



ACADÉMIE
DE BESANÇON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Besançon

Feuille de route pour les ressources humaines





Sommaire

	Préambule	3
I.1	Lignes directrices de gestion : Information, qualité.	4
I.2	Fluidifier la communication avec les EPLE	6
II.1	Formations/ informations RH : capsules et webinaires thématiques	7
II.2	Rencontres RH en EPLE	9
II.3	Création d'une fonction recrutement	11
II.4	Le séminaire des cadres	13
II.5	Ateliers de co-développement	15
III.1	Garantir une rentrée sereine sur les ressources humaines	16
III.2	Des capsules vidéo signées : une communication accessible	18
III.3	Une réponse précise aux besoins en formation des personnels	20
III.4	Un suivi des rendez-vous de carrière	22
III.5	Création d'une mission académique de l'encadrement	24
III.6	Un plan d'actions académiques sur la qualité de vie au travail	26
III.7	Accompagner les agents dans les moments clés	28
III.8	La retraite des agents : un nouveau départ	29
III.9	Favoriser le télétravail	30
III.10	« Vis ma vie » : pour découvrir d'autres métiers	31
III.11	Un cadre de travail sécurisé pour les agents contractuels	33
IV.1	Une information RH de proximité	35
IV.2	Une communication régulière lors de la phase des mutations	37
IV.3	Accompagner les situations de handicap	38
IV.4	Rénover la communication interne	39

Préambule

Le contexte d'exercice du métier d'enseignant comme de l'ensemble des métiers de l'éducation est en pleine évolution. La Loi de Transformation de la Fonction Publique, tout en introduisant de nouveaux droits pour les agents, modifie les modalités du dialogue social. Le Grenelle de l'Éducation a fait apparaître les aspirations de l'ensemble des personnels à bénéficier d'une politique des ressources humaines nouvelle, plus accompagnante, ouverte et valorisante.

L'académie de Besançon se place dans ce cadre de rénovation pour repenser ses objectifs et ses actions en termes de ressources humaines. Forte de sa dimension « à taille humaine » et de l'engagement de ses cadres pour construire et développer une politique ressources humaines de proximité, elle a pour objectifs de rendre les métiers qui la composent plus attractifs, de renforcer les compétences professionnelles et la fonction managériale, d'offrir à ses personnels un cadre de travail de qualité et de développer leur fierté d'appartenir à l'éducation nationale.

Afin d'assurer la modernisation en profondeur de notre gestion des ressources humaines tout en assurant la confiance des personnels, le comité de direction, instance de pilotage de la feuille de route RH académique, s'est fixé quatre axes d'intervention, eux-mêmes déclinés en vingt et une actions.

Ainsi, l'académie s'engage dans la mise en œuvre d'un dialogue social rénové et d'une acculturation Ressources humaines de tous les acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaines. Tout en créant les conditions d'un accompagnement renforcé des personnels et de leur parcours professionnel, elle souhaite moderniser sa communication pour la rendre plus claire et plus accessible à l'ensemble des personnels.

Pace qu'il s'agit de constater concrètement et rapidement les actions sur les différents axes, chacune d'entre elles est déclinée sous forme de fiche faisant apparaître les modalités opérationnelles, ainsi que le calendrier de mise en œuvre de celles-ci. Convaincus que la qualité du service rendu par notre institution passe prioritairement par le développement des compétences et le bien être de ses personnels, cette feuille de route va évoluer et être enrichie par les contributions des organisations syndicales, des personnels d'encadrement mais aussi de tout à chacun à travers des propositions spontanées.



Lignes directrices de gestion : Information, qualité

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°84-16 du 16 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion académiques sur la mobilité (LDG du 9 mars 2021) et sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels (LDG du 18 janvier 2021) déclinent de manière pluriannuelle les orientations nationales et académiques de mobilité et de valorisation des parcours professionnels.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Améliorer la compréhension des règles de gestion des carrières pour une **meilleure projection en termes de parcours professionnel**
- ✓ Améliorer la qualité et **sécuriser nos process de gestion**
- ✓ Informer les agents de manière **claire et pédagogique**

Rendre transparente la gestion des RH des personnels et créer les conditions de la confiance

Public cible

- ✓ Ensemble des personnels
- ✓ Organisations syndicales
- ✓ Services de gestion académique

Description de l'action

- ✓ Reprise et **rénovation des circulaires** des différents services de gestion sur la mobilité et la gestion de la carrière des personnels

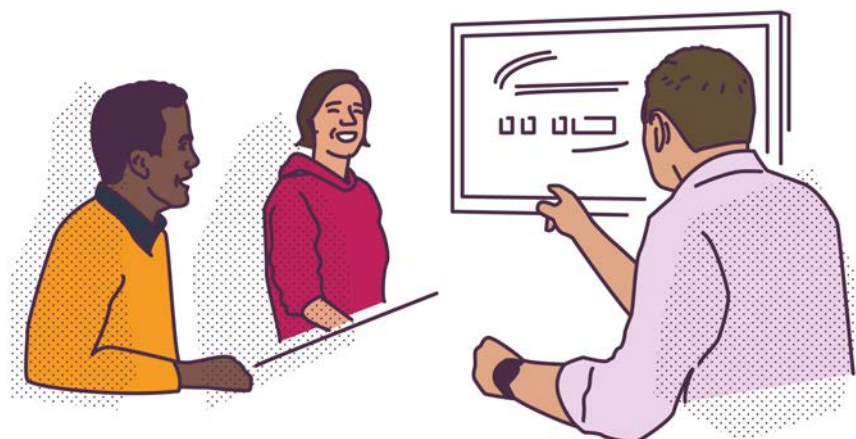
- ✓ Créer des **infographies explicatives sur les règles de gestion**
- ✓ Elaborer un **plan de certification qualité annuel** qui établit les points et les modalités de contrôle
- ✓ **Communiquer** sur les résultats de ces contrôles qualité
- ✓ Consolidation des LDG en un document unique
- ✓ **Rénover le site académique** portant sur les ressources humaines

