



**ACADÉMIE
D'AMIENS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie d'Amiens

Feuille de route pour les ressources humaines







→ L'académie d'Amiens compte 34 433 personnels.

Ces personnels sont gérés par :

- les services de la direction des ressources humaines :
 - Division des personnels d'enseignement (2nd degré), d'éducation et psychologues
 - Division des personnels administratifs et d'encadrement
 - Division des prestations sociales (pensions/action sociale)
 - Pôle de l'accompagnement des personnels
 - Pôle de la prévention des risques
- les services de gestion des personnels des 3 DSDEN
- les établissements mutualisateurs pour les AED et les AESH
- la coordination académique de la paye

→ Au-delà de ces services, la RH est **l'affaire de tous les personnels d'encadrement de l'académie.**

→ La direction des ressources humaines de l'académie d'Amiens, sous l'autorité du recteur et de la secrétaire générale, a pour mission **de développer une politique académique de gestion qualitative des ressources humaines** qui associe nécessairement les encadrants et permet un dialogue social rénové et de qualité avec les représentants des personnels.

→ L'académie d'Amiens a depuis longtemps développé une culture de l'accompagnement des personnels en étant toujours à l'écoute de leurs besoins. Il convient désormais de **renforcer la proximité, d'améliorer la qualité de la communication et de fédérer tous les acteurs** afin de garantir un plus grand bien être professionnel.

→ Les principaux objectifs sont de rendre l'académie d'Amiens plus attractive et de permettre une amélioration de la vie professionnelle des enseignants et des autres personnels.

→ Pour cela, cette feuille de route RH propose des actions concrètes, déjà développées ou à développer, répondant aux **enjeux suivants, prioritaires depuis la rentrée de septembre 2020** :

- Assurer la qualité des processus d'accompagnement
- Mieux informer sur l'action de la mission « RH de proximité » et les dispositifs dédiés à l'accompagnement et à l'évolution professionnelle
- Améliorer la communication RH vers les agents
- Repérer les personnels investis et à haut potentiel professionnel
- Favoriser les trajectoires professionnelles
- Proposer, en lien avec la DAFPEN et l'Université, des parcours de développement personnel et professionnel (formations certifiantes ou diplômantes, évolutions de carrières ...)
- Valoriser les pratiques innovantes et les engagements remarquables
- Développer les nouvelles modalités du dialogue social
- Maintenir le niveau de confiance par une meilleure information des agents et de leurs représentants sur les dispositifs de mobilité et de promotion
- Travailler en mode réseau pour favoriser tous les projets d'amélioration de la qualité de vie au travail
- Etablir un plan de professionnalisation/formation pour la transformation RH
- Piloter la politique RH dans un cadre inter-catégoriel qui favorise une culture RH commune et l'émergence de solutions innovantes

Cette feuille de route trace de nouvelles perspectives pour repenser la gestion des ressources humaines et les relations avec les personnels. La liste des actions n'est pas exhaustive et sera enrichie par les apports de tous les acteurs qui participent à cette ambition collective.

Un comité de suivi académique est mis en place pour établir de manière régulière un bilan et définir des orientations stratégiques pour cette « transformation RH », utile pour tous les personnels de l'académie d'Amiens.





« Une RH positive pour une écoute et un accompagnement renforcés »

AXE



Personnaliser

Pages

- 8 Une optimisation des dispositifs d'accompagnement
- 10 RH de proximité : une dynamique à renforcer
- 11 Une nouvelle communication RH pour mettre l'agent au cœur de notre action
- 12 Une valorisation des parcours professionnels

AXE



Soutenir

- 14 Une écoute renforcée vers tous les personnels
- 15 Une exigence pour l'amélioration de la qualité de vie au travail
- 16 Une action sociale qui favorise le bien être
- 16 Une administration 3.0 qui facilite la vie professionnelle

AXE



Coopérer

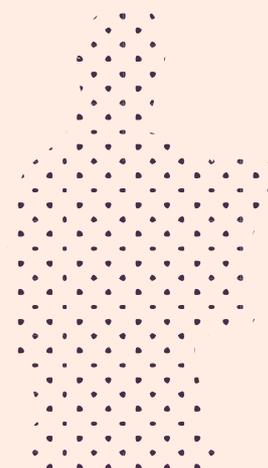
- 18 Une stratégie RH au service des agents et des projets
- 19 Un réseau RH dynamique et élargi
- 20 Une RH proche des territoires
- 21 Un dialogue social rénové



