

Le détail et le calendrier des 12 mesures du Grenelle de l'éducation

Les conclusions du Grenelle de l'éducation, présentées le 26 mai 2021, donnent lieu à 12 mesures dont la mise en œuvre est annoncée "avant janvier 2022" par Jean-Michel Blanquer ([lire sur AEF info](#)). Elles prévoient en particulier la revalorisation des rémunérations des personnels, la mise en place d'écoles académiques pour la formation continue, le renforcement de la gestion des ressources humaines à l'échelle territoriale via des "feuilles de route RH académiques" et la création d'un "carré régalien" dans chaque rectorat. Voici le détail et le calendrier des mesures.



Les 12 mesures de Grenelle seront mises en œuvre "avant janvier 2022" © MEN

Jean-Michel Blanquer a présenté le mercredi 26 mai 2021 12 mesures issues du Grenelle de l'Éducation ([lire sur AEF info](#)). Le ministre assure que "ces engagements [...] seront tous mis en œuvre avant janvier 2022". Voici le détail et le calendrier de ces dispositions :

Axe 1 : "Personnalisation"

Mesure 1 : "mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels"

Pour faire "face au déficit d'attractivité des métiers de l'éducation nationale", le **MEN** annonce 1,1 milliard d'euros sur 2 ans (2021-2022)

en faveur d'une "revalorisation financière durable des personnels".

La tranche de cette enveloppe mobilisée en 2022 s'élève à 700 M€ et correspond pour :

- 100 M€ à la montée en puissance de mesures de 2021
- 400 M€ à la mise en œuvre des nouveaux engagements
- 200 M€ pour la protection sociale complémentaire des agents du ministère, des AED et AESH.

Cette tranche complète les dispositifs déjà engagés : la prime d'attractivité attribuée aux enseignants, la prime informatique ([lire sur AEF info](#)), les revalorisations indemnitaires pour les CPE et professeurs documentalistes, inspecteurs de l'EN, ~~perdir~~ (lire [ici](#), [là](#)).

Mesure 2 : "Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits"

La définition et la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines des personnels d'encadrement des ministères vont être confiées, à partir de juillet 2021, à une nouvelle direction de l'encadrement (issue de la DGRH et de la MPES) ([lire sur AEF info](#)). À la faveur de la création de cette direction :

- au niveau national : monter en puissance des revues de cadres et du repérage consécutifs des "talents"
- au niveau académique : généralisation des missions académiques de l'encadrement, expérimentée en 2020-2021. Ces missions, pilotées par chaque recteur (stratégie), le secrétaire général et le DRH de chaque académie (opérationnel) visent à constituer des viviers de personnels mobilisables "à moyen terme sur des fonctions d'encadrement avec entretien et suivi de la carrière".

Mesure 3 : "Permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel"

L'enjeu est de "fluidifier le déroulement des carrières" afin de renforcer l'attractivité des métiers. Il est prévu de :

- faciliter le déroulement des carrières des personnels en augmentant le nombre de promotions de grade avec la hausse du

- taux de promotion à la hors classe (+1 700 promotions supplémentaires en 2021 et 2022) et la finalisation de la réflexion sur les conditions d'accès à la classe exceptionnelle
- dans le cadre de la GRH de proximité, mettre en place une structure dédiée dans chaque académie pour définir une politique de mobilité et coordonner les actions dans ces domaines.

Il est également prévu de favoriser les mobilités :

- entrantes, avec l'ouverture d'un chantier pour "améliorer les modalités de classement", en particulier la reprise d'années de services réalisées dans le secteur privé
- internes et sortantes grâce à 5 actions :
 - favoriser les détachements au sein du ministère via un plan de requalification de la filière administrative en 2022 ;
 - favoriser et accompagner l'accès à des fonctions d'encadrement ;
 - permettre les mobilités entre enseignants de I.G.T. et I.P. et faire mieux connaître les métiers et carrières proposés par le MEN ;
 - développer les détachements en interministériel ;
 - développer la mobilité à l'international des enseignants (lire [ici](#) et [là](#)).

La mise en place dans chaque académie d'une structure dédiée à la mobilité de l'ensemble des personnels et d'un dispositif de mobilité internationale des enseignants est annoncée pour septembre prochain.

Mesure 4 : "Personnaliser l'accompagnement des professeurs"

L'objectif "prioritaire" du ministère est de "renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs". À cet égard, il est prévu de créer et développer les postes de "professeurs en service partagé" (déchargés de temps d'enseignement pour un temps dédié aux missions d'aide à l'inspection des enseignants) ainsi que d'augmenter le nombre de conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) dans le 1er degré. Le déploiement des fonctions mixtes est annoncé "à partir de 2022".

Dans chaque rectorat, un "carré régalien" sera créé, en septembre 2021, autour des items "valeurs de la République,

radicalisation, violences, harcèlement". Il s'agit de permettre à chaque professeur ou membre de la communauté éducative d'être informé des dispositifs de protection en place et, pour l'institution, d'apporter une réponse rapide à toute amorce de conflit et d'accompagner le dépôt de plainte.