Calendrier

- ✓ LDG promotion et valorisation des parcours professionnels : **publications suite au CTA du 18 janvier 2021**
- ✓ LDG mobilités : publication suite au CTA de repli du **9 mars 2021**
- ✓ Groupes de travail avec les organisations syndicales : **avril/mai 2021**
- ✓ Formalisation du plan certification par les services : **mai/juin 2021**

Evaluation

- ✓ Fiches de contrôles dans le cadre du plan de certification qualité
- ✓ Bilan annuel





Fluidifier la communication avec les EPLE

La Loi de transformation de la fonction publique invite à renouveler nos modalités de communication avec les organisations syndicales des personnels de direction.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Identifier les informations à transmettre par les services du rectorat, quand, sous quelles formes
- ✓ Informer les agents de manière claire
Mettre en place un rythme de travail et d'échanges
- ✓ Créer les conditions de la confiance et du dialogue social apaisé.

Public cible

- ✓ Chefs d'établissements
- ✓ Secrétariat des EPLE

Description de l'action

- ✓ Construire un calendrier des principaux actes de gestion qui rythment l'année scolaire : calendrier des instances (outil numérique partagé avec les EPLE)
- ✓ Constitution d'un groupe de travail pour identification des besoins de communication (hors aspects calendaires et instances)

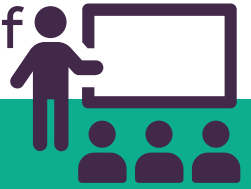
Calendrier

- ✓ Calendrier de gestion : septembre 2021. Déploiement au cours de l'année scolaire
- ✓ Groupe de travail pour identifier les besoins de communication

Evaluation

- ✓ Suivi des effets de ces informations sur les conditions de travail des personnels de direction au cours des commissions Blanchet





Formations/ informations RH : capsules et webinaires thématiques

Dans le cadre de la rénovation des ressources humaines de proximité, l'académie de Besançon souhaite accompagner ses personnels cadres administratifs, inspecteurs et chefs d'établissement vers une acculturation RH.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Sensibiliser les cadres aux enjeux de la RH de proximité
- ✓ Apporter aux agents un **premier niveau d'information RH**
- ✓ Apporter une information sur la gestion des ressources humaines à destination de cadres ayant peu de temps à consacrer à la formation

Public cible

- ✓ Chefs d'établissement
- ✓ Chefs de service
- ✓ Adjointes gestionnaires
- ✓ Inspecteurs

Description de l'action

- ✓ Construire un **plan annuel d'informations RH** :
 - Identification et **hiérarchisation des thèmes** de formation/information
 - Constitution et proposition d'un **calendrier des communications**
- ✓ **Identifier les besoins de formation ou d'information RH** des chefs d'établissements, des adjointes gestionnaires, des inspecteurs et des chefs de service
- ✓ Identifier les thèmes sur lesquels l'académie souhaite communiquer et pour lesquels elle dispose des ressources pour porter les communications (référént handicap)
- ✓ Organiser des **webinaires de courte durée**

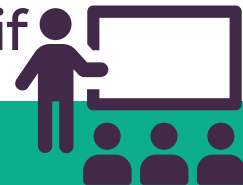
Calendrier

- ✓ Identification des besoins et des ressources : lancement au **printemps 2021 pour mise en place en septembre 2021**

Evaluation

- ✓ Sondage de satisfaction auprès des publics cibles
- ✓ Nombre de connexions





Rencontres RH en EPLE

Dans le cadre de la feuille de route RH académique, le secrétariat général et les services de gestion vont à la rencontre des chefs d'établissements et de leurs équipes afin de les accompagner dans la gestion des ressources humaines présentes au sein de leur établissement.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Accompagner la gestion des ressources humaines de l'établissement : **valoriser les compétences et accompagner la difficulté**
 - Éviter que des situations RH de difficultés ne s'installent dans la durée
 - Manifester de la reconnaissance en valorisant les talents présents dans l'établissement
- ✓ **Créer des liens de travail** et fluidifier les relations entre la direction des établissements et les services de gestion rectorat
- ✓ **Informar les équipes de direction** sur les processus RH

Public cible

- ✓ Equipe de direction des EPLE et des établissements privés sous contrats

Description de l'action

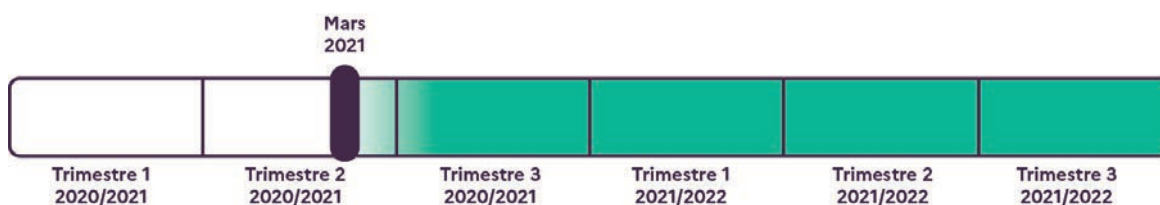
- ✓ Organiser une **réunion d'échange au sein des établissements scolaires** sur le champ des ressources humaines et l'organisation administrative de l'établissement. Une dizaine d'établissements sont concernés par cette action chaque année
- ✓ Co-construire des **réponses adaptées aux situations individuelles** repérées
- ✓ En amont de la rencontre, les services et les CRH remplissent une Fiche descriptive des problématiques repérées
- ✓ Pendant la rencontre, le **dialogue** s'engage autour de quatre axes : situations individuelles à valoriser- situations individuelles à signaler en raison de difficultés- organisation du travail – actions à mettre en œuvre

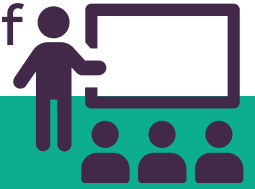
Calendrier

- ✓ Organisation des réunions : **Mars à juin 2021**

Evaluation

- ✓ Suivi des actions d'accompagnement : nombre et nature des accompagnements
- ✓ **Questionnaire de satisfaction** et de propositions d'évolution du déroulé des rencontres RH





Création d'une fonction recrutement

Dans le cadre de la participation de l'académie à l'appel à projet de la DGAFP, l'académie de Besançon a été retenue pour un accompagnement financier à la mise en œuvre de son projet « SARI », sur la création d'une fonction recrutement.

