



ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Nos 12 engagements

pour les ressources humaines



Décembre 2021



Nos 12 engagements

Les 12 engagements pris par le ministre lors du Grenelle de l'éducation trouvent une application concrète au sein de l'académie de Créteil.

Engagée dans une démarche dynamique de gestion des ressources humaines, l'académie de Créteil se fixe notamment pour objectif de donner corps et visibilité aux actions entreprises en faveur des personnels.

Celles-ci sont déjà réalisées ou en cours et participent à la mise en œuvre de [la feuille de route RH \(FRRH\)](#).

Daniel Auverlot
Recteur de l'académie de Créteil

Sommaire



Engagement 1

Mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels

5



Engagement 2

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

6



Engagement 3

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

7



Engagement 4

Personnaliser l'accompagnement des professeurs

8



Engagement 5

Bénéficier de nouveaux avantages sociaux

9



Engagement 6

Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs

10

Engagement 7

Donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives
de nos écoles grâce à une direction d'école consolidée 11

Engagement 8

Donner plus d'autonomie aux équipes des collèges
et lycées pour développer leurs projets 12

Engagement 9

Partager avec tous les personnels les évolutions
du pouvoir d'achat et du bien-être au travail 13

Engagement 10

Gérer les RH au plus près des territoires :
les FRHH de chaque académie 14

Engagement 11

Assurer une continuité pédagogique efficace 15

Engagement 12

Faciliter l'accès à une formation continue
davantage diplômante 16

Annexe

La GRH de proximité
Interlocuteurs et contacts 17



Engagement 1 :

Mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Une revalorisation financière en faveur de nombreux personnels

- ✓ Directeurs d'école
- ✓ Personnels d'enseignement, CPE et psychologues de l'éducation nationale (PsyEn)
- ✓ Personnels d'accompagnement

Personnels de direction

- ✓ Première étape sur la paye de janvier 2021
- 🕒 Deuxième étape sur la paye de janvier 2022

Personnels d'inspection

- 🕒 Sur la paye de février 2022

Personnels ATSS

- ✓ Personnels administratifs
- ✓ Personnels TRF
- ✓ Personnels de santé
- 🕒 Personnels sociaux : sur la paye de janvier 2022

Requalifications dans la filière administrative

- ✓ Requalifications de postes de catégorie C en catégorie B
- 🕒 Requalifications de postes de catégorie B en catégorie A : effectivité prévue pour la rentrée scolaire 2022

Revalorisation et dialogue avec les partenaires sociaux

- ✓ Dans le cadre de groupes de travail et de comités techniques académiques

Promotions à la HC

- ✓ 100% d'utilisation des contingents attribués

Prime d'attractivité

- ✓ Première tranche
- 🕒 Deuxième tranche prévue sur la paye de janvier 2022

- ✓ Prime d'équipement informatique

La protection sociale complémentaire (PSC)

- 🕒 Versement à compter de la paye de janvier 2022

Engagement 2 :

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

DANS L'ACADÉMIE DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ RH de proximité : accompagnement à l'évolution professionnelle

- ✓ Évolution professionnelle :
 - écoute
 - diagnostic
 - accompagnement individualisé et personnalisé
- ✓ Accompagnement individualisé pour la mobilisation des droits au compte personnel de formation (CPF) et au congé de formation professionnelle (CFP)

➔ Cellule « Mobilités »

- 🕒 Identification des besoins et accompagnement spécifique à la mobilité, entrante et sortante :
 - inter fonction publique
 - interministérielle
 - internationale

➔ École académique de la formation continue (EAFC)

- 🕒 Recensement des besoins des agents, notamment en lien avec les besoins du service
- 🕒 Développement de formations visant l'acquisition et la valorisation des compétences
- 🕒 Création d'un parcours académique des cadres (PAC)

➔ Mission académique de l'encadrement (MAE)

✓ Création de la mission

✓ Identification et formation des détecteurs

Première revue des cadres

- 🕒 Identification des potentiels
- 🕒 Constitution du vivier
- 🕒 Parcours académique spécifique dédié aux potentiels, incluant un parcours intercatégoriel des cadres (PIC)

Engagement 3 :

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

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Faciliter le déroulement des carrières, notamment en augmentant le nombre de promotions par grade

Accompagnement

- ✓ Tout au long de la procédure, accompagnement et communication ciblée et active au bénéfice des personnels éligibles :
 - aux promotions de grade
 - aux promotions de corps

