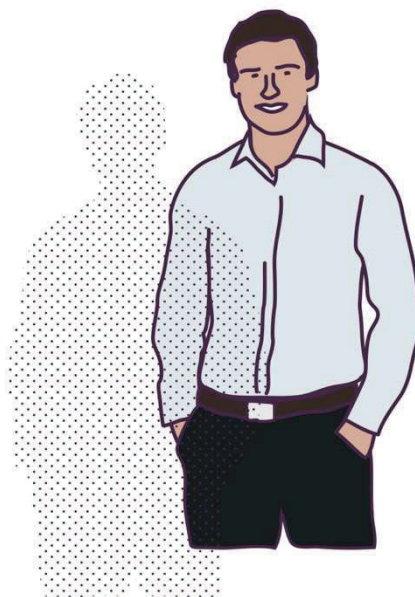
<https://appli.ac-aix-marseille.fr>

→ Gestion des personnels/ Plate-forme de gestion de rendez-vous RH

Accompagner les agents dans leur carrière

- ✓ **Accueillir tous les personnels** au moment de la prise de poste :
 - Accueil de tous les personnels administratifs
 - Accueil des AED en préprofessionnalisation (*) au cours d'un webinaire réunissant les deux universités de l'académie et l'INSPE, avec des témoignages d'étudiants et de chefs d'établissement
- ✓ **Proposer un accompagnement par un conseiller mobilité carrière** pour réfléchir à votre projet professionnel
- ✓ **Organiser des rendez-vous** pour détecter des talents, repérer des cadres et les accompagner dans leur projet professionnel
- ✓ **Harmoniser les modalités de gestion des AESH sur l'ensemble du territoire**, leur accompagnement étant une priorité académique au regard de l'évolution de leurs missions
- ✓ **Mieux répondre aux besoins en formation des enseignants :**
 - en valorisant l'expression des besoins par les agents eux-mêmes
 - en systématisant la démarche qualité
 - en intégrant des agents dans les instances de **réseaux** où sont décidés les plans de formation

(*) Dispositif ouvert aux étudiants souhaitant devenir professeur ou ayant la volonté de travailler dans le monde de l'éducation. Il leur permet de travailler au contact des élèves, avec les équipes pédagogiques, au sein des établissements scolaires, dès la deuxième année de licence. Les étudiants en préprofessionnalisation entrent progressivement dans le métier d'enseignant.





COOPERATION

Promouvoir l'égalité femme homme

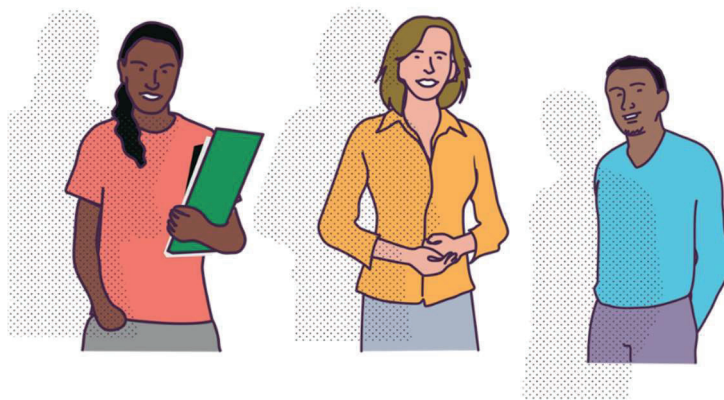
- ✓ **Conduire une réflexion** pour vous proposer un module de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ **Elaborer une feuille de route académique** en lien avec le plan national 2021-2023 d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH

- ✓ **Offrir un cycle de conférences à destination de l'encadrement des services académiques** intitulé « Réflexion autour du management dans un environnement en mouvement » : l'objectif est d'œuvrer à une culture commune du manager, favoriser la qualité de vie au travail et renforcer la cohésion des équipes
- ✓ **Mieux prendre en charge des situations individuelles** grâce au travail d'équipe des différents interlocuteurs RH (Direction des Ressources Humaines, services de gestion, médecine de prévention, service social...)

Animer des collectifs d'accompagnement

- ✓ **Assoir le rôle de premier interlocuteur de proximité des secrétaires en établissement ou circonscription** grâce à des rencontres d'analyse de pratiques avec les gestionnaires des services du rectorat ou des DSDEN
- ✓ **Organiser des espaces de discussion** à l'initiative du chef de service dans le cadre d'une réflexion autour de la qualité de vie au travail visant à produire des propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler





OUVERTURE

Digitaliser les process

- ✓ **Fluidifier le contact entre les services et les agents** grâce au déploiement d'applications comme celles utilisées dans le cadre des opérations de mobilité du 2nd degré (dématérialisation de la transmission des pièces justificatives et des procédures de recours) ou en utilisant la plate-forme ProxiRH (accessible via le portail Arena) qui vous permet de prendre rendez-vous rapidement avec le conseiller RH de proximité

Mieux écouter

- ✓ **Conduire un dialogue social permanent avec les instances et les groupes de travail :**
Des groupes de travail issus des CHSCT(*) contribuent à la réalisation du diagnostic sur les risques psychosociaux et proposent des mesures de prévention à l'attention de l'ensemble des personnels.
Par exemple, un travail d'observation sur les conditions de travail des adjoints gestionnaires et des CPE a été mené. A l'issue, des pistes de prévention simples à mettre en œuvre ont été proposées, comme la généralisation dans les établissements d'un livret d'accueil présentant les fonctions de l'ensemble des acteurs avec un organigramme joint à adapter localement.

(*) Les CHSCT composés de représentants des personnels et de représentants de l'autorité administrative contribuent à la protection de la santé physique et mentale des personnels, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Développer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des personnels

- ✓ **Proposer des conférences et ateliers à tous les personnels** dans le cadre de la semaine nationale de la QVT du 14 au 18 juin 2021 (programme envoyé début juin)
- ✓ **Mettre à disposition des encadrants et des télétravailleurs des services académiques des ressources pour soutenir le télétravail** qui, dorénavant, fait partie de la relation au travail et du mode d'organisation

Mieux répondre

- ✓ **Proposer un accompagnement personnalisé** avec différents interlocuteurs (service juridique, RH...) en cas d'atteintes à votre image ou à votre intégrité
- ✓ **Missionner un binôme de référents formés aux grands principes de la médiation :** confidentialité, neutralité, impartialité ; les référents médiation interviennent, à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines, en lien avec le supérieur hiérarchique, notamment en cas de conflit interpersonnel, l'objectif étant de retrouver une situation de travail apaisée.

3

Tous mobilisés pour mettre en œuvre la RH de proximité et la feuille de route

Les acteurs :



Contact de la Direction des relations et ressources humaines :

ce.drrh@ac-aix-marseille.fr