AXE



Personnaliser



- 1.1 Une optimisation des dispositifs d'accompagnement
- 1.2 RH de proximité : une dynamique à renforcer
- 1.3 Une nouvelle communication RH pour mettre l'agent au cœur de notre action
- 1.4 Une valorisation des parcours professionnels

1.5



Une optimisation des dispositifs d'accompagnement

ACTIONS

Amélioration des dispositifs d'accueil des nouveaux personnels (objectif 2021) :

L'académie d'Amiens accueillant de nombreux personnels stagiaires, néo-titulaires et contractuels, il est important de pouvoir mettre en avant **tous ses éléments d'attractivité** :

- Vidéo de présentation de l'académie, à mettre en ligne sur le « Portail des Territoires ».
- [Guide d'accueil - guide pratique de l'académie d'Amiens.](#)
- Poursuite de l'accueil des nouveaux personnels au niveau académique : **un accueil institutionnel doit être prévu pour toutes les catégories de personnels** (exemple des attachés affectés dans un établissement qui doivent avoir un séminaire d'accueil organisé par le secrétariat général).
- Mise à jour du « [guide pour la prise de poste des professeurs contractuels](#) », complémentaire aux formations mises en place.
- Mise en œuvre, avec les corps d'inspection, d'un **contrat d'accompagnement** en cas de difficulté professionnelle.

Développement d'un protocole dynamique pour l'accompagnement de l'entrée dans le métier (néo-titulaires, contractuels).

Systematisation d'un message de soutien aux personnels fragilisés ou menacés.

Accentuer l'information sur les mécanismes de protection des personnels (protection fonctionnelle par exemple), notamment par l'établissement d'un **protocole académique de protection (objectif 2021)**.

Création d'un « **centre de réadaptation de l'académie d'Amiens (CR2A)**», avec la **MGEN (rentrée 2020)** : entrée en poste adapté, maintien en activité avec organisation d'occupation à but thérapeutique, accompagnement par la formation et par des professionnels (psychologues, etc.).



Nouvelle sensibilisation à la problématique des personnels en situation de handicap (objectif 2021) :

- Organisation d'un webinaire (DAPPEN + correspondante handicap académique).
- Message du recteur à tous les personnels pour rappeler l'importance des droits / **newsletter [Handi'Infos](#)**



Établissement de procédures d'assurance qualité (objectif 2021-2022) pour chaque dispositif d'accompagnement > en parallèle, prévoir le recueil de la satisfaction des enseignants et personnels ATSS.



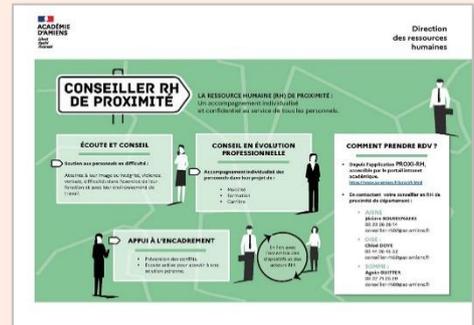
COMMUNICATION

Communication simplifiée et renforcée sur les dispositifs (objectif 2021) :

RH de proximité, conseil mobilité carrière, « OPERA » (dispositif d'optimisation des personnels par la reconversion et l'adaptation), postes adaptés, action sociale...

- Publication d'un document présentant de façon synoptique tous les acteurs de l'accompagnement individuel et collectif.
- Exemple de communication (nov. 2020) : **guide et affiche OPERA** : (accompagnement personnalisé, amélioration des pratiques professionnelles, reconversion disciplinaire des enseignants du 2nd degré).

- Rédaction, avec les conseillers RH de proximité, d'un guide « carrière » qui peut servir de base pour la création d'un « simulateur de déroulé de carrière ».



- Un site web dédié : « **malette de l'accompagnement des personnels** »
- Boîte à outils (dispositifs, acteurs RH, liens, illustration de parcours...)
- Un calendrier avec les dates-clés de l'accompagnement
- Un chatbot
- Une newsletter « **RH trimestrielle** » destinée à tous les agents de l'académie, avec des focus par métier, des points sur les aides sociales, sur les dispositifs d'écoute... (newsletter complémentaire à la lettre académique « gardons le contact »).





RH de proximité : une dynamique à renforcer

Les premiers constats effectués entraînent nécessairement la conduite d'un projet de développement, conduit avec les conseillers RH de proximité, avec 3 objectifs pour 2020-2021 et 2021-2022 :



OBJECTIF N°1

UN RENFORCEMENT DU MAILLAGE TERRITORIAL :

- Permanences dans certains établissements avec prise de RDV sur l'appli [ProxiRH](#),
- Petits déjeuners de la RH de proximité, animations d'ateliers « mobilité professionnelle » avec la conseillère mobilité carrière.

