



**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Grenoble

Feuille de route pour les ressources humaines



Le mot de la rectrice



Qu'ils exercent leur métier à l'intérieur ou en-dehors de la classe, les personnels de l'Éducation nationale, ces femmes et ces hommes engagés quotidiennement au service de la réussite de tous les élèves, contribuent toutes et tous à cette mission essentielle. La diversité des parcours professionnels et des engagements de chacun constitue une richesse de premier plan pour notre institution. La pluralité des regards, la variété des approches pédagogiques et éducatives, sont le gage d'une lecture complexe du monde, qui encourage la nuance et permet d'appréhender la société avec discernement. Plus que jamais, la multiplicité des personnels qui composent notre institution est une force pour répondre aux défis qui attendent l'École : l'individualisation des parcours, l'inclusion scolaire, l'accompagnement de tous les publics, tout particulièrement les plus fragiles, sont quelques-uns des enjeux emblématiques d'une École résolument engagée en faveur de l'égalité des chances, de la maternelle jusqu'à l'université.

La conclusion des travaux menés dans le cadre du Grenelle de l'Éducation marque une transformation historique dans l'accompagnement des personnels, dans laquelle j'ai souhaité investir les équipes afin que les défis soient collectivement relevés.

La feuille de route Ressources Humaines académique s'est ainsi construite autour de trois axes :

- la reconnaissance par l'académie de l'action de tous les agents
- la coopération de tous autour d'objectifs partagés
- l'ouverture de l'académie

Afin de construire un environnement propice à l'épanouissement des personnels de l'Éducation nationale et des professeurs du XXI^e siècle, ces trois axes font l'objet d'une déclinaison en actions concrètes.

L'académie a ainsi placé au cœur de ses préoccupations l'accompagnement des personnels dans le cadre d'une gestion territorialisée. Depuis septembre 2020, trois Directeurs des Ressources Humaines adjoints territorialisés et 9 conseillers Ressources Humaines de proximité sont présents partout dans l'académie pour apporter des réponses concrètes aux personnels, en termes de parcours, de processus de mobilité, de formation. Dès la rentrée 2021, l'académie de Grenoble va renforcer sa capacité d'accompagnement de proximité et de nouvelles missions leur seront confiées, telles que le recrutement dans les disciplines en tension en lien avec les partenaires de l'emploi.

J'ai également souhaité que l'écoute des besoins des personnels soit un axe majeur de la gestion des ressources humaines. Accompagner chacune et chacun dans son évolution professionnelle, développer la qualité de vie au travail sera l'objet d'une réflexion collective et renouvelée qui associera les acteurs de terrain, notamment sur l'évolution des métiers. Ainsi, la stratégie de formation académique que j'ai encouragée, s'enrichit de regards croisés, et devient un levier de transformation. Elle cherche à développer des parcours professionnels attractifs et valorisants. L'académie s'engage aussi dans la mise en place d'une mission dédiée de l'encadrement pour identifier des talents et les accompagner vers de nouvelles fonctions.

Enfin, soucieuse de développer de nouvelles méthodes de travail plus collaboratives, je veillerai à poursuivre la mise en place d'ateliers d'échanges sur des thématiques ou des problématiques identifiées en présence d'acteurs de tous horizons, usagers, services, acteurs pédagogiques, partenaires extérieurs.

Cette feuille de route est amenée à évoluer pour continuer de répondre au mieux aux besoins de tous les personnels ; c'est pourquoi, j'invite chacune et chacun d'entre vous à participer à la consultation en ligne qui vous est proposée à l'échelle académique. Nous pourrons ainsi, ensemble, faire évoluer nos actions et toujours viser une meilleure qualité de vie au travail de toute notre communauté, facteur essentiel de la réussite de tous les élèves.

Confiante dans notre capacité collective à mettre en œuvre ces transformations, je sais pouvoir compter sur l'implication de chacune et chacun à la réalisation de ces objectifs essentiels.

Hélène Insel



Préambule

Le ministère de l'éducation nationale, de la Jeunesse et des sports a profondément repensé la manière de gérer ses personnels, en initiant une démarche visant à assurer à chacune et à chacun un suivi de carrière, un accompagnement de parcours ainsi qu'une protection individuelle - le cas échéant - personnalisée et au plus près du lieu d'exercice.

