



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNE NOUVELLE GESTION

DES RESSOURCES HUMAINES

**Pour développer
la personnalisation, renforcer
l'esprit d'équipe et améliorer
le service public d'éducation**

UN ENGAGEMENT FORT POUR REVALORISER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

Dès 2017, la revalorisation des personnels a été au cœur de l'agenda social du ministère. À l'issue du Grenelle de l'éducation qui s'est tenu d'octobre 2020 à février 2021, 12 engagements ont été pris pour :

développer
l'accompagnement
et la personnalisation

renforcer
l'esprit d'équipe

améliorer le service
public d'éducation

LES MESURES QUI AUGMENTENT LA RÉMUNÉRATION

DES PERSONNELS ÉDUCATIFS DEPUIS 2021 : + 1,2 MILLIARD €

Les objectifs de la revalorisation des personnels éducatifs :

- accroître la rémunération des jeunes professeurs, CPE et PsyEN, et renforcer l'attractivité du métier de professeur ;
- faciliter le déroulement des carrières et augmenter le nombre de promotions ;
- revaloriser et fluidifier le déroulement des carrières de toutes les catégories de personnels d'encadrement et des directeurs d'école.

Engagement 1

Mieux reconnaître
financièrement l'engagement
des personnels



Professeurs et PsyEN

Jusqu'à

+ 2 200 €/an

Prime Grenelle d'attractivité*

+ 176 €/an

Prime d'équipement informatique

+ 200 €/an

pour les professeurs tuteurs d'AED en
préprofessionnalisation et d'alternants

+ 450 €/an

Revalorisation indemnitaire
pour les professeurs exerçant
en milieu pénitentiaire

+ 426 €/an

pour les PsyEN-EDO (éducation,
développement et conseil en orientation
scolaire et professionnelle)

➤ Augmentation des possibilités d'accès
à la hors-classe

Directeurs d'école

Mesures identiques à celles
bénéficiant aux professeurs
et psychologues
de l'éducation nationale

+ 675 €/an

Revalorisation indemnitaire

➤ Augmentation du niveau des décharges

Professeurs et CPE stagiaires

Jusqu'à

+ 1 200 €/an

(dès la rentrée 2022)

Personnels de direction

Jusqu'à

+ 1 960 €/an

Augmentation de l'indemnité
de fonctions

+ 200 €/an

Augmentation de l'indemnité
de tutorat

➤ Augmentation des possibilités d'accès
à la hors-classe

Personnels d'inspection

+ 2 200 €/an au moins

Revalorisation indemnitaire**

➤ Revalorisation et rapprochement des
grilles indiciaires des IEN et des IA-IPR

Professeurs documentalistes

Jusqu'à

+ 2 200 €/an
Prime Grenelle d'attractivité*

+ 233 €/an
Revalorisation indemnitaire

+ 200 €/an
pour les professeurs tuteurs d'alternants

➔ Augmentation des possibilités d'accès à la hors-classe

Conseillers principaux d'éducation

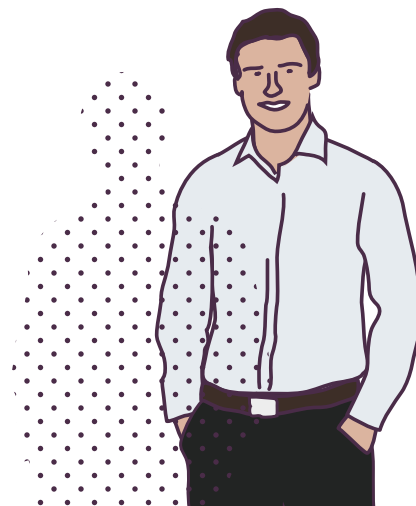
Jusqu'à

+ 2 200 €/an
Prime Grenelle d'attractivité*

+ 236 €/an
Revalorisation indemnitaire

+ 200 €/an
pour les CPE tuteurs d'alternants

➔ Augmentation des possibilités d'accès à la hors-classe



Conseillers de formation continue

+ 10%
Revalorisation indemnitaire

Conseillers pédagogiques de circonscription

+ 500 €/an
Revalorisation indemnitaire

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

+ 1 083 €/an en moyenne
Revalorisation indiciaire

Nouvelle grille indiciaire élargie

➔ Progression indiciaire tous les 3 ans

➔ Nouvelles prestations sociales***

Référents AESH

+ 600 €/an
Indemnité de fonctions

Coordinateurs de pôle inclusif d'accompagnement localisé (Pial)