Le **projet SARI** vise à trouver des réponses aux problématiques suivantes :

- **Durée de vacance des postes** et temps mis à recruter souvent trop longs, tous personnels confondus
- **Manque d'attractivité et de visibilité** des offres d'emploi de l'académie
- **Diversification des profils** des personnels recrutés et **meilleur repérage des compétences rares**. Alimentation des viviers d'emploi
- Part croissante des personnels âgés de 59 ans et plus ; part des moins de 30 ans sensiblement inférieure à la moyenne nationale
- Une fonction recrutement répartie sur de nombreux acteurs, des compétences et savoir-faire non capitalisés, une professionnalisation qui reste à construire
- Contexte de **rationalisation des ressources** qui rend essentiel de garantir la qualité des recrutements et leur meilleure adéquation possible avec les besoins réels
- **Évolution des filières de recrutement**

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ **Professionaliser** les acteurs devant procéder à des recrutements au sein de l'académie
- ✓ **Améliorer la lisibilité** et l'attractivité des offres d'emploi
- ✓ **Garantir la meilleure intégration possible** des nouveaux arrivants

Public cible

- ✓ Tous les agents mais aussi les personnels extérieurs susceptibles d'être recrutés par l'académie de Besançon

Description de l'action

- ✓ **Renforcer les potentiels de recrutement** : renforcer la visibilité et l'attractivité de nos

postes et de nos métiers, **créer des liens avec les acteurs locaux de l'emploi**, anticiper les besoins de recrutement et alimenter les viviers, mieux identifier les compétences internes à l'académie, ...)

- ✓ **Professionaliser les processus de recrutement** (formaliser le processus, former les membres des commissions de recrutement, assurer la meilleure adéquation entre besoins du recruteur et attentes du candidat, repenser les fiches de poste)
- ✓ **Intégrer les nouveaux arrivants** (personnaliser et accompagner l'intégration des nouveaux agents, informer l'ensemble des personnels concernés de l'arrivée et de l'installation du nouvel arrivant, ...)

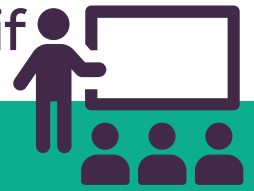
Calendrier

- ✓ **D'avril à novembre 2021** : diagnostic, préconisations, plan d'action, mise en œuvre phases 1 à 3
- ✓ **2022** : mise en place opérationnelle de la fonction recrutement

Evaluation

- ✓ L'évaluation en année N+1 ou N+2. Création d'indicateurs sur les délais et la qualité des recrutements





Le séminaire des cadres

Dans le cadre d'un projet de rénovation globale des fonctionnements RH internes et pour venir en soutien d'une politique académique de modernisation et de montée en compétence des cadres, le secrétariat général travaille à la conception d'un premier séminaire des cadres des services académiques.

Le séminaire des cadres s'adresse à l'ensemble des agents en position d'encadrement au sein de l'académie, affectés en rectorat et en DSDEN, et quel que soit le nombre d'agents encadrés.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ **Former aux évolutions** qui résultent de la loi de transformation de la fonction publique
- ✓ **Créer un collectif de travail** et du lien entre les cadres des services académiques
- ✓ Entretien d'une **réflexion sur les modalités de management** des services : découvrir les attendus du métier au soutien des transformations à porter au sein des organisations de travail

Favoriser une **bonne communication entre les cadres** et des échanges réguliers dans une situation géographique bi-site

Créer les conditions d'un échange de bonnes pratiques et d'un transfert de connaissances / compétences

Nécessité d'offrir aux agents une **formation au métier de cadre** et une sensibilisation aux enjeux que revêt leur fonction (formation des agents, valorisation, optimisation de l'organisation du travail, identification des leviers de simplification, ...)

Public cible

- ✓ Agents en position d'encadrement affectés en services académiques et départementaux

Description de l'action

- ✓ Constitution d'un **groupe de pilotage** pour la conception du contenu du séminaire des cadres
- ✓ Constitution d'un **groupe d'intervenants organisateurs** pour encadrer le déroulement du séminaire et animer des ateliers en groupes

- ✓ Détermination du budget à consacrer à cette action de formation
- ✓ Prospection des intervenants extérieurs pour la partie formation et pour la demi-journée de cohésion (entreprises et artisans locaux)
- ✓ Déroulement du séminaire sur 4 demi-journées

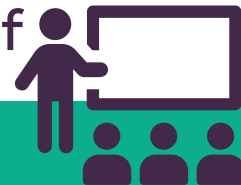
Calendrier

- ✓ **Septembre/octobre 2021.**

Evaluation

- ✓ Questionnaire satisfaction





Ateliers de co-développement

Afin d'accompagner les personnels dans leurs parcours professionnels, de les aider à acquérir de nouvelles compétences et de développer de nouvelles modalités de travail, des ateliers de co développement sont proposés aux personnels d'encadrement.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Créer un **collectif de travail** et du **lien** entre les agents
- ✓ Développer la **recherche de solutions en équipe**
- ✓ Créer les conditions d'un échange de bonnes pratiques et d'un transfert de connaissances / compétences

Public cible

- ✓ Personnels de l'académie

Description de l'action

- ✓ Faire appel à un cabinet pour animer plusieurs **ateliers**
 - Profiter de cette intervention pour permettre à des personnels d'être **formés à l'animation des ateliers de co-développement**
 - Développer cette action grâce aux personnels qui auront été formés
- ✓ Constituer des **groupes de co-développement** entre professionnels exerçant un métier similaire : chefs d'établissement, adjoints gestionnaires, chefs de services, chefs de divisions...