Par ailleurs, avec ces actions, il s'agit de susciter des vocations pour développer un réseau de correspondants RH de proximité. Cela peut notamment concerner le métier

d'adjoint-gestionnaire d'EPLE que nous pouvons ainsi valoriser.

En plus des 3 conseillers RH de proximité (un par département), et des autres acteurs de la RH de proximité (conseillers mobilité par exemple), l'objectif est de repérer et former **10 correspondants RH** dans les établissements (un par bassin de formation).



OBJECTIF N°2

SE RAPPROCHER DES PERSONNELS EN FONCTION DES BESOINS :

- **Besoins de conseil dans le cadre des opérations de mobilité :** des conseillers mobilité, dans les services DPE du rectorat et des DSDEN, répondent aux questions des participants aux mouvements inter ou intra académique.
- **Besoins d'accompagnement des personnels après évaluation** (exemple : appui aux inspecteurs pour la mise en place d'un contrat d'accompagnement après RDV de carrière)
- **Besoins de recrutement de professeurs contractuels** (améliorer la visibilité des offres d'emploi et les rendre attractives, notamment sur les réseaux sociaux ; renforcer le réseau avec nos partenaires ; participer aux forums de l'emploi ; organiser des « job dating »)

- **Besoins de soutien des personnels d'encadrement (IEN 1D, personnels de direction)**

- aider l'institution à repérer les personnels ayant un potentiel professionnel important et une motivation pour un changement de fonctions. (ex : vivier 1 de la classe exceptionnelle)
- accentuer la communication au sujet de **l'appui de la gestion managériale**
- **participer aux actions de résolution des conflits**



OBJECTIF N°3

UNE COMMUNICATION ACTIVE SUR LE DISPOSITIF :

- Plan de communication en cours d'élaboration, avec notamment une présentation vidéo des services offerts aux personnels + courrier du recteur à tous les personnels d'encadrement
- Organisation d'un séminaire académique de la RH de proximité pour mettre en adéquation le dispositif avec les attentes des agents.





Une nouvelle communication RH pour mettre l'agent au cœur de notre action

▪ Repenser la correspondance administrative, plus claire, plus personnelle (objectif rentrée 2021) :

- Constitution d'un **comité éditorial** (revue de la correspondance courrier et courriel). Ce comité doit associer des jeunes enseignants.
- Nomination d'un **référént qualité** au sein de chaque division de gestion RH, pour contrôler la lisibilité de la communication dans le cadre de réglementations complexes (vulgarisation des circulaires).

▪ Maintenir la qualité des opérations de gestion (mobilité, avancement) et garantir la transparence :

- Améliorer la diffusion de l'information et la communication : publication de guides, de ressources numériques (site internet, webinaire...).
- Apporter des réponses sans délai : exemple du développement des cellules et des conseillers mobilité, dans le cadre des opérations de mouvement

▪ Inciter le développement d'une communication bienveillante, du management collaboratif et du travail en réseau : fiches-conseils à l'attention des encadrants.

▪ Exemple de la fiche relative au management dans le cadre du travail à distance

ACADÉMIE D'AMIENS
Sciences
Supérieures
Normales

Direction des ressources humaines

TRAVAIL À DISTANCE EN SITUATION EXCEPTIONNELLE

FICHE À L'ATTENTION DES ENCADRANTS ET CHEFS DE SERVICE

La crise que nous traversons est exceptionnelle. Elle remet en cause des processus de travail que l'on croyait stables. Elle est donc source d'incertitude et de stress pour votre équipe et pour vous-même. Votre rôle est donc essentiel pour guider et rassurer vos collaborateurs.

QUELQUES CONSEILS POUR Y PARVENIR...