Sous l'appellation « **Gestion des Ressources Humaines de proximité** », cette nouvelle approche a largement modifié l'organisation de la direction académique des ressources humaines et des services de gestion des personnels, au rectorat et en DSDEN, en ordre de marche depuis plus de deux années pour répondre à un double objectif : tisser un lien privilégié entre l'agent et son ou ses gestionnaires et lui apporter des réponses adaptées à ses besoins, chaque fois que cela est nécessaire.

La territorialisation de la direction des ressources humaines et l'instauration d'un réseau de conseillers en ressources humaines de proximité ont constitué une première étape. Elles ont permis de penser autrement le suivi et l'écoute des personnes au cœur d'une académie vaste, contrastée et mettant en mouvement près de 56000 agents de la fonction publique.

Les travaux du Grenelle de l'éducation nous invitent aujourd'hui à poursuivre les efforts entrepris en mettant en œuvre ses conclusions, lesquelles s'incarnent en trois axes forts : **la reconnaissance, la coopération et l'ouverture**. Ces axes constitueront pour les années à venir les piliers d'un plan d'action qui se veut ambitieux tout en étant lisible, sincère et opérationnel.

Via la mise en œuvre de leviers, d'outils, de protocoles dont chacune et chacun pourront bénéficier à court ou moyen terme, la gestion des ressources humaines de proximité prendra ainsi un nouvel essor.

Innovation, renforcement de la force collective, digitalisation, lutte contre les inégalités et promotion des valeurs de la République sont autant de mots-clés qui marquent de leurs empreintes ce qui constituera une **feuille de route partagée par tous**.

Vivante, évolutive, adaptable aux nécessités de notre temps, elle sera à la fois au service de la **qualité de vie au travail** des personnels - dont ceux relevant naguère du domaine de la jeunesse, de l'engagement et du sport - et à celui de **l'amélioration du service public d'éducation** rendu aux usagers.

Sommaire

Introduction : La mise en œuvre du plan d'action

Axe 1 – La reconnaissance par l'académie de l'action de tous les agents

- L'académie est à l'écoute de ses agents, au plus près de leur lieu d'exercice
- L'académie accompagne et valorise les parcours professionnels, à tous les stades de la carrière
- L'académie aide et protège ses agents

Axe 2 – La coopération de tous autour d'objectifs partagés : la promotion du collectif de travail

- L'académie accompagne l'évolution des métiers, dans le cadre de la transformation de la fonction publique
- L'académie promeut le dialogue social
- L'académie développe le travail collaboratif et en réseau

Axe 3 – L'ouverture de l'académie

- L'académie encourage les partenariats extérieurs
- L'académie promeut les nouvelles formes de travail
- Les conventions liées à l'amélioration des conditions de travail

Introduction

La mise en œuvre du plan d'action

Le présent plan d'action est **arrêté par la rectrice**, après **validation en comité de direction**.

Sous l'autorité de la secrétaire générale de l'académie, il est **piloté par le directeur des ressources humaines**, entouré de l'ensemble des acteurs du service des ressources humaines de proximité, parmi lesquels :

- Les secrétaires généraux de DSDEN,
- Les chefs de division et service au rectorat et en DSDEN,
- Les gestionnaires au sein de ces divisions et services,
- Les DRH adjoints,
- Les Conseillers RH de proximité,
- Le service académique de la prévention,
- Les services médico-sociaux académique et départementaux,
- Le psychologue de l'éducation nationale,
- Le correspondant académique handicap et ses relais en département...

Les personnels d'encadrement prennent toute leur part à sa mise en œuvre et des points d'étape sont pour cela régulièrement effectués en groupe Blanchet, en collège académique des inspecteurs, en réunion de chefs de division et service.

