

Grenelle de l'éducation

Académie de Dijon

Feuille de route pour les ressources humaines



Sommaire

3 Préambule



4 Pilotage



- Le comité de pilotage
- Les équipes ressources

6 Axe 1 : COMMUNIQUER.



Instaurer une relation plus directe avec chaque agent

8 Axe 2 : ACCOMPAGNER les personnels dans le déroulement de leur carrière et la personnalisation de leurs parcours



10 Axe 3 : COOPÉRER.



Développer une culture commune RH académique

12 Les grandes étapes





Préambule

Cette feuille de route RH de l'académie de Dijon est structurée en cohérence avec les quatre axes du Grenelle de l'Éducation : **reconnaissance, coopération, ouverture, protection.**

Elle a pour principal objectif d'assurer un accompagnement de l'ensemble des personnels de l'académie tout au long de leur carrière avec une volonté forte de **personnalisation des parcours** dans un contexte d'allongement des carrières.

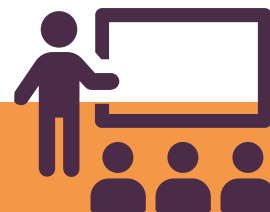
La mise en œuvre de la RH de proximité a permis d'instaurer un lien de confiance avec les personnels engagés dans une démarche d'évolution professionnelle en leur proposant un accompagnement de grande qualité au plus près de leur lieu d'exercice. Cette politique sera poursuivie et renforcée dans le cadre de cette feuille de route et il s'agit désormais d'instaurer le même climat de confiance avec l'ensemble des personnels afin de les accompagner et de les conseiller dans l'ensemble de leurs démarches et questionnements liées à leur carrière : mouvement, promotions notamment.

Cette ambition nécessitera une pleine mobilisation des acteurs RH de proximité que sont en premier lieu les chefs d'établissement et les inspecteurs afin d'apporter à nos personnels les réponses de premier niveau au sein de leur école, établissement ou service. Elle nécessitera également un investissement fort des services de ressources humaines dans l'accompagnement et le conseil de nos personnels dans le déroulement de leur carrière.

La mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la communauté RH constitue le principal enjeu de réussite de cette politique d'accompagnement de l'ensemble de nos personnels dans la construction de leur parcours professionnel.

Les actions de cette feuille de route seront déclinées pour toutes les catégories de personnels de l'académie selon des modalités adaptées aux acteurs et aux outils mobilisables.

Cette feuille de route RH instaure un nouveau mode de gestion des personnels de l'académie qui comprend des actions de formation et une mise en place progressive par étapes autour de 3 axes majeurs : **COMMUNIQUER, ACCOMPAGNER, et COOPÉRER.**



Pilotage

Le déploiement de ce plan d'action sera assuré dans une démarche d'intelligence collective. Le pilotage s'appuiera sur la création d'un comité de pilotage et de deux équipes ressources.

Deux référents académiques (un pour le premier degré, un pour le second degré et les ATSS) seront chargés d'impulser et de coordonner la mise en œuvre de l'ensemble des actions de la feuille de route et de rendre compte au comité de pilotage de l'avancement des travaux et des décisions à prendre pour adapter la feuille de route RH à l'évolution des besoins de nos personnels.

Le comité de pilotage

- ✓ rectrice, secrétaire générale et DRH de l'académie, DASEN,
- ✓ chef de la division des ressources humaines et son adjoint,
- ✓ les deux référents feuille de route RH,
- ✓ les doyens des IA IPR et des IEN 1^{er} et second degré.

Le comité de pilotage sera réuni trimestriellement.

Les équipes ressources

- ✓ **1^{er} degré :**
 - la référente 1^{er} degré
 - SG de DSDEN
 - doyens 1^{er} degré
 - un IEN par département
 - référents directeurs d'école
 - un collègue du service communication
- ✓ **2nd degré et ATSS :**
 - la référente 2nd degré et ATSS,
 - les doyens des IA-IPR et des IEN ET-EG
 - un collègue du service communication
 - un gestionnaire désigné par chaque bureau de gestion DIRH
 - représentants des chef d'établissements et des gestionnaires d'EPL
 - des enseignants proposés par les corps d'inspection







AXE 1 :

COMMUNIQUER.