- 1 Veiller à adapter les missions et activités de votre équipe au contexte :**
 - Définir et partager les priorités d'actions permettant d'adapter l'organisation et ainsi assurer au mieux la continuité de service ;
 - Clarifier autant que nécessaire le « qui fait quoi » et les échéances ;
 - Laisser une plus grande autonomie sur la manière de réaliser les activités ;
 - Organiser, si possible, des réunions d'équipe fixes à l'avance afin de faire le point.
- 2 Maintenir une communication régulière avec vos collaborateurs, adaptée aux contraintes de chacun, pour ne pas générer de sentiment d'isolement/d'exclusion :**
 - Porter une attention particulière à la communication et aux consignes transmises afin d'éviter au maximum les incompréhensions ;
 - Entretien d'un climat de confiance ;
 - Rester à l'écoute des agents, organiser des temps d'échange collectif mais aussi individuel ;
 - Inciter les agents à rester en lien avec leurs collègues et à vous alerter sur le potentiel isolement de l'un d'entre eux ;
 - Favoriser la bienveillance entre collègues

VOUS L'AUREZ COMPRIS,

Garder le lien avec vos collaborateurs doit vous permettre de jouer le rôle de préventeur sur des questions telles que l'isolement, le découragement, la frustration ou encore le débordement. Ecoute et bienveillance sont les mots d'ordre en cette période difficile que nous traversons. N'hésitez pas à alerter sur les difficultés que vous ne pouvez maîtriser !

▪ Mieux faire connaître et valoriser les métiers, notamment au travers des focus de la newsletter académique.





Une valorisation des parcours professionnels

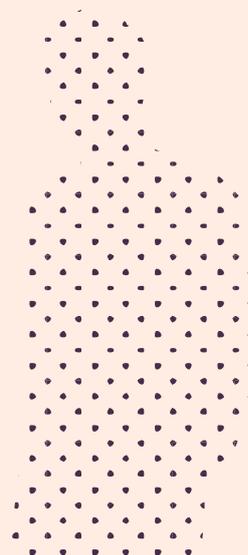
ACTIONS

- **Développement de la « mission académique de l'encadrement » (MAE), en 2020-2021**
- **Expérimentée de sept. à déc. 2020, il s'agit de la 1ère revue des cadres au niveau de l'académie d'Amiens pour détecter les potentiels qui peuvent accéder à des postes d'encadrement. 27 entretiens ont été réalisés.**
 - La MAE doit être pérennisée en 2021 pour accompagner les personnels dans leur projet professionnel et permettre le repérage des talents qui vont à terme **nourrir le vivier de la Mission de la Politique de l'Encadrement Supérieur (MPES).**
 - Organisation d'une « **conférence sur l'évolution du métier de personnel d'encadrement** », avec les premiers talents repérés.
 - Réflexion à mener sur l'établissement d'une **cartographie des talents.**
 - Action spécifique pour mettre en avant le vivier de « faisant fonction ».
- **Développer les postes spécifiques**, dans le cadre d'un travail collaboratif avec les acteurs de terrain (enseignants, chefs d'établissements, inspecteurs...).
- **Expérimentation d'une action d'échange provisoire de postes** (exemple : un professeur de lycée souhaitant avoir une expérience dans un collège d'un réseau éducation prioritaire pour tout ou partie de son ORS), sans les contraintes du mouvement intra-académique.
- **Réflexion sur la reconnaissance des implications** importantes au travers des dispositifs d'avancement, dans le respect de lignes directrices de gestion.
- **Renforcement des partenariats avec les collectivités territoriales et les services des autres ministères pour la mobilité entrante et sortante.**

COMMUNICATION

- Création d'une **page web académique « Métiers/Parcours »** afin de :
 - Mieux faire connaître certains métiers ou certaines missions (exemples : conseiller pédagogique, DDFPT, spécialiste de l'école inclusive, secrétaire de circonscription...), notamment en favorisant les réseaux métiers.
 - **Valoriser les postes spécifiques** (exemples : enseignant en BTS ou CPGE, coordonnateur en éducation prioritaire...), en publiant sur le site académique la liste des fiches de poste.
 - **Valoriser la mobilité internationale et les possibilités d'évolution vers l'enseignement supérieur.**
- **Communication sur les métiers d'encadrement** (fiches métiers, livret académique de l'encadrement pour présenter les métiers, les préparations aux concours, les formations, les possibilités d'évolution professionnelle, etc.).
- **Mise en avant du rôle des conseillers mobilité**, notamment dans le cadre du « Portail des Territoires » et du « [Comparateur de Mobilité](#) ».