Calendrier

- ✓ **Septembre/octobre 2021**, en fonction des contraintes de disponibilité des intervenants compte tenu du contexte sanitaire

Evaluation

- ✓ Questionnaire satisfaction





Garantir une rentrée sereine sur les ressources humaines

Dans le cadre de la rénovation de la politique RH de proximité, l'interrogation des fonctionnements habituels invite à favoriser et mettre en place plus de liens avec les établissements à des moments de gestion importants afin d'assurer les établissements de l'accompagnement apporté par l'institution.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ **Créer des liens** de travail et fluidifier les relations entre les services de gestion de personnels et les chefs d'établissement
- ✓ Permettre à chaque établissement de **commencer l'année scolaire avec des équipes** enseignantes, de vie scolaire ou administratives **complètes**
- ✓ Faciliter l'accès aux services par les établissements, sur une période chargée en communications téléphoniques : la semaine qui précède la rentrée

Public cible

- ✓ Chefs d'établissements

Description de l'action

- ✓ Mettre en place un **interlocuteur académique unique** (gestionnaire, chef de bureau, de division ou membre du secrétariat général) pour toutes les questions des établissements du second degré concernant la gestion des personnels
- ✓ L'interlocuteur unique fait le lien avec l'ensemble des services afin de dénouer les situations
- ✓ Créer un **calendrier des appels** pour planifier une prise de contact avec les chefs d'établissements
- ✓ S'engager à **apporter une réponse à toutes** les questions soulevées, par le même canal dans un délai court (72 heures dans la mesure du possible en fonction du problème exposé)

Calendrier

- ✓ 1^{er} septembre 2021 des intervenants compte tenu du contexte sanitaire

Evaluation

- ✓ Feed-back au fil de l'eau
- ✓ Retours positifs en commission Blanchet
- ✓ Evaluation à l'occasion de la rentrée 2022





Des capsules vidéo signées : une communication accessible

Dans le cadre de la rénovation des ressources humaines de proximité, l'académie de Besançon souhaite mobiliser des canaux de communication plus adaptés aux besoins et aux demandes de ses personnels.

Afin de s'inscrire dans les enjeux de son plan académique handicap, la correspondante handicap de l'académie est formée pour construire des webinaires en langue des signes.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Veiller à la **bonne inclusion des personnels** de l'académie en situation de handicap dans le déploiement et la conception de la nouvelle stratégie de communication RH ;
- ✓ S'inscrire dans la trajectoire nationale de **prise en compte des situations de handicap** ;
- ✓ Concrétiser, au bénéfice des agents, les compétences acquises par la correspondante handicap académique

Public cible

- ✓ Agents en situation de handicap
- ✓ Tous les agents

Description de l'action

- ✓ Identification d'une première série de thème pour expérimenter le projet (aménagement de poste, postes adaptés, ...)
- ✓ **Détermination du moyen technique** de signature à mobiliser
- ✓ **Construction des scénarii** pour la conception visuelle des capsules
- ✓ Identification des canaux de communication adéquats
- ✓ Ce projet est en lien direct avec la fiche **n°II.1 – Thèmes d'information – Capsules et Webinaires**

Calendrier

- ✓ Lancement **septembre 2021**

Evaluation

- ✓ Nombre de prises de contact avec la correspondante handicap
- ✓ Nombre de connexions.





Une réponse précise aux besoins en formation des personnels

Dans le cadre de la rénovation des ressources humaines de proximité, l'académie de Besançon souhaite cibler de manière précise les besoins de formation et adapter son offre de formation en fonction.

Le constat est celui d'une adéquation parfois insuffisante temporellement ou sur les contenus entre les besoins réels et l'offre proposée.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Mettre à disposition une **offre de formation suffisante** sur les points essentiels pour les personnels
- ✓ Identifier les **périodes de l'année adaptées** pour favoriser un maximum de participations
- ✓ S'inscrire dans une **trajectoire de professionnalisation constante** des agents, tout au long de leur parcours professionnel

Public cible

- ✓ Tout personnel en EPLE dans les réseaux d'éducatons
- ✓ Agents administratifs en établissement et en services académiques

Description de l'action

- ✓ Construction d'une **méthode de recueil des besoins** en formation des enseignants au sein des réseaux d'éducation par les conseillers en formation
- ✓ Construction d'une **méthode de recueil des besoins** des personnels administratifs, ITRF
- ✓ Constitution d'un **groupe de travail DIFOR- CRH**
- ✓ Recherche de formateurs
- ✓ Inscription au PAF de formations correspondant aux besoins identifiés

Calendrier

- ✓ Action débutée en **janvier 2021**

Evaluation

- ✓ Evaluation des formations dans le cadre du PAF





Un suivi des rendez-vous de carrière

Dans le cadre du déroulement des rendez-vous de carrières des personnels enseignants, il peut être fait mention d'une appréciation de suivi « à consolider ». L'académie de Besançon souhaite porter une attention particulière à l'accompagnement offert à ces personnels.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Construire un **accompagnement « sur-mesure »** pour ces enseignants identifiés en difficulté
- ✓ Offrir une **formation adaptée**
- ✓ S'inscrire dans une **trajectoire de professionnalisation constante** des agents, tout au long de leur parcours professionnel
- ✓ S'assurer de la **qualité des enseignants dispensés aux élèves**