Instaurer une relation plus directe avec chaque agent

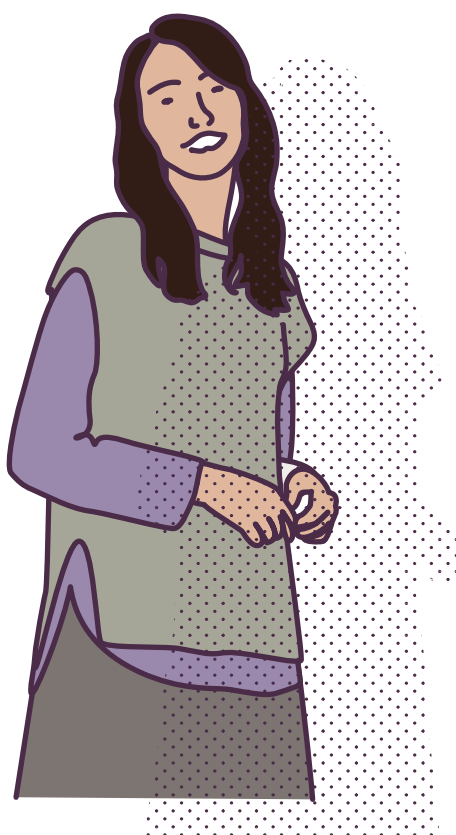
✓ Objectif 1 : personnaliser la communication individuelle

- Mettre en place **des comités éditoriaux** (plusieurs échelons : académique, départemental, services afin de définir les bonnes pratiques dans la communication individuelle à destination des personnels : fixer un cadre de communication bienveillante pour chaque courrier envoyé par les services RH **avril - décembre 2021**)
- Généraliser l'**utilisation des adresses électroniques fonctionnelles** dans les services RH pour chaque gestionnaire en vue de faciliter les échanges, améliorer le traitement des demandes et assurer une continuité de service **septembre 2021**

✓ Objectif 2 : améliorer la communication institutionnelle

- Élaborer et diffuser une **lettre d'information RH** avec une déclinaison spécifique pour les enseignants du 1^{er} degré et pour les directeurs d'école (comité de pilotage dès le mois de mai 2021) **septembre 2021**
- Communiquer auprès des personnels sur les **dispositifs de protection dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions** (protection fonctionnelle) et dans le domaine de la santé au travail (médecine de prévention et actions du réseau PAS MGEN) **septembre 2021**
- Dématérialiser certains processus de gestion RH via des **applicatifs ergonomiques** permettant de faciliter les démarches administratives et de les rendre plus accessibles. Mettre en place un **suivi du traitement des demandes** et systématiser les accusés de réception électroniques, avec un déploiement séquencé par campagne tel que mouvement, postes adaptés, temps partiels. Mise en œuvre de l'outil VALERE **2021-2022**

- Constituer des **comités de réécriture et de relecture** des notes de service RH intégrant des personnels **rentrée 2021-2022**
- Mettre en ligne les **organigrammes fonctionnels et les annuaires sur le PIA** pour le rectorat et les 4 DSDEN (accès identique au PIA pour tous les personnels) **septembre 2021**
- Mettre en ligne des **fiches d'information thématiques** dans le domaine RH pour les principaux actes de gestion : s'appuyer sur l'exemple du mouvement intra académique du second degré pour lequel des fiches existent déjà **2021-2022**





AXE 2 :

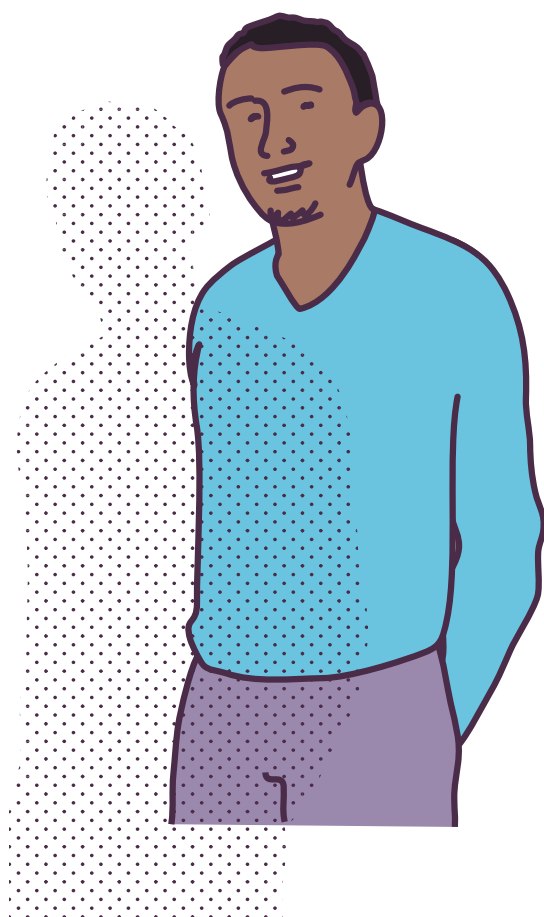
ACCOMPAGNER les personnels dans le déroulement de leur carrière et la personnalisation de leurs parcours