AXE



Soutenir



Une écoute renforcée vers tous les personnels



Une exigence pour l'amélioration de la qualité de vie au travail



Une action sociale qui favorise le bien être



Une administration 3.0 qui facilite la vie professionnelle



Une écoute renforcée vers tous les personnels

ACTIONS

- **Renforcer le respect des nouveaux « Engagements Marianne »** (objectif 2020-2021) : **accuser réception systématiquement** et s'engager à apporter une réponse dans un délai raisonnable.
- Prévoir **une formation à l'écoute active (objectif 2021-2022)**, notamment pour les gestionnaires RH dans le cadre d'une montée en compétences.
- **Renforcer le réseau d'écoute et d'entraide, entre pairs, des personnels de direction** (chefs d'établissement et adjoints expérimentés, avec leur ligne directe) : rentrée 2020
 - extension du dispositif aux directeurs d'école et IEN du 1er degré
- **Appui spécifique pour les chefs d'établissement :**
 - adresse mail « questions perdur » pour répondre aux questions urgentes
 - équipe de soutien pour les situations complexes
- Transformation du N° de tél « Allo Azur » en « **Ligne d'écoute pour les personnels de l'académie** » (psychologues de l'éducation nationale, tous les jours : 5 x 2 heures par semaine) : **03 22 823 825**. (novembre 2020)
- **Rappeler aux personnels les dispositifs de protection dans l'exercice de leur mission :** protection fonctionnelle, saisine de l'équipe académique Valeurs de la République, etc.

ACADÉMIE D'AMIENS
Liberté
Égalité
Fraternité

Ligne d'écoute
POUR LES PERSONNELS
DE L'ACADÉMIE D'AMIENS

ANONYME ET CONFIDENTIELLE

« J'ai besoin d'exprimer
une situation personnelle
et/ou une problématique
professionnelle »

DES PROFESSIONNELS
À VOTRE ÉCOUTE

03 22 823 825

PERMANENCES :
lundi - mercredi - vendredi : 14h-16h
Mardi - jeudi : 16h-18h

<https://www.ac-amiens.fr/ecoute-et-soutien-des-personnels.html>



Une exigence pour l'amélioration de la qualité de vie au travail

ACTIONS

- **Développer la pratique du remerciement**, notamment après la réussite d'une action collective. Diffuser une fiche-conseil sur la communication bienveillante.
- **Lancement d'une enquête QVT auprès des agents (objectif 2021-2022)**. Ceux-ci doivent savoir qu'il s'agit d'une préoccupation importante de leur employeur. Il est également important de leur donner la parole et de recueillir leurs observations.
- Développer l'offre de formation sur la gestion du temps, du stress, des conflits... en s'appuyant sur les besoins remontés par les agents.
- **Accompagner les agents vers une meilleure connaissance de soi (thématiques à développer avec la psychologue du travail en 2021-2022) :**
 - Informations sur divers thèmes liés à la problématique de la santé psychologique au travail. Par exemple, il faut diffuser des fiches sur le thème du stress.
 - Formation sur les compétences émotionnelles.
- **Créer des événements collectifs associant les personnels des établissements scolaires et les directions (rectorat, DSDEN) (objectif 2021-2022) :**
 - **Un challenge Bien dans mon Bahut !** sur des actions QVT mis en place dans chaque établissement, qui récompenserait l'idée la plus innovante et efficace.
 - Avec les représentants des personnels de direction, travailler sur l'idée d'un « bilan social d'établissement ».
 - **Une communication renforcée sur les activités culturelles proposées aux personnels.**
- **Instituer des moments de convivialité dans les services** : en dehors des crises sanitaires, une fois par semaine réunion/café qui permet de mettre du lien et de la proximité avec les différents agents et pourquoi pas d'aborder des sujets professionnels de façon officielle (en considérant que l'image extérieure du service, de l'établissement et l'information interne sont des éléments particulièrement importants dans la **construction du sentiment d'appartenance**).
- Contribuer à renforcer l'image positive des métiers de l'éducation et du professorat, notamment aux travers de la valorisation de témoignages.
- **Accompagner la mise en œuvre du télétravail** : Une charte académique est publiée au printemps 2021, permettant aux personnels ATSS de faire une demande d'autorisation pour être placés en télétravail au plus 2 jours par semaine. Des fiches conseil pour les agents et les supérieurs hiérarchiques sont communiquées et une formation spécifique va être déployée pour éviter les incidences négatives de ce mode d'organisation du travail.
- En ce qui concerne la **prévention des risques psycho-sociaux**, l'académie d'Amiens a demandé au ministère (déc. 2020) de bénéficier de l'accompagnement de l'**ANACT** (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) qui développe notamment une méthode d'analyse des situations-problèmes.
 - Cette méthode de prévention va être développée en mode projet à partir du printemps 2021.
 - Les membres des CHSCT seront associés à ce projet.
- **Plus largement, il convient de faire émerger, notamment chez tous les managers, une réelle culture de la prévention.**