Promotions à la HC

- ✓ Utilisation complète des contingents alloués aux personnels :
 - enseignants
 - CPE
 - PsyEn
 - ATSS

➔ Favoriser les mobilités entrantes et sortantes et diversifier les parcours

Opérations de mobilités des enseignants

- ✓ Informations développées par voie de circulaires, de réunions et de guides d'accompagnement
- ✓ Plateformes de mobilités au profit des personnels enseignants des 1^{er} et 2^d degrés
- 🕒 Pour les personnels enseignants du 2^d degré, les CPE et PsyEn : expérimentation d'une campagne annuelle de détachements

Opération de mobilités pour les personnels ATSS

- ✓ Informations développées par voie de circulaires, de réunions et de guides d'accompagnement
- ✓ Plateforme de mobilités
- ✓ Campagne de recrutement au fil de l'eau
- ✓ Participation à des forums de recrutement

- ✓ Accompagnement personnalisé proposé dans le cadre de la RH de proximité et de la cellule « Mobilités »

➔ Structure dédiée auprès de la DRRH pour définir une politique de mobilités et coordonner les actions dans ce domaine

- 🕒 Création et activation de la cellule « Mobilités »

Engagement 4 :

Personnaliser l'accompagnement des professeurs

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Création d'un carré régalien :
valeurs de la République, radicalisation, violences, harcèlement

Protection fonctionnelle systématisée en cas d'agression d'un personnel

- ✓ Accompagnement des personnels, dont une proposition de soutien psychologique
- ✓ Déclaration d'accident de service
- ✓ Instruction des demandes de changement d'affectation dans l'académie ou accompagnement des demandes d'affectation à titre provisoire (ATP) auprès de la DGRH le cas échéant

Suivi plus fin et réponse rapide
aux faits établissement ✓

Accompagnement des dépôts
de plainte par les agents ✓

Information ciblée aux agents 🕒

➔ Augmentation du nombre de conseillers pédagogiques de circonscription (CPC)
dans le premier degré

- ✓ Création de postes en carte scolaire RS 21
en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne

➔ Créer et développer les postes de professeurs en service partagé
(décharges d'enseignement pour des missions d'aide à l'inspection du second degré :
évaluation, accompagnement et formation) 🕒

Engagement 5 :

Bénéficiaire de nouveaux avantages sociaux

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Développer une offre de prestations

✓ Diagnostic du besoin d'amélioration de l'offre de logement

🕒 Développement de prestations ASIA, notamment ciblées sur le logement

🕒 Renforcement des amicales du personnel en lien avec le nouveau dispositif Préau

➔ Renforcer l'information des personnels sur la diversité de l'offre d'actions sociales

✓ Amélioration de la communication :
– édition d'un nouveau guide de l'action sociale plus lisible pour les agents et d'un flyer dédié
– spécifiquement en direction de publics cibles (AESH, AED, etc.)

Engagement 6 :

Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

 Actions réalisées

 Actions en cours

→ Déploiement de Colibris

 Gestion des recours dans le cadre du mouvement intra-académique pour les personnels enseignants du 2^d degré, CPE et PsyEn

 Déploiement technique continu du tenant académique par la DSI

 Déploiement de campagnes nationales (exemple : PSC) et identification de démarches supplémentaires académiques en lien avec les services (rectorat et DSDEN)

 1^{er} degré : lancement de la campagne de postes à profil (POP)

 Diverses campagnes d'information et de communication au bénéfice des personnels

Engagement 7 :

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

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✔️ Actions réalisées

🔄 Actions en cours

➔ Amélioration du régime des décharges

✔️ Seine-Saint-Denis :
situation historiquement
plus avantageuse dans le
département au regard
du régime des décharges
appliqué au national

✔️ Val-de-Marne :
amélioration continue du
régime des décharges

🔄 Seine-et-Marne

➔ Pérennisation de l'indemnité de sujétion spéciale pour les directeurs d'école ✔️ 🔄

Engagement 8 :

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

DANS L'ACADÉMIE DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Mise en œuvre de la nouvelle charte de pratique de pilotage dans les EPLE 🕒

✓ Groupe de travail pour une mise en œuvre académique

➔ Déploiement du plan de formation pour les cadres

✓ 4 campagnes intercatégorielles par an

✓ Plan d'adaptation à l'emploi des nouveaux cadres administratifs gestionnaires matériels et agents comptables