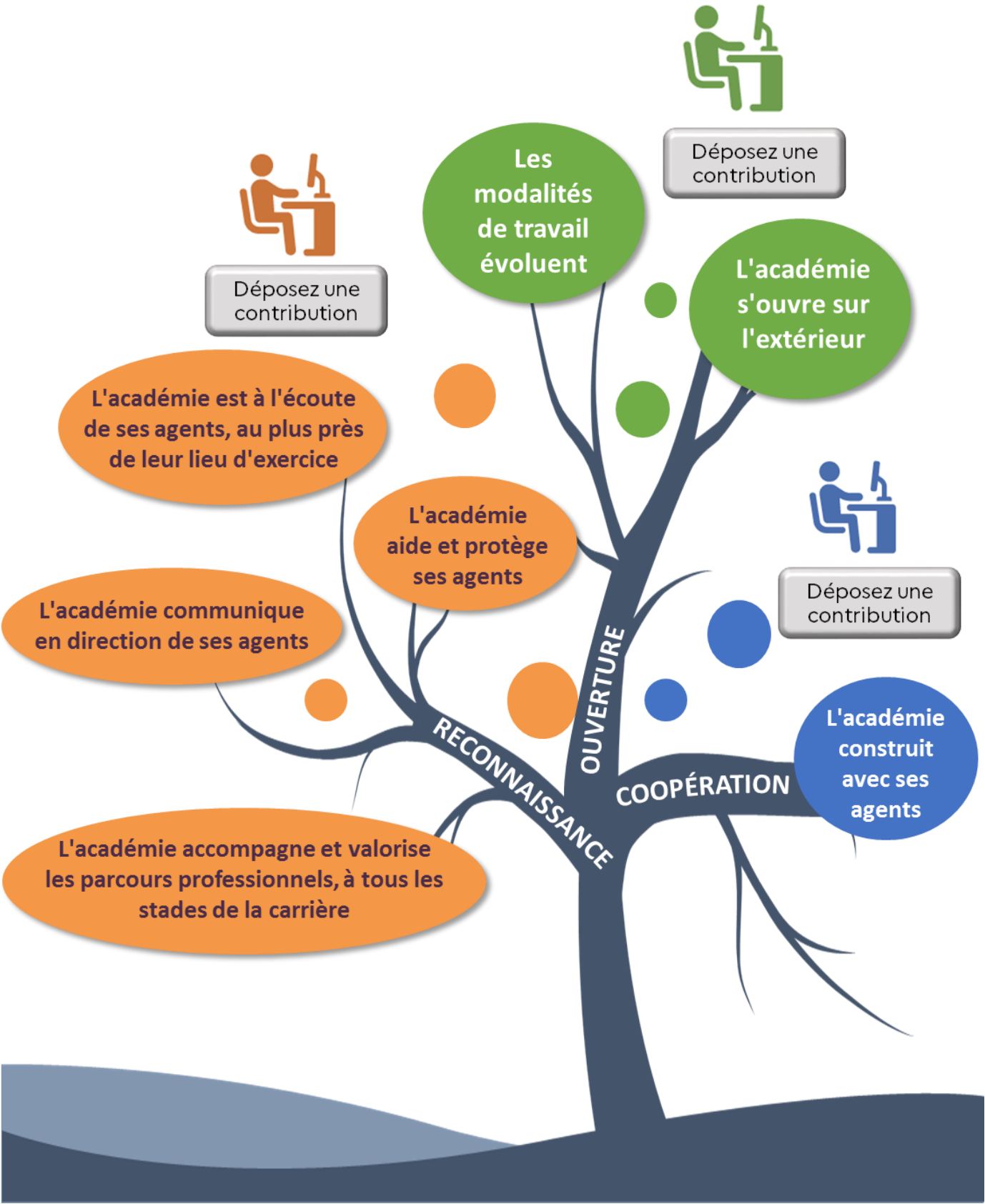
Un bilan annuel est réalisé et présenté en comité technique académique.

Élaboré après plusieurs réunions de travail, **ce plan d'action a vocation à évoluer** au fil des mois, au gré des propositions effectuées par les instances issues du dialogue social (comités techniques, CHSCT, CAP, groupe Blanchet, Comité académique de la formation, collèges d'experts, comité de pilotage SST) et par les groupes de travail issus de ces instances (GT QVT, GPA SST, ateliers issus du groupe Blanchet...).

En outre, **ce plan d'action sera alimenté par le témoignage des usagers**, régulièrement réunis au sein de comités spécialisés, destinés à recueillir leurs avis et leurs attentes.

Enfin, un **outil dédié au recueil de propositions**, ouvert aux différentes catégories de personnels de l'académie, sera déployé. Véritable « boîte à idées », il permettra de recenser les suggestions de celles et ceux qui font vivre au quotidien l'académie.