Public cible

- ✓ Personnels enseignants du second degré

Description de l'action

- ✓ **Groupe de travail** mis en place avec les différents acteurs du projet (doyen, formateur, DPE,...)
- ✓ Formalisation d'un **circuit d'identification des enseignants concernés** pour constituer un vivier d'enseignants à inclure dans le dispositif en construction
- ✓ Construction d'une **formation « sur mesure »**, sur 2 ans, **individualisée** :
 - Tutorat
 - PAF
 - Dispositif Parade
 - Accompagnement par CRH
 - Mobilisation du CPF
- ✓ Construction d'une **formation évolutive** sur les deux années : Intensité de la formation dégressive en fonction des évolutions et de la durée

Calendrier

- ✓ Le projet est en cours de mise en place pour un déploiement au **premier trimestre 2021-2022**

Evaluation

- ✓ Evaluation à l'occasion du rendez-vous de carrière prochain
- ✓ **Suivi annuel** par le service de gestion, le corps d'inspection et le pôle RH





Création d'une mission académique de l'encadrement

Dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels, rappelée notamment par les lignes directrices ministérielles de gestion pour la mobilité des personnels et déclinée au niveau académique, l'académie souhaite renforcer l'accompagnement dans la carrière de ses cadres A.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Repérer des profils et des potentiels
- ✓ Fidéliser les cadres A en identifiant les parcours professionnels potentiels
- ✓ Construire une trajectoire professionnelle permettant une montée en compétences et assurant une adéquation avec les besoins à moyen et à long terme de l'institution
- ✓ Favoriser les conditions d'une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- ✓ Constituer un vivier de compétences identifiées
- ✓ Changer l'image des métiers et des parcours possibles dans l'éducation nationale

Public cible

- ✓ Cadres A avec et sans mission d'encadrement

Description de l'action

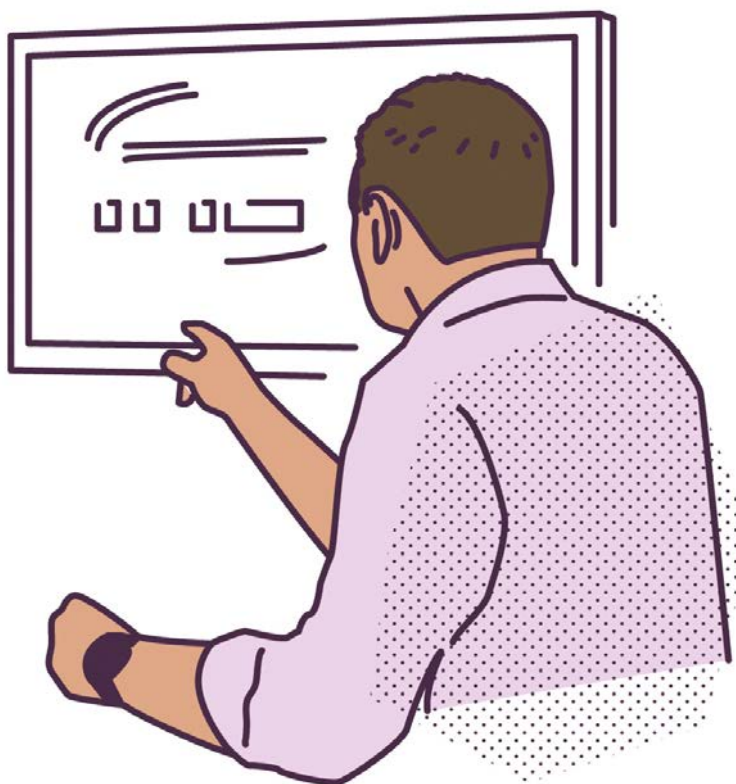
- ✓ Identifier en amont les personnels pouvant exercer potentiellement des responsabilités supérieures sur l'ensemble des cadres A
- ✓ Communiquer en amont sur les enjeux, l'intérêt et l'objectif de ce temps d'échange et permettre aux agents et aux membres du secrétariat général de le préparer en amont
- ✓ Instaurer un RDV en parallèle et sans lien avec les points habituels avec le supérieur hiérarchique et sans lien avec l'entretien professionnel afin d'identifier les potentialités et les évolutions professionnelles possibles sur le court ou moyen terme
- ✓ Offrir un accompagnement adapté et individualisé pour se projeter progressivement vers de nouvelles fonctions

Calendrier

- ✓ Le projet est en cours de mise en place pour un déploiement en **juin 2021**

Evaluation

- ✓ **Evaluation annuelle** à l'occasion des temps d'échanges programmés d'une année sur l'autre





Un plan d'actions académique sur la qualité de vie au travail

En 2011, l'académie s'est engagée dans une démarche participative d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux afin d'élaborer son plan de prévention. Une vaste enquête diligentée auprès de 10 000 agents, puis un important travail collaboratif d'analyse, ont permis, en 2016, d'élaborer 196 propositions d'actions de prévention. Certaines d'entre elles ont vu le jour, notamment sous la forme d'un Guide du management des équipes et des personnels.