✓ Objectif 1 : accompagner la prise de fonction

- Valoriser le **livret d'accueil** des nouveaux arrivants et le livret d'accueil des personnels non titulaires **septembre 2021**
- Construire un **protocole d'accueil** et de présentation des structures de l'éducation nationale (webinaire et capsules vidéo disponibles toute l'année pour les arrivants en cours d'année) **septembre 2021**
- Étendre le **dispositif du tutorat à l'ensemble des nouveaux personnels**, identification de personnes ressources pour tous les personnels nouvellement affectés dont les non titulaires **septembre 2021**

✓ Objectif 2 : accompagner tout au long de la carrière

- Mieux informer sur les **dispositifs d'accompagnement des projets individuels de mobilité et de reconversion**, dispositifs déployés par les conseillers RH de proximité : ateliers curriculum vitæ, compétences, lettre de motivation, simulation d'entretien professionnel, entretiens de proximité sur le territoire et en établissement dans le cadre d'informations collectives. Informations individuelles et collectives sur tout le territoire des dispositifs de mobilité et de reconversion **mai 2021**
- Formations **PERDIR** sur la gestion des ressources humaines en établissement, gestion des conflits, gestion de classes **2021-2022**
- Médiation institutionnelle : **formation d'un cadre** de la cellule de gestion des ressources humaines à la médiation institutionnelle. Expérimentation au cours de l'année scolaire en cours **2021-2022**





AXE 3 : COOPÉRER. Développer une culture commune RH académique

✓ Objectif 1 : promouvoir une gestion RH qualitative et de proximité

- Professionnaliser les acteurs RH : **webinaires RH à destination des chefs d'établissements et des inspecteurs** novembre 2021
- **Mobiliser les cadres supérieurs** et intermédiaires en les associant à des réunions informatives et collaboratives sur les thématiques RH avril 2021
- **Dématérialiser les processus RH** qui peuvent l'être : mettre en place un groupe de travail qui définira les procédures pouvant être dématérialisées notamment pour la transmission des documents attendus en matière de mobilité ou d'avancement afin d'apporter plus de réactivité. **Déploiement de l'outil VALERE 2021-2022**
- **Formation des gestionnaires des services RH** sur l'écoute active et la communication bienveillante envers les usagers / agents octobre 2021
- Valoriser le réseau des conseillers RH de proximité : **renforcer la communication** pour permettre leur identification et la connaissance de leurs missions avril 2021
- Communiquer les calendriers de gestion aux acteurs RH de proximité septembre-octobre 2021

✓ Objectif 2 : améliorer la qualité de vie au travail

- **Former les cadres des services déconcentrés au management** des équipes à distance et diffuser un guide du manager à distance **mars-avril 2021**
- **Prévenir les risques liés au travail à distance** par des actions menées par la médecine de prévention : entretiens infirmière santé au travail avec les travailleurs à distance et guide du travail à distance **avril 2021**
- Former les cadres à la QVT : mobiliser les actions du réseau PAS MGEN **2021-2022**
- Enrichir le portail des territoires : **améliorer la qualité de l'accueil** par l'accessibilité à l'information de l'ensemble des services proposés aux personnels (parcours professionnel, services et aides sociales) **novembre 2021**
- Renforcer la diffusion du **livret d'accueil** des nouveaux arrivants dans l'académie **novembre 2021**
- Accompagner les personnels nouvellement nommés dans leurs démarches : dispositif de recherche d'un logement avec recensement des possibilités de cautionnement, de logement d'urgence, travail avec bailleurs sociaux avec une diffusion sur le portail des territoires **2021-2022**
- Valoriser la politique académique d'action sociale **septembre 2021**
- Mettre en place de manière progressive des groupes de travail QVT par métier **2021-2022**
- Développer la **culture de la qualité de l'accueil** : planifier des formations au plan académique de formation **2021-2022**