Outil dédié au recueil de propositions : l'arbre thématique des contributions



La reconnaissance par l'académie de l'action de tous les agents

- **Une DRH académique organisée pour répondre aux besoins de chaque agent, en proximité :**
 - 3 DRH adjointes ont tout particulièrement en charge le suivi d'un territoire (Ardèche et Drôme / Isère / Savoie et Haute Savoie) ;
 - 9 conseillers RH de proximité maillent le territoire ;
 - Une application de prise de rendez-vous déployée en 2020-2021: Proxy RH.
- **Un accueil facilité et individualisé pour chaque agent**, qu'il s'agisse d'une première nomination en qualité d'agent public, de l'arrivée dans un nouvel environnement de travail ou de la découverte de nouvelles fonctions. Il se traduit d'une part par la généralisation de guides et de protocoles d'accueil, par la nomination de référents ou de tuteurs ou par des actions de formation adaptées et favorisant l'adoption d'une culture commune.
- **La possibilité pour chaque agent qui le souhaite de progresser tout au long de son parcours professionnel**, sur son poste ou en accédant à de nouvelles fonctions.
- **L'assurance pour chaque agent** se sentant menacé ou atteint dans son intégrité personnelle **de bénéficier d'une protection fonctionnelle et de conseils personnalisés.**
- **La garantie pour chaque agent en difficulté professionnelle ou personnelle de bénéficier d'un suivi** pédagogique, médical, psychologique ou social adapté à sa situation.
- **Une communication repensée pour mieux répondre aux attentes** : un portail internet agent plus ergonomique, des courriers et circulaires plus simples et plus clairs, des informations plus ciblées et plus riches, l'utilisation d'outils de dialogue et la généralisation de lignes dédiées.
- **Des courriers systématiquement motivés** pour une meilleure compréhension du sens des décisions.

Actions envisagées dès la rentrée 2021

- Des DRH adjointes installées au cœur des départements, au plus près des DSDEN, renforçant ainsi le lien inter degrés et la coordination des conseillers RH de proximité.
- Une professionnalisation des CRHp sur la mission « recrutement », pour faire vivre les viviers.
- Une poursuite de la spécification des postes, pour assurer des perspectives de mobilité.
- La mise en œuvre du comparateur de mobilité, du numéro vert et de l'applicatif COLIBRI / VALERE pour les opérations de mobilité R 2021.
- Le déploiement de l'application ACLOE assurant un meilleur suivi du vivier de personnels contractuels.
- Le déploiement de la mission académique pour l'encadrement.

AXE 1 - Matrice "RECONNAISSANCE"

RECONNAISSANCE		
L'académie est à l'écoute de ses agents, au plus près de leur lieu d'exercice	Une DRH organisée pour répondre aux besoins en proximité	De la DRH vers le service académique RH de proximité
		Des outils au service de la GRH de proximité
		Des dispositifs au service de la GRH de proximité
L'académie accompagne et valorise les parcours professionnels, à tous les stades de la carrière	L'académie accueille et forme ses nouveaux agents	Un accueil facilité et individualisé
		Une formation adaptée, favorisant l'adoption d'une culture commune
	L'académie permet à chacun de progresser	Une formation tout au long du parcours
		Des échanges de pratique
		De nouvelles formes d'accompagnement
	L'académie offre des possibilités de promotion et de valorisation	L'accès à une promotion accompagné
L'accès à de nouvelles fonctions accompagné		
L'académie aide et protège ses agents	L'académie accompagne les agents en cas de plainte ou d'atteinte à l'intégrité	Une protection juridique et fonctionnelle garantie
		Un suivi RH et psychologique systématique
	L'académie aide ses agents à surmonter leurs difficultés	Des protocoles d'accompagnement
		Un suivi RH et psychologique assuré
		Des dispositifs spécifiques proposés par la cellule aide et conseil, le CT EVS, le corps d'inspection...
L'académie communique en direction de ses agents	L'académie produit des ressources complètes, modernes, lisibles	Le Portail Intranet (PIA)
		Les organigrammes
		Les calendriers
		Les circulaires
		Les courriers
		Les outils de candidature
		Le portail des territoires
	L'académie s'engage à expliquer le sens des décisions	Des motifs clairs et accessibles
		Une expérimentation : l'explication du refus en amont



Axe 2

La coopération de tous autour d'objectifs partagés : la promotion du collectif de travail

- Un engagement fort à **améliorer substantiellement la qualité de vie au travail** des agents, **en s'appuyant sur les travaux des ateliers catégoriels** dédiés à l'amélioration des conditions de travail déjà mis en place (personnels de direction, gestionnaires matériels et agents comptables, AESH, CPE...), en généralisant ces ateliers aux autres catégories de personnels, **par la mobilisation du comité de pilotage Santé Sécurité au Travail** en charge de la rédaction d'un guide inter catégoriel de prévention des risques psychosociaux et **par la généralisation de la méthodologie développée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)**.
- Un **dialogue social renouvelé**, par l'instauration de nouveaux temps d'échange, de nouvelles formes de communication, afin **d'assurer à chacune et à chacun un traitement transparent et équitable de sa situation**.
- La **généralisation de modes de travail collaboratifs** associant systématiquement tous les acteurs concernés par une même thématique, en favorisant les interactions, les échanges de pratique, le décloisonnement lorsque cela est nécessaire et en recherchant le regard extérieur de l'utilisateur.
- **Le déploiement de réseaux**, professionnels (pairs), géographiques (du bassin à la région académique), fonctionnels.