Sans oublier la nécessité de prévenir les risques psycho sociaux, l'académie s'oriente vers une politique qui vise la qualité de vie au travail.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Actualiser et parachever **le guide MEP** dans une démarche globale de QVT autour de 7 axes
- ✓ Traduire de manière concrète et opérationnelle **une vision commune et inclusive**
- ✓ Développer et déployer des **pratiques managériales** qui renforcent la qualité de vie au sein de l'académie
- ✓ Favoriser les conditions d'une meilleure **gestion prévisionnelle** des emplois et des compétences
- ✓ **Développer des actions** qui permettent aux agents d'exercer le plus sereinement possible leurs missions

Public cible

- ✓ **L'ensemble des agents** de l'académie

Description de l'action

- ✓ 7 chefs de files constituent **des groupes de travail** sur les 10 thématiques suivantes
 - Gérer les situations de conflits et de tension avec le public

- Gérer les situations des personnels en difficultés
- Accueillir et accompagner les personnels
- Favoriser le développement des compétences personnelles
- Valoriser et reconnaître le travail
- Accompagner le changement
- Favoriser les collectifs de travail et la coconstruction
- Organisation le travail
- Accompagner l'évolution et la gestion de carrière
- Communication sur les métiers de l'éducation

Le travail est rythmé par des rencontres régulières au sein de chaque groupe, des enquêtes de terrain et une coopération tout aussi régulière entre les chefs de fil en charge des groupes

Ces travaux permettront de valoriser et faire connaître les actions existantes permettant **de limiter les RPS ou d'améliorer la QVT**. Ils permettront en outre d'identifier de nouvelles actions de déterminer leurs modalités concrètes de mise en œuvre

Calendrier

- ✓ Le projet de conception et les travaux des groupes de travail sont lancés pour un premier retour de travaux au **premier trimestre 2021-2022**

Evaluation

- ✓ **Faire du guide MEP et du projet QVT de réels leviers** de la QVT est essentiel. La question de l'évaluation de l'impact du guide comme des propositions est au centre du projet et est en soi un chantier transversal de première importance





Accompagner les agents dans les moments clés

De nombreux évènements professionnels et personnels sont susceptibles de fragiliser les personnes et ont des répercussions sur les situations individuelles.

Quels que soient les évènements, l'académie souhaite mettre en place un accompagnement renforcé des personnels à travers des communications personnalisées et un accompagnement proposé par les CRH, notamment.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Permettre une **compréhension** des différents actes de gestion impliquant des conséquences importantes sur la position administrative des agents
- ✓ Créer les **conditions d'un dialogue apaisé**
- ✓ **Accompagner** de manière personnalisée les agents, en proximité
- ✓ Redonner **confiance en l'institution**

Public cible

- ✓ Tous les **personnels de l'académie** concernés par
 - Fin de droit de CLM/CLD
 - Courriers refusant le bénéfice d'un dispositif (refus de temps partiel, refus d'imputabilité au service, refus d'affectation etc...)

Description de l'action

- ✓ Un **entretien** mené par un CRH de proximité est proposé aux agents concernés par une décision négative ou de refus les impactant individuellement
- ✓ Cet entretien permet d'expliquer **les raisons de la décision et d'échanger sur les suites possibles**
- ✓ Travailler sur **la rénovation des éléments communiqués** à l'occasion des refus

Calendrier

- ✓ Début **septembre 2021**



Evaluation

- ✓ **Questionnaire de satisfaction** à l'issue de l'entretien



La retraite des agents : un nouveau départ

Le départ à la retraite constitue un évènement marquant. L'académie souhaite accompagner ses agents dans ce moment décisif.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Permettre aux agents de **clôturer leur carrière professionnelle** avec une implication forte de leur employeur
- ✓ Systématiser des **réflexes de communication** qualitatifs

Public cible

- ✓ Tous les **personnels de l'académie** concernés par un départ en retraite

Description de l'action

- ✓ **Identifier** l'ensemble des départs à accompagner
- ✓ Travailler sur **la construction d'une lettre de remerciements** type qui devra être individualisée en fonction du parcours professionnel de l'agent
- ✓ Exprimer de la **reconnaissance**

Calendrier

- ✓ Mise en œuvre au cours de **l'année 2021/2022**





Favoriser le télétravail

La crise sanitaire a engendré une mobilisation massive et à court terme du télétravail comme mode classique de travail des agents administratifs de l'académie.

Si les services et les agents ont pu faire preuve d'une grande capacité d'adaptation, il n'en demeure pas moins que la situation de télétravail contraint peut devenir difficile à vivre compte tenu d'une complexification de l'ensemble des tâches et de l'absence des interactions quotidiennes habituelles, notamment.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ S'assurer de la **qualité du service** rendu à l'utilisateur et aux personnels
- ✓ **Accompagner** les personnels d'encadrement dans un nouveau type de management
- ✓ Veiller aux **conditions de travail satisfaisantes** pour les agents, et notamment les situations d'isolement et le droit à la déconnexion

Public cible

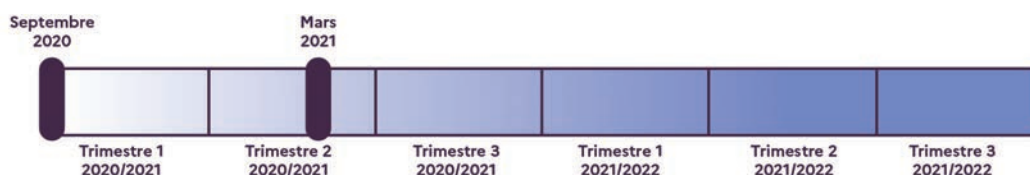
- ✓ Tous les **personnels de l'académie** concernés par une situation de télétravail constante ou partielle

Description de l'action

- ✓ Mise en place **de webinaires avec le réseau PAS**
- ✓ Communication sur la présence de **la psychologue du travail**
- ✓ **Service sanitaire** : adopter les bonnes postures en télétravail et adopter les bons comportements alimentaires (2 jours de formation)

Calendrier

- ✓ Mise en œuvre et montée en puissance à partir du mois **septembre 2020**
- ✓ Service sanitaire : **mars 2021**