Une action sociale qui favorise le bien être

ACTIONS

- **Projet de dynamisation des actions académiques, en associant les membres de la CAAS (objectif 2020/2021) :**
 - Nouveau partenariat avec l'UDAF pour une prestation d'accompagnement éducatif budgétaire, qui peut aussi inclure une aide sur la problématique logement (depuis septembre 2020).
 - Il s'agit par ailleurs de permettre l'émergence d'une nouvelle prestation, en lien avec les objectifs du projet académique, sur le plan culturel ou sportif.
- **Poursuite du dispositif de réservation de logements auprès de bailleurs sociaux pour les jeunes enseignants (depuis 2018).**
 - Cf. [Guide logement de l'académie d'Amiens](#)
 - Par ailleurs, pour l'accueil des jeunes stagiaires, il existe un partenariat avec le CROUS d'Amiens qui peut proposer des solutions de logement.
- **Mieux faire connaître aux acteurs RH (services, inspecteurs, chefs d'établissement) tous les dispositifs d'action sociale proposés par l'académie.**

Une nouvelle plaquette de présentation de l'ensemble sera diffusée avant la fin de l'année scolaire 2020-2021.



Une administration 3.0 qui facilite la vie professionnelle

Dans une optique de simplification et de dématérialisation des procédures, il convient de poursuivre la modernisation de la gestion des ressources humaines en développant de nouveaux services digitaux.

ACTIONS

- **Nouvelles applications déjà utilisées ou en cours de déploiement :**
 - Gestion des congés et des autorisations d'absence (2020-2021)
 - Suivi des personnels présents ou en télétravail (2020)
 - Evaluation et titularisation des professeurs stagiaires (COMPAS) (2021)
 - Entretiens professionnels des personnels ATSS (ESTÈVE) (2020)
- **Applications à développer :**
 - Gestion des demandes de cumuls d'activités (2021-2022)
 - Candidatures des professeurs et personnels administratifs contractuels (ACLOE 2021)
 - Gestion des demandes de télétravail (rentrée 2021)
 - Gestion de la relation usagers (VALERE)
 - Gestion des demandes de congés formation et d'utilisation du compte personnel de formation

AXE



Coopérer



Une stratégie RH au service des agents et des projets



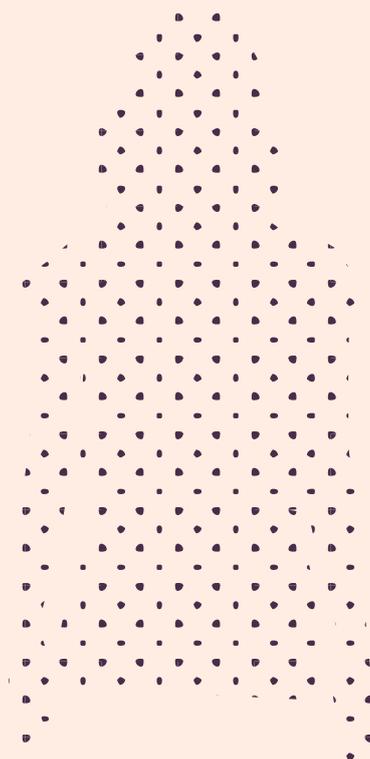
Un réseau RH dynamique et élargi



Une RH proche des territoires



Un dialogue social renouvelé





Une stratégie RH au service des agents et des projets

- **Gouvernance académique** : le recteur et les DASEN placent la présente feuille de route RH dans les priorités stratégiques de leur administration au service des personnels et des usagers.
 - **Un comité académique** de suivi est mis en place pour le pilotage de la transformation RH. Ce pilotage est assuré en mode projet, avec des indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs.
 - Cette transformation RH pour l'épanouissement professionnel des agents s'inscrit pleinement dans le cadre du **nouveau projet académique** en cours d'écriture collaborative.
- **Le secrétaire général adjoint – directeur des ressources humaines** impulse la transformation de la RH **en favorisant toutes les synergies nécessaires**. Il s'appuie notamment sur l'expertise des personnels d'inspection et des personnels de direction.
- La direction des ressources humaines de l'académie, la DAFPEN et les services départementaux effectuent **un suivi précis des projets individuels** (évolution professionnelle) et collectifs (priorités pédagogiques, évolutions disciplinaires, plans d'action des établissements...). La DAFPEN propose notamment des formations de proximité pour accompagner les équipes en établissement autour d'un projet collectif de montée en compétences.
 - **Il convient aussi d'être à l'écoute des personnels d'encadrement pour les accompagner dans leur conduite de projet.**



FOCUS SUR :

LA TRANSFORMATION RH AU SERVICE DES MISSIONS ACADÉMIQUES PRIORITAIRES :

À ce titre, il convient de souligner l'importance de l'ambition académique pour « [Partager les valeurs de la République](#) ».