Actions envisagées dès la rentrée 2021

- Publication du guide de prévention des RPS à la rentrée scolaire 2021.
- Déploiement des binômes ANACT sur le terrain : 3 actions programmées en 2021.
- Installation d'un espace de travail collaboratif au rectorat : L'ASTRALAB – ouverture en 2021.
- Généralisation des réunions bilatérales avec les organisations syndicales.
- Révision du cahier des charges de la formation pour généraliser les formations d'initiative territoriale et les modules d'échange de pratique.



AXE 2 - Matrice "COOPÉRATION"

COOPÉRATION		
L'académie construit avec ses agents	L'académie conduit une réflexion sur les métiers , en lien avec la transformation de la fonction publique	La QVT des personnels de direction
		La QVT des personnels
		Le COPIIL SST
	L'académie accompagne les effets de la LTFP sur le dialogue social	Le lien avec les élus des personnels
		La communication
	L'académie fait collaborer tous les acteurs concernés	Les réunions inter degrés, inter services
		Le retour des usagers
		Les acteurs RH des 1er et 2nd degrés
	L'académie s'appuie sur ses réseaux	Les réseaux métiers
		Les réseaux territoriaux
		La région académique
		L'appel aux pairs
	L'académie offre des outils collaboratifs partagés	Le partage d'information



L'ouverture de l'académie

- L'académie **encourage les partenariats**, notamment avec les deux universités présentes sur le territoire de l'académie, dans le champ de **l'innovation et de la formation** au service des agents et dans le cadre du suivi des stagiaires. Le **développement des formations certificatives**, voire diplômantes sera intensifié. Dans le cadre des réformes prioritaires nationales, la collaboration avec Pôle Emploi et les acteurs de l'emploi des personnels en situation de handicap sera dynamisé et des liens nouveaux seront noués avec l'APEC, les chambres des métiers, via les conseillers RH de proximité, pour **mieux faire connaître les possibilités de recrutement**. La formation au management partagé à destination des chefs d'établissement et adjoints-gestionnaires des EPLE sera généralisée sur toute l'académie.
- L'académie promeut les **nouvelles formes de travail**, et en particulier le **télétravail** en services déconcentrés, à titre expérimental, depuis 4 années. Généralisé en 2019, il est largement déployé, a fait la preuve de son efficacité et a fait l'objet de travaux de suivi et d'analyse en CTSA et CHSCTs. Sa promotion sera poursuivie, adossée à une **formation spécifique à destination des télétravailleurs et des encadrants**, à parfaire, notamment dans le champ de la prévention des risques et de l'amélioration de la qualité de vie au travail au domicile.
- L'académie poursuit enfin son **travail partenarial avec l'ARACT**, dans le champ de l'amélioration de la qualité de vie au travail, ainsi qu'avec la MGEN, via le réseau PAS et le centre de réadaptation de Grenoble.

Actions envisagées dès la rentrée 2021

- Travail avec les universités pour développer des certifications métier.
- Professionnalisation des CRH de proximité à la fonction « recrutement » et liens à construire avec les acteurs de l'emploi.
- Réunion des GT télétravail, actualisation du protocole académique et déploiement des formations.
- Mise en place des séjours de répit « Human Tempo » avec la MGEN.
- Généralisation des formations TMS et bruits et voix.



AXE 3 - Matrice "OUVERTURE"

OUVERTURE		
L'académie s'ouvre sur l'extérieur	L'académie développe des partenariats RH	L'université et la recherche
		Les acteurs de l'emploi
		Les collectivités
		Le monde économique
Les modalités de travail évoluent	L'académie promeut les nouvelles formes de travail et le numérique	Le télétravail et les nouveaux espaces collaboratifs
	L'académie améliore les conditions de travail	L'ARACT et le réseau PAS