« Vis ma vie » : pour découvrir d'autres métiers

En janvier 2021, l'académie de Besançon a mis en place un dispositif permettant à l'ensemble des personnels de se rendre dans d'autres services, écoles ou EPLE que le leur, pour rencontrer des collègues et découvrir d'autres métiers et contextes professionnels que les leurs.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ **Découvrir ou mieux comprendre** le métier d'autres collègues et d'autres contextes professionnels que le sien
- ✓ Mieux **situer son action et l'impact** de celle-ci au-delà de son environnement immédiat
- ✓ Importer **des bonnes pratiques adoptées** ailleurs et pouvant faciliter ses propres tâches et le travail de son équipe
- ✓ Avoir l'occasion de **présenter à d'autres** son propre métier et ses missions
- ✓ **Se projeter** momentanément mais le plus concrètement possible dans une autre activité, notamment dans la perspective d'une réflexion sur son évolution de carrière
- ✓ Prendre un peu de temps pour aller **à la rencontre de ses collègues**
- ✓ **Limiter** les effets de silo
- ✓ Élever la **qualité de vie au travail**
- ✓ **Partager** une culture commune

Public cible

- ✓ Le dispositif s'adresse à **toutes les catégories de personnels** du rectorat, des DSDEN, des écoles et des EPLE

Description de l'action

- ✓ Chaque agent dispose de **deux journées** pour faire s'il le souhaite une immersion dans un ou plusieurs services de son choix. La démarche est basée sur le **volontariat** du

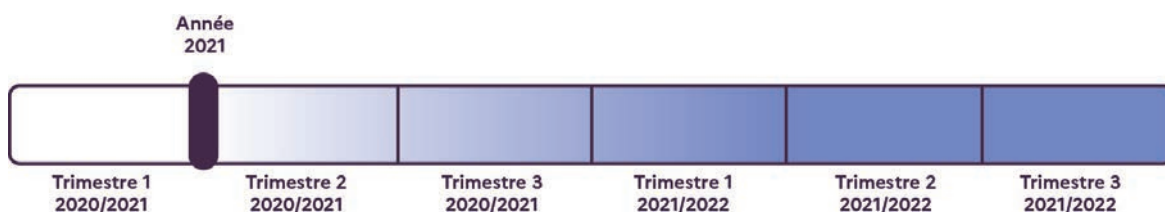
visiteur et de l'accueillant. Les deux journées dédiées peuvent être utilisées par demi-journée. Tout déplacement dans le cadre de Vie ma vie a le statut d'un **déplacement professionnel conventionnel** et requiert un ordre de mission dans le cas où ce déplacement se fait dans un autre site

Calendrier

- ✓ Action conduite sur **2021**. Bilan à l'issue. Reconduction possible en 2022

Evaluation

- ✓ Nombre d'agents qui aura sollicité le dispositif. **Taux de satisfaction**. Impact sur le fonctionnement des services et des équipes





Un cadre de travail sécurisé pour les agents contractuels

La loi de la transformation de la fonction publique a étendu les cas de recours aux recrutements de contractuels et la possibilité de CDisation.

Au plan académique, cette action s'inscrit en complémentarité de l'action sur la fonction de recrutement. En effet, nous nous mobilisons pour valoriser les offres d'emploi et susciter des candidatures d'agents titulaires. Malgré cette mobilisation, certaines offres ne rencontreront pas de candidats ou certaines fonctions appelleront des compétences non détenues par les corps de titulaires. L'académie continuera donc à s'appuyer sur des agents contractuels pour pourvoir à des remplacements et des vacances de postes.

Il faut souligner que ces personnels contribuent activement au bon fonctionnement de nos services et établissements. C'est pourquoi, parallèlement à une politique active d'accompagnement à la préparation des concours administratifs, il convient de sécuriser le cadre de gestion de ces personnels et d'améliorer leurs conditions de travail.

L'académie déterminera donc un cadrage rénové d'accueil et de prise en charge des contractuels au sein des services et établissements.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ **Améliorer les conditions financières** de recrutement et permettre une évolution des traitements
- ✓ **Améliorer l'accueil et l'intégration** professionnelle des agents contractuels au moment de leur recrutement par la formation et des dispositifs d'accompagnement
- ✓ **Sécuriser** les conditions de travail par un cadre contractuel plus favorable
- ✓ **Accompagner les agents** contractuels dans leur parcours professionnel, notamment pour la passation des concours

Public cible

- ✓ **Agents contractuels** des services administratifs en services déconcentrés et dans les EPLE

Description de l'action

- ✓ **Rénover** la prise en charge des agents contractuels
 - Revalorisation de toutes les prises en charge à l'indice directement supérieur au SMIC pour supprimer l'indemnité différentielle
 - Amélioration des conditions salariales (grilles de rémunération et reclassement des agents contractuels, régime indemnitaire)
- ✓ **Sécuriser** les parcours professionnels
 - Mise en place de contrats longs et amélioration de l'accès à la cdisation
 - Accompagnement à la préparation des concours d'entrée dans la fonction publique
- ✓ **Assurer** les conditions de leur intégration au sein de l'institution
 - Déterminer à l'embauche les besoins de formation pour l'adaptation immédiate du poste de travail
 - Mettre en place un accompagnement : tutorat, entretiens avec le supérieur hiérarchique
 - Proposer une acculturation à l'environnement professionnel de l'éducation nationale

Calendrier

- ✓ Conception et présentation du protocole académique : de **mars à juin 2021**
- ✓ Élévation de l'indice minimum : **septembre 2021**
- ✓ Réévaluation des rémunérations en fonction de l'ancienneté et de la manière de servir : **septembre 2021**
- ✓ Proposition des CDI aux agents remplissant les conditions : à partir de **septembre 2021**
- ✓ Rénovation du plan de formation pour les contractuels : à partir de **septembre 2021**





Une information RH de proximité

Les réseaux d'éducation constituent une communauté éducative dans laquelle de nouvelles habitudes de travail collaboratif et inter degrés se mettent en place. Les CRH de proximité sont des acteurs RH de proximité d'importance de ces réseaux. Ils ont souhaité apporter des informations RH actualisées et ainsi créer du lien au sein de chaque réseau.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Diffuser une information RH de proximité au coeur des réseaux
- ✓ Favoriser l'information des agents et des chefs d'établissements
- ✓ Créer du lien avec l'échelon académique
- ✓ Renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution

Public cible

- ✓ Tous les personnels de l'académie

Action conduite par

- ✓ Service de communication
- ✓ Coordination des CRH
- ✓ CRH de proximité

Description de l'action

- ✓ Conception des newsletters par les CRH et la coordinatrice des CRH, en fonction des thèmes moteurs identifiés et des calendriers de transmission des informations clés
- ✓ Volet GRH :
 - Actualités juridiques et réglementaires
 - Calendrier des dispositions RH
 - Projets RH en cours
 - Formation
 - Focus sur les partenaires institutionnels et associatifs.