➔ Création d'une indemnité (en 2022)

Assistants d'éducation

➔ Nouvelles prestations sociales***



Remboursement d'une partie de la protection sociale complémentaire de tous les agents

+ 180 €/an
Personnels affiliés à une mutuelle et selon les conditions d'éligibilité

Forfait mobilités durables

+ 200 €/an
pour les agents qui effectuent leur trajet entre le domicile et le lieu de travail à vélo ou en covoiturage

Montants bruts

* Prime dégressive versée pendant les 22 premières années de carrière à l'ensemble des corps enseignants et assimilés de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat. 2 200 € brut annuels l'année de titularisation (soit 157 € net mensuels), 900 € brut annuels à dix ans de carrière (soit 64 € net mensuels) et 400 € brut annuels à 22 ans de carrière soit 28 € net mensuels).

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

*** Cesu garde d'enfants et prestations offertes par les sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias).

LES MESURES QUI AUGMENTENT LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS

ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ DEPUIS 2021

Les objectifs de revalorisation des filières :

- requalifier les emplois de la filière administrative, pour prendre en compte l'évolution des missions et des métiers ;
- faire converger la rémunération indemnitaire des personnels avec celle versée dans les autres ministères ;
- harmoniser les pratiques indemnitaires au sein des régions académiques et entre les académies ;
- assurer une convergence entre académies, entre services et établissements ;
- continuer à renforcer l'attractivité du ministère et de ses métiers.

Filière administrative*

Catégorie A

+ **490 postes** (en 2022)
Plan de requalification
pluriannuel sur 6 ans (2021-2026)

+ **4 630 €/an** (en moyenne)
Convergence indemnitaire

Catégorie B

+ **1 010 postes** (en 2021 et 2022)
Plan de requalification
pluriannuel sur 6 ans (2021-2026)

+ **2 240 €/an** (en moyenne)
Convergence indemnitaire

↗ Amélioration des taux
de promotion des avancements
de grade pour 2022-2024

Catégorie C

+ **1 424 €/an** (en moyenne)
Revalorisation indemnitaire,
indiciaire et reclassement
avec bonification d'ancienneté

↗ Amélioration des taux
de promotion des avancements
de grade pour 2022-2024

Filière santé

+ **Médecins scolaires**
1 700 €/an (en moyenne)
Revalorisation indemnitaire

+ **Médecins conseillers techniques**
2 700 €/an
Revalorisation indemnitaire

↗ **Médecins du travail**
Revalorisation indemnitaire
dans le cadre de la convergence
interministérielle

+ **Personnels infirmiers**
957 €/an
Revalorisation indiciaire
dans le cadre de la transposition
du Ségur de la santé
aux infirmiers de l'État

+ **400 €/an** (en moyenne)
Revalorisation indemnitaire

Filière sociale

Revalorisation indemnitaire
dans le cadre de la convergence
interministérielle :

+ **Assistants de service social**
3 219 €/an (depuis 2020)

+ **Conseillers techniques
de service social**
4 306 €/an (depuis 2020)

Filière ITRF

↗ Revalorisation indemnitaire
dans le cadre du réexamen
triennal du RIFSEEP



Remboursement d'une partie de la protection sociale complémentaire de tous les agents

+ **180 €/an**
Personnels affiliés à une mutuelle
et selon les conditions d'éligibilité

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

+ **jusqu'à + 220 €/an**

Forfait mobilités durables

+ **200 €/an**
pour les agents qui effectuent
leur trajet entre le domicile et le lieu
de travail à vélo ou en covoiturage

Montants bruts

* Montants des revalorisations applicables sur tout le territoire, les personnels administratifs titulaires exerçant en Île-de-France bénéficient d'une mesure gouvernementale supplémentaire.

UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS RENFORCÉ ET INDIVIDUALISÉ

Engagement 2

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

- ✓ **Création de la direction de l'encadrement** en 2021 pour :

suivre les carrières des personnels d'encadrement intermédiaire et supérieur des ministères

construire un large vivier de personnels mobilisables à moyen terme sur des fonctions d'encadrement grâce à la généralisation des missions académiques d'encadrement

détecter les talents

- ✓ **Renforcement de l'attractivité des métiers dans le cadre d'une seconde voire d'une troisième carrière**, en multipliant les possibilités de parcours professionnels et en fluidifiant le déroulement des carrières :

Engagement 3

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

- mise en place progressive de **cellules Mobilités** dans chaque académie ;
- développement des **mobilités à l'international et en interministériel** avec la possibilité :
 - pour les professeurs des écoles, d'exercer leurs fonctions dans des établissements d'enseignement supérieur,
 - pour les professeurs de lycée professionnel, d'exercer dans l'ensemble des établissements du second degré et de l'enseignement supérieur,

dans l'objectif de **favoriser les mobilités et de renforcer la diversité des parcours** ;

Un comparateur pour accompagner les parcours de mobilité

Un outil d'aide à la décision et de facilitation des démarches de mobilité pour :

- **estimer les possibilités** d'obtenir une mutation ;
- **préciser sa stratégie** de mutation ;
- **comparer des scénarios** de mobilité ;
- **découvrir les services et les dispositifs d'accompagnement de proximité** dans les territoires.

→ <https://info-mutations.phm.education.gouv.fr/sirh-cmpmo-front/>

- augmentation du **taux de promotion à la hors-classe et évolution des règles d'accès à la classe exceptionnelle** pour fluidifier le déroulement de carrière des professeurs et assimilés ;
- revalorisation significative des taux de promotion des corps de catégories B et C du ministère au titre des années 2022 à 2024 ;
- ouverture d'un chantier pour mieux reconnaître les expériences professionnelles dans la grille indiciaire des secondes carrières au sein de l'éducation nationale (une première mesure en 2022 en faveur des lauréats du 3^e concours enseignants) ;
- déploiement de la RH de proximité ;
- mise en place de fonctions mixtes enseignement/inspection et organisation du mentorat dans les premières années pour renforcer la culture commune et le travail collaboratif.

Près de 400 DRH de proximité/conseillers RH de proximité

- ✓ Généralisation en septembre 2021 des **Carrés régaliens** dans toutes les académies pour **une meilleure protection des personnels**.

Engagement 4

Personnaliser l'accompagnement des professeurs

Au sein de chaque rectorat, améliorer la réponse publique dans les quatre domaines stratégiques suivants :

- protection et promotion des valeurs de la République ;
- lutte contre les communautarismes ;
- lutte contre les violences scolaires ;
- lutte contre le harcèlement/cyberharcèlement.

Dans chacun de ces domaines, une équipe dédiée assure un **suivi attentif des signalements** et apporte une **réponse rapide** à toute amorce de conflit.

Favoriser le développement de projets en donnant plus de pouvoir d'agir et d'autonomie aux directeurs d'école et aux équipes des collèges et des lycées :

Des aides et des outils communs

Renforcer l'appartenance et les collectifs pédagogiques grâce à l'accompagnement, aux pratiques professionnelles, aux formations et aux espaces de travail adaptés :

- ✓ **L'association nationale Préau, un bouquet de prestations culturelles, touristiques et de loisirs** pour l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, actifs et retraités.
- ✓ **L'espace numérique Colibris, pour créer les conditions d'une écoute personnalisée et d'un lien privilégié entre chaque personne et son institution**, utilisé par exemple dans le cadre du remboursement du forfait PSC et pour les postes à profil 1^{er} degré.