Axe 2 : "Esprit d'équipe"

Mesure 5 : "Bénéficiaire de nouveaux avantages sociaux"

Le MEN va créer "Préau", une association nationale chargée de développer une offre de prestations culturelles, sociales, touristiques et de loisirs à destination de tous ses personnels. Il prévoit un déploiement de l'offre dès la rentrée scolaire 2021 et une augmentation en 2022 des crédits de l'action sociale ministérielle.

Le calendrier annoncé est le suivant :

- de mai à août 2021 : constitution de l'équipe de l'association, 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 : désignation des représentants des adhérents ; premières adhésions d'associations d'action
- mai 2022 : assemblée générale ordinaire.

Mesure 6 : "Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs"

L'espace numérique "Colibris", développé lors du premier confinement et mis en place dans certaines académies, sera déployé dans toutes les académies à compter de juillet 2021. Le dispositif doit permettre de "simplifier les démarches des personnels, les informer en temps réels des avancées de leur demande" grâce à un "service personnalisé".

Mesure 7 : Dans le 1er degré, "donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives" grâce à "une direction d'école consolidée"

S'agissant de la fonction de directeur d'école, la prime de 450 euros versée à la rentrée 2020 est reconduite à la rentrée prochaine ([lire sur AEF info](#)) tandis que le régime des décharges amélioré va être déployé à partir de septembre 2021 ([lire sur AEF info](#)).

Le MEN annonce, pour janvier 2022, une nouvelle revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciale et, pour septembre 2022, une "nouvelle étape d'amélioration des décharges".

Mesure 8 : Dans le 2nd degré, "donner plus d'autonomie aux équipes" pour "développer leurs projets"

La nouvelle "charte de pratique de pilotage" dans les EPLE, qui sera mise en œuvre en septembre 2021, devrait "permettre de rappeler les marges d'initiative" de l'établissement, notamment en matière pédagogique et éducative.

À partir de 2022, sont annoncés le déploiement des fonctions mixtes, l'augmentation des postes "faisant fonction de personnel de direction" et le déploiement du mentorat.

Axe 3 : "Amélioration du service public de l'éducation nationale"

Mesure 9 : "Partager avec tous les personnes les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail"

Le MEN annonce la mise en place de l'Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels du MENJS (Orbe). Cet observatoire, déjà annoncé en 2019 ([lire sur AEF info](#)), poursuit une "double finalité : informer les décideurs et objectiver le débat public", en bâtissant une culture et une expertise commune sur les questions relatives à la rémunération et au bien-être au travail des personnels du MEN. Les travaux de l'Observatoire ont vocation à donner lieu à des expérimentations, la diffusion de bonnes pratiques ou de recommandations.

La structure réunira les directions compétences de l'administration et des experts désignés par les organisations syndicales selon une gouvernance à deux étages :

- une formation plénière, d'une quinzaine de membres, qui arrête le programme de travail et examine les productions
- un groupe technique permanent qui propose des thématiques d'étude, conduit ou commande des analyses de fond, prépare les dossiers examinés par l'observatoire et répond aux sollicitations du ministre.

La séance d'installation, annoncée pour le mois prochain, sera consacrée au fonctionnement de l'Observatoire, à l'évolution de la rémunération et du pouvoir d'achat des enseignants depuis 2017, à une revue des travaux de la Dépp sur le bien-être des enseignants et à la présentation du programme de travail.

Mesure 10 : "Gérer les ressources humaines au plus près des territoires" via les feuilles de route RH académiques

Dans le cadre de la transformation RH entamée à l'automne 2019 et le déploiement de la RH de proximité en académie, "un plan d'actions dans les territoires" a été lancé en septembre 2020. Il se concrétise par des "feuilles de route RH" académiques, pilotées par les recteurs. Leur diffusion est prévue à partir du 27 mai.

Mesure 11 : "Assurer une continuité pédagogique efficace"

Il s'agit de mettre à la disposition des établissements "un panel d'outils" leur permettant d'assurer effectivement l'accueil et la permanence pédagogique des élèves sur l'ensemble de leur temps scolaire. Le MEN propose ainsi :

- d'optimiser les organisations actuelles de remplacement en s'appuyant sur les ENT.
- de recourir à des dispositifs de type "cours en ligne" ou travail en autonomie, sous la surveillance d'un AED.
- la possibilité pour les chefs d'établissements de recourir à des heures supplémentaires ponctuelles pour les AED

Parallèlement, l'application numérique dédiée au remplacement des professeurs absents, expérimentée dans deux départements, a vocation à être généralisée à partir de la rentrée 2021.

Mesure 12 : "Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante"

Le MEN va lancer un appel à manifestation d'intérêt pour créer, dans chaque académie volontaire, "une école académique de la formation continue". Cette structure sera 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'Inspé et le réseau territorial de Canopé.

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, faciliter l'accès à des formations diplômantes en partenariat avec l'Inspé dans chaque académie.

Le calendrier annoncé est le suivant :

- mai-juin 2021 : lancement de l'appel à manifestation d'intérêt
- juin-décembre 2021 : phase de préfiguration des écoles académiques de la formation continue, 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)
- janvier-août 2022 : ouverture officielle des écoles académiques de formation ; phase d'approfondissement avec la préparation des premiers programmes académiques de formation
- 1er septembre 2022 : mise en œuvre des premiers programmes.