✓ Volet Réseau

- Portraits de reconversion/évolution professionnelle
- Focus sur un établissement/circonscription
- Actualités du conseil de réseau
- FIL/FIR : retour et à venir
- Calendrier du réseau, votre CRPH, ...

Calendrier

- ✓ Déploiement du premier numéro à partir du mois de **juin 2021**

Evaluation

- ✓ Retours captés par les **CRH**
- ✓ **Plusieurs Newsletters** seront nécessaires avant de pouvoir identifier ou pas les effets de cet outil d'information et de communication (N +1 voire N+2)





Une communication régulière lors de la phase des mutations

L'adoption des lignes directrices de gestion académiques sur la mobilité des personnels, dans la lignée des lignes directrices de gestion nationales invite à instaurer un véritable accueil des agents par les services de gestion au moment des mutations.

La fiche I.1 traite plus précisément des lignes directrices de gestion.

Objectifs

- ✓ **Accompagner** les agents dans leurs démarches de mobilité
- ✓ Afficher **des règles de gestion claires** à travers l'adoption des lignes directrices de gestion et l'affichage des modalités de fiabilisation des données

Public cible

- ✓ Tous les **personnels de l'académie** concernés par les mutations

Description de l'action

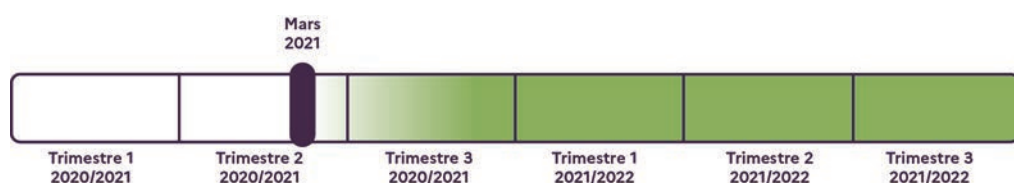
- ✓ **En fonction des organisations** propres aux services de gestion (DPE, DPAE), un accueil téléphonique est mis en place afin de donner des informations sur le déroulement des opérations de mouvement
- ✓ **Le site internet** est utilisé comme support actualisé des éléments de communications sur les opérations de mobilités
- ✓ Les personnels peuvent **identifier facilement** leur interlocuteur au sein du service de gestion

Calendrier

- ✓ Déploiement en **mars 2021**

Evaluation

- ✓ À l'occasion du **bilan social annuel et du bilan des LDG mobilité** à N+1





Accompagner les situations de handicap

Le plan handicap académique porté par la correspondante handicap a vocation à favoriser l'exercice professionnel et à maîtriser l'impact du handicap dans le parcours professionnel de l'agent. Une attention particulière est portée à ces situations avec la mise en place d'un accompagnement spécifique.

La fiche II.1 détaille une action en faveur de la mise en place de capsules vidéo d'information signées, et la fiche III.6 sur la QVT est en lien.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ Accompagner les agents et **maîtriser l'impact du handicap** dans leur parcours professionnel
- ✓ Contribuer au **maintien dans l'emploi**

Public cible

- ✓ Tous les personnels de l'académie concernés par **une situation de handicap**

Description de l'action

- ✓ Déclinaison d'actions décrites dans **le plan handicap académique**
 - Fiabilisation du recensement des personnels BOE dans le cadre du taux d'emploi
 - Accompagnement et aménagement de poste dans le cadre du maintien dans l'emploi
 - Recrutement par voie contractuelle BOE d'enseignants et d'ATSS
 - Webinaires réseau PAS de formation et de sensibilisation sur le handicap au travail
 - Mise en place d'un guide des aides humaines à destination des personnels encadrants
 - Allègements de service et postes adaptés
- ✓ Mise en place de **réunions de suivi individuel** RH

Calendrier

- ✓ Mise en œuvre en **septembre 2021**





Rénover la communication interne

Dans le cadre du toilettage et de l'audit des différents documents constituant la communication interne actuelle au sein de l'académie de Besançon, le secrétariat général souhaite entamer un travail de rénovation du style, du contenu et de l'opportunité des canaux de communication interne RH utilisés.

Objectifs et intérêt d'agir

- ✓ **Simplifier** les documents transmis
- ✓ **Clarifier** les contenus
- ✓ **Susciter l'intérêt** des agents à la prise de connaissance de ces informations

Public cible

- ✓ Tous les **personnels de l'académie**

Description de l'action

- ✓ **Travail d'audit marketing** de l'existant pour extraire des préconisations en termes de communication
- ✓ Travail de **modernisation** de nos supports de communication
- ✓ Les **premiers documents expertisés** seront
 - Les LDG académiques mobilités et promotion et valorisation des parcours professionnels (fiche I.1)
 - Les communications internes sur le CET
 - Les diverses notes de services
 - Les notes administratives

Calendrier

- ✓ Déploiement à partir du mois de **juin 2021**

Evaluation

- ✓ **Objectif d'opérationnalité** pour la rentrée 2021 : évaluation des apports de ces travaux à partir de septembre 2021





Cette feuille de route académique pour les ressources humaines devra évoluer et être enrichie par les contributions des organisations syndicales, des personnels d'encadrement mais aussi de tout à chacun.

Contribuez sur www.ac-besancon.fr/contributionsRH