✓ Parcours de formation individualisé pour les chefs d'établissement en fonction de leurs besoins, profils et expériences

➔ Déploiement des fonctions mixtes ✓ 🕒

➔ Augmentation de l'offre de faisant-fonction pour les missions de personnels de direction ou d'inspection ✓ 🕒

➔ Déploiement du mentorat 🕒

Engagement 9 :

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

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

 Actions réalisées

 Actions en cours

Dialogue avec les partenaires sociaux sous forme de groupes de travail, d'instances, d'échanges en format bilatéral ou multilatéral



Communication multi-canaux à destination des agents  

Évaluation du bien-être au travail

 Enquêtes de satisfaction

 Comité des usagers

 Baromètre du bien-être au travail

Engagement 10 :

Gérer les RH au plus près des territoires : les FRHH de chaque académie

DANS L'ACADÉMIE DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Personnaliser l'accompagnement des personnels

✓ Sur le plan de l'évolution professionnelle

🕒 À tous niveaux avec la densification du réseau des correspondants RH de proximité

➔ Renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution par des actions immédiates et visibles

Marquer l'entrée dans le métier

✓ Dispositif d'accueil des nouveaux arrivants, individualisé selon les corps

✓ Formations spécifiques, à l'échelon régional, pour les sortants d'IRA affectés en services académiques

🕒 Portail dédié à l'accueil des nouveaux arrivants

🕒 Parcours d'intégration des agents (PIA)

🕒 Accompagnement à la prise de fonctions des AED en préprofessionnalisation

🕒 Élaboration d'un guide du « tuteur » tous corps confondus

Proposer des formations dédiées lors de la prise de fonctions

✓ Formation d'adaptation à l'emploi

Développer les collectifs de travail

✓ 🕒

➔ Valoriser les compétences

Actions d'accompagnement

✓ Bilans de compétences

✓ Sessions d'exploration collective

✓ Ateliers d'accompagnement à l'expression d'une candidature

Dispositifs d'aide à la mobilité

✓ CPF et CFP : accompagnement individualisé via des entretiens RH de proximité

✓ Ruptures conventionnelles : entretiens de présentation du dispositif et d'accompagnement des démarches

➔ Former

École académique de la formation continue (ÉAFC)

✓ Formation à destination de tous les personnels : 1^{er} et 2^d degrés, personnels d'encadrement et ATSS

Mission académique de l'encadrement (MAE)

✓ Formation à destination des détecteurs

🕒 Identification des potentiels

🕒 Parcours académique dédié aux potentiels, incluant un parcours intercatégoriel des cadres (PIC)

Engagement 11 :

Assurer une continuité pédagogique efficace

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Optimiser les organisations actuelles de remplacement

Un pilotage renforcé du remplacement est mis en place notamment dans le cadre de la mise en œuvre des réformes prioritaires de l'État

- ✓ Coordination de la prise en charge des besoins de remplacement en lien avec les corps d'inspection
- 🕒 Démarches d'amélioration continue de la prise en charge du remplacement via des dialogues et des temps de travail avec tous les acteurs du remplacement

Premier degré

✓ Seine-Saint-Denis

✓ Val-de-Marne

🕒 Seine-et-Marne

Second degré

- ✓ Mise en place de la cellule « Établissement » : guichet unique de dialogue avec les chefs d'établissement
- 🕒 Réorganisation du service dédié aux remplacements courant 2021-22

➔ Recourir à des dispositifs de type « cours en ligne » ou au travail en autonomie (AED en préprofessionnalisation)

- ✓ 1^{er} degré : 100 AED en prépro au niveau M1, participation aux activités pédagogiques complémentaires (APC) également
- ✓ 2^d degré : 175 AED en prépro en collège, participation à « devoirs faits » notamment

➔ Recourir au niveau des chefs d'établissement à des HS ponctuelles pour les AED

- 🕒 En attente du déploiement ministériel pour la mise en œuvre effective de la mesure

Engagement 12 :

Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante

DANS L'ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

✓ Actions réalisées

🕒 Actions en cours

➔ Création de l'École académique de la formation continue (ÉAFC)

Structurer, rendre cohérente
et enrichir l'offre de formation
continue

- ✓ Phase de préfiguration
de l'ÉAFC après
consultation des acteurs
de la formation

Renforcer les moyens de la formation
continue et améliorer la communication

- 🕒 Transfert du projet prévu au ministère
pour le 15 décembre 2021 au plus tard

Mieux assurer le continuum de formation
et faciliter l'accès à des formations
diplômantes en partenariat avec l'Inspé

- 🕒 La création de l'École académique
de la formation continue est prévue
en janvier 2022 avec l'élaboration du
programme académique de formation
pour la rentrée 2022

Annexe

La GRH de proximité : une démarche à votre service

La gestion RH de proximité vise un double objectif : d'une part, un accompagnement individualisé des agents en termes de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelle, et d'autre part, un appui RH de premier niveau aux responsables hiérarchiques ou fonctionnels locaux dans la gestion managériale qui leur incombe ou dans les échanges de proximité qu'ils ont avec leurs collègues, personnels de l'éducation nationale.