- ACTIONS SPECIFIQUES :
 - Appui à l'équipe académique, en cas de signalement
 - Appropriation/formation de tous les experts RH pour accompagner tous les acteurs concourant à cette mission prioritaire
 - Développement d'un accompagnement spécifique pour améliorer le ressenti de protection chez les agents
 - Intégration de cet enjeu dans l'organisation des journées d'accueil des nouveaux personnels



ACADÉMIE D'AMIENS
Liberté
Égalité
Fraternité

Partager les valeurs de la République

Une mission de la Nation, une priorité académique

« La Nation fixe comme mission première à l'École de faire partager aux élèves les valeurs de la République »

Extrait Article L. 111-1 du code de l'Éducation.

La transmission des valeurs de la République est au cœur de la mission de l'Éducation nationale.

La politique académique en la matière s'inscrit au quotidien et dans la durée pour former des citoyens libres et éclairés.

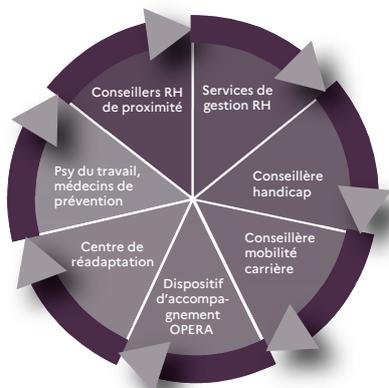
Notre politique repose sur un triptyque : le signalement, la formation et l'appropriation collective dans les écoles et les établissements. L'équipe académique valeurs de la République est mobilisée pour accompagner tous les personnels et faire vivre notre pacte républicain.

Raphaël MULLER
Recteur de l'académie d'Amiens



Un réseau RH dynamique et élargi

La proximité et la qualité RH s'inscrivent dans le cadre d'un réseau dédié à la gestion et à l'accompagnement au sein de la direction des ressources humaines de l'académie d'Amiens et des services des DSDEN :



Cependant, le réseau RH associe également **de nombreux autres acteurs, qui agissent sur le terrain :**

- inspecteurs,
- chefs d'établissement,
- directeurs d'école,
- formateurs et tuteurs,
- adjoints gestionnaires,
- chefs de service,
- assistants de service social,
- infirmiers, etc.

Ainsi, le **mode inter-catégoriel** doit toujours être privilégié.

ACTIONS

▪ **Valorisation de l'expertise des gestionnaires et cadres experts RH du rectorat et des DSDEN :**

Il convient de s'appuyer sur cette expertise et d'en assurer la publicité. Au-delà des missions traditionnelles liées à la gestion administrative et financière, les gestionnaires des divisions de gestion des personnels ont de précieuses compétences dans les domaines de l'accueil, de l'écoute et des réponses aux interrogations en respectant les délais de nos « engagements Marianne ».

→ organisation d'un **séminaire de la RH qualitative avec tous les gestionnaires et cadres RH**.

→ **faire connaître les métiers RH** par des focus au sein de la newsletter académique.

▪ **Organisation, au sein de la DRH, d'un pôle « Accompagnement des personnels et évolution professionnelle »** (objectif 2021).

→ Réunion mensuelle de l'ensemble des acteurs de ce pôle.

▪ **Animation de réunions en inter-catégoriel (objectif 2021) :**

- Réunion mensuelle d'un groupe « situations RH » (DRH, CT et IPR EVS, psy du travail, DPE, DPAE, experts) pour le traitement des dossiers individuels ou collectifs complexes.
- Faire travailler les services de gestion RH du rectorat (DPE, DPAE...) avec les services de gestion RH des 3 DSDEN, mais aussi avec les conseillers de prévention.
→ tous les 3 mois, une « rencontre des professionnels de la RH », autour d'une problématique commune
- Groupe de travail DRH-Inspecteurs-chefs d'établissement au sujet de l'accompagnement après RDV de carrière → mise en œuvre d'un « contrat d'accompagnement professionnel ».
- Groupe de travail DRH-DPAE-Etablissements sur le métier d'agent comptable – adjoint gestionnaire

▪ **Groupe de travail académique sur les évolutions du métier et des missions des personnels de direction, afin d'améliorer leurs conditions de travail (2020-2021)**

→ Une approche qualitative, pilotée par le cabinet et associant les représentants des « perdre ».