Engagement 5

Bénéficier de nouveaux avantages sociaux

Engagement 6

Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs

Dans le 1^{er} degré

- ✓ Valorisation de la fonction de **directeur d'école** et amélioration de leurs conditions de travail :

pour déjà 40 % des directeurs d'école, amélioration du régime des décharges

pleine responsabilité de la programmation des 108 h connexes aux heures d'enseignement dans les obligations de service

rentrée 2020 : 12 500 jeunes du Service civique mobilisés pour venir en appui dans les écoles

Engagement 7

Donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives des écoles grâce à une direction d'école consolidée

- ✓ Création des **postes à profil (POP) au niveau national** dans le 1^{er} degré pour valoriser les compétences et permettre d'associer les directeurs d'école au recrutement de leurs équipes.

Dans le 2^d degré

- ✓ **Nouvelle charte des pratiques de pilotage en EPLE** pour s'approprier les bonnes pratiques.
- ✓ **Augmentation du nombre de POP dans le 2^d degré** vers les établissements porteurs de projets et nécessitant des compétences spécifiques.

Engagement 8

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

LE MOUVEMENT POP EN CHIFFRES

- **1^{er} degré** : 4 400 candidatures, 2 040 personnes qui ont participé au mouvement pour 250 postes proposés.
- **2^d degré** : 700 candidatures, 570 personnes qui ont participé au mouvement pour 200 postes proposés.

- ✓ Pour diversifier les viviers, **ouverture d'un concours de recrutement de chefs d'établissement de type 3^e voie**, permettant aux candidats ayant acquis une expérience dans l'exercice d'une activité professionnelle, d'un mandat d'élu local ou d'une activité associative, d'accéder à des postes dans la fonction publique.

UN SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION CONSOLIDÉ

Pour garantir un service public d'éducation fort, l'éducation nationale dispose de plusieurs outils :

✓ **L'Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels - Orbe créé pour bénéficier d'un aperçu objectif du pouvoir d'achat et du bien-être au travail des personnels**, avec la réalisation d'une enquête sur le baromètre du bien-être du personnel.

✓ **Le déploiement des feuilles de route RH dans chaque académie** pour mieux informer, écouter, orienter les personnels, impliquer l'ensemble des acteurs et ainsi assurer une transformation RH en profondeur.

Pour mémoire,
près de 400 DRH de
proximité/conseillers RH
de proximité formés
à l'IH2EF et aujourd'hui
en poste sur l'ensemble
du territoire.

✓ **La mise en place d'une continuité pédagogique efficace** avec :

- l'augmentation du recours aux heures supplémentaires et de la possibilité d'y recourir (personnels à temps partiel, AED) ;
- la mise en place d'un plan de continuité pédagogique ;
- l'expérimentation de solutions numériques qui facilitent le remplacement pour réduire le nombre d'heures de classe sans solution de remplacement.

✓ **Des écoles académiques de la formation continue**, pour :

structurer des cycles de formation au plus près des besoins et de l'environnement de travail des personnels

construire des parcours de formation personnalisés tout au long de la carrière

Engagement 9

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

Engagement 10

Gérer les ressources humaines au plus près des territoires

Engagement 11

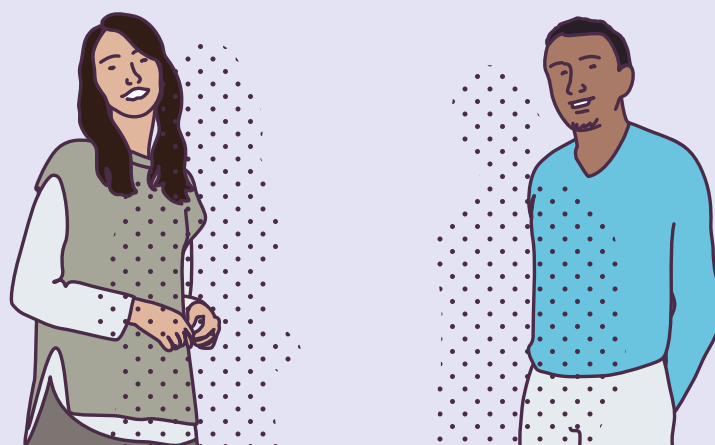
Assurer une continuité pédagogique efficace

Engagement 12

Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante

Une école académique de la formation continue dans chaque académie à la rentrée scolaire 2022.





[education.gouv.fr](https://www.education.gouv.fr)