Déployée sur tout le territoire de l'académie de Créteil, la GRH de proximité permet ainsi à chacun de vous de disposer de relais identifiés pour vous écouter, vous informer, vous orienter et vous répondre dans les meilleurs délais.

Aussi, afin d'avoir la plus grande lisibilité des interlocuteurs mobilisables en fonction des problématiques rencontrées, vous trouverez en annexe les fiches précisant vos correspondants RH de proximité (CRHP).

Ces dernières sont évolutives et feront, le cas échéant, l'objet de mises à jour régulières.



Retrouvez l'ensemble de vos interlocuteurs et contacts

Une fiche a été réalisée pour chaque catégorie de personnels.
Pour la consulter, veuillez vous munir de votre identifiant et de votre mot de passe.

➔ Vous êtes personnel administratif, technique, de santé, social titulaire ou contractuel

@ pour vous

@ pour les personnels exerçant des missions d'encadrement

➔ Vous êtes personnel d'inspection dans le premier degré

@ pour vous

@ pour l'exercice de vos missions

➔ Vous êtes personnel d'inspection dans le second degré

@ pour vous

@ pour l'exercice de vos missions

➔ Vous êtes personnel de direction

@ pour vous

@ pour l'exercice de vos missions

➔ Vous êtes directrice ou directeur d'école en Seine-et-Marne

@ pour vous

@ pour l'exercice de vos missions

➔ Vous êtes directrice ou directeur d'école en Seine-Saint-Denis

@ pour vous

@ pour l'exercice de vos missions

➔ Vous êtes directrice ou directeur d'école dans le Val-de-Marne

@ pour vous

@ pour l'exercice de vos missions

Retrouvez l'ensemble de vos interlocuteurs et contacts

Une fiche a été réalisée pour chaque catégorie de personnels.
Pour la consulter, veuillez vous munir de votre identifiant et de votre mot de passe.

➔ Vous êtes professeur des écoles titulaire ou contractuel

@ en Seine-et-Marne

@ en Seine-Saint-Denis

@ dans le Val-de-Marne

➔ Vous êtes personnel enseignant du second degré – titulaire ou contractuel @

➔ Vous êtes conseiller principal d'éducation (CPE) – titulaire ou contractuel @

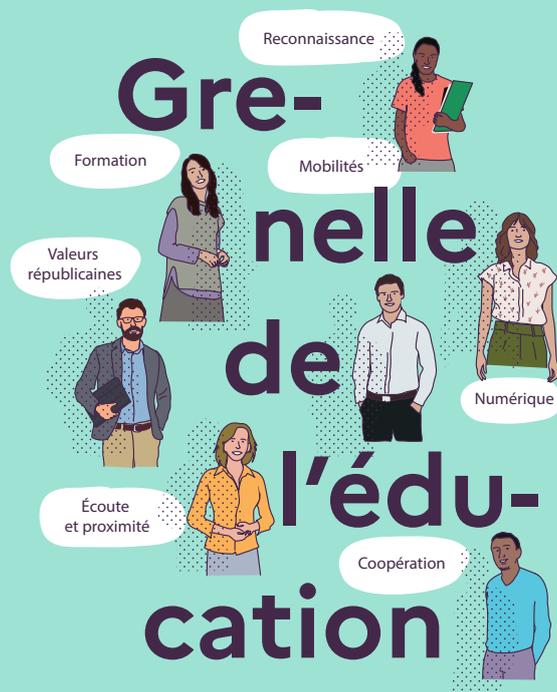
➔ Vous êtes assistant d'éducation (AED) @

➔ Vous êtes accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) @

➔ Vous êtes psychologue de l'éducation nationale (PsyEn) – titulaire ou contractuel

@ dans le premier degré

@ dans le second degré



ac-creteil.fr