✓ Objectif 3 : former les cadres

- **Former les managers à la lutte contre les préjugés et stéréotypes** pour promouvoir une plus grande égalité professionnelle, formation à la communication bienveillante **décembre 2021**
- Engager la **formation des cadres sur l'accompagnement des personnels à la dématérialisation** et à ses enjeux (formation institutionnelle au plan académique de formation) **décembre 2021**
- Donner du sens : **former les cadres intermédiaires à l'accompagnement du changement** **rentrée 2021**
- **Former les cadres en EPLE à la gestion des ressources humaines** **2021-2022**

Feuille de route RH dans l'académie de Dijon : les grandes étapes



Construire un protocole d'accueil et de présentation des structures de l'éducation nationale

Diffuser le livret d'accueil des nouveaux arrivants et à destination des contractuels enseignants

Élaborer et diffuser une lettre d'information avec une déclinaison pour les directeurs/directrices d'école

Former les cadres au management des équipes à distance

Informar sur les dispositifs d'accompagnement de la CGRH et les actions des CRHP

Communiquer auprès des personnels sur la protection fonctionnelle et la santé au travail

2021

MARS

AVRIL

MAI

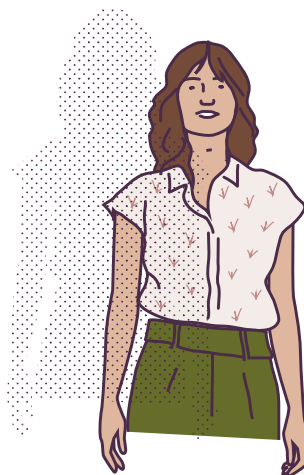
JUIN

SEPTEMBRE

Constituer des comités éditoriaux pour repenser les modes de communication bienveillante pour l'ensemble des courriers

Diffuser les fiches d'information thématiques sur le mouvement

Déployer les actions de prévention des risques liés au travail à distance



Informar les cadres en EPLE sur les dispositifs RH d'accompagnement

Favoriser le décroisement dans les métiers et les fonctions : dispositif Vis ma vie

Dématérialiser des process de gestion RH via des applicatifs

Mettre en place les groupes de travail sur la QVT par métier

Webinaires RH, capsules vidéo

Constituer des comités de réécriture et de relecture des notes de service RH

2021

2022

OCTOBRE

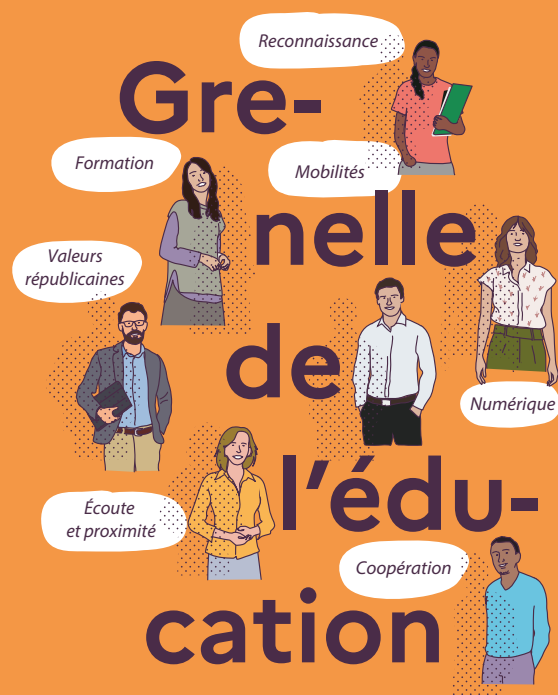
NOVEMBRE

DÉCEMBRE

Mettre en ligne les organigrammes fonctionnels

Former les managers à la lutte contre les préjugés et stéréotypes

Déployer la mission académique de l'encadrement



www.ac-dijon.fr