▪ **Travaux sur le rôle RH des IEN 1er degré, chefs d'établissements, adjoints gestionnaires :** un GT avec leurs représentants pour établir un guide RH qui doit faciliter leur quotidien.

▪ **Mise en place d'un dispositif de « prospective »,** permettant de faire remonter les points de blocage et envisager des pistes de progrès pour **desserrer les contraintes administratives**.

→ Travail à réaliser sur un bassin de formation avec quelques enseignants, personnels de direction et personnels ATSS.

▪ **Développement des "communautés d'apprentissage professionnelles" :**



Une RH proche des territoires

ACTIONS

- **Présence des équipes RH sur le terrain** : en plus des permanences organisées par les conseillers RH de proximité dans les établissements, les services RH (bureaux DPE, DPAE, DSDEN) organisent chaque année des réunions de présentation dans les bassins de formation.
- **Réflexion sur les lieux de travail**, en lien avec les établissements et le service régional du patrimoine immobilier. Il convient notamment de porter une attention particulière aux lieux de détente.
- **Réflexion sur l'implantation de nouveaux services de proximité** : par exemple, dans le cadre de l'expérimentation des établissements de service, avec l'idée d'offrir un lieu d'écoute, de conseil et de formation aux personnels du territoire concerné (2021-2022).
- **Réflexion sur des mesures qualitatives pour valoriser les « territoires prioritaires »** (ruralité, éducation prioritaire) dans le cadre de la gestion des ressources humaines.
 - En complément de ces actions à développer, l'académie d'Amiens a l'ambition de **développer les partenariats avec les collectivités territoriales** pour améliorer le bien être des personnels du service public de l'éducation.



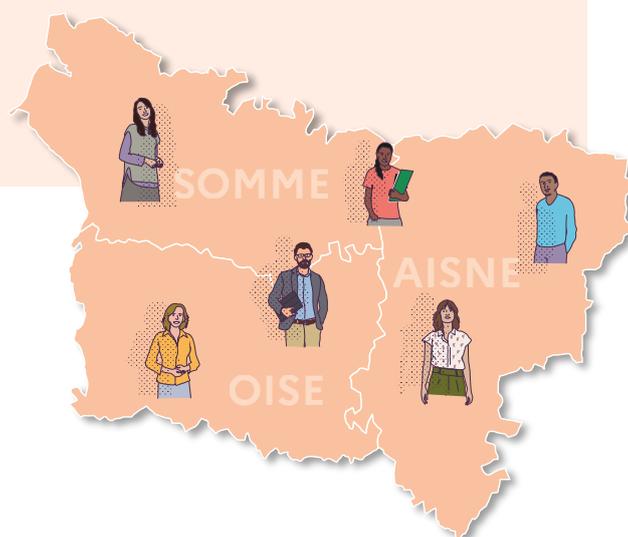
FOCUS SUR :

DÉVELOPPEMENT DES "COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELLES"

Dans le cadre d'échanges internationaux formalisés depuis plusieurs années entre l'académie et le Québec, le département de l'Aisne s'est emparé des Communautés d'Apprentissage Professionnelles (CAP) de l'Ontario en les adaptant à notre territoire pour trouver de nouvelles réponses aux difficultés d'apprentissage des élèves.

Les équipes inter-degrés et inter-catégorielles, formées à l'utilisation régulière d'une démarche collaborative spécifique, s'appuient sur les données probantes des évaluations nationales pour transformer les pratiques de classe. Les CAP se révèlent être un formidable catalyseur territorial de développement professionnel et de réussite pour les élèves. Le plaisir de collaborer et de rechercher des solutions ensemble constitue un moteur de la démarche. L'équipe de niveau, matière, cycles, inter-degrés ou virtuelle, multidisciplinaire et multi-catégorielle irrigue le pilotage local tout en montant en compétences.

→ <https://innovatheque-pub.education.gouv.fr/innovatheque/consultation-action/8303/navigation-context?previousPage=searches>.





Un dialogue social renouvelé

ACTIONS

- **Création d'un « guichet unique » pour le dialogue social**, au secrétariat général (sept. 2020).
- **Facilitation de la diffusion des informations** : par un espace de partage des ressources pour l'organisation des instances académiques, par la création d'une page web présentant les modalités du dialogue social développée par l'académie.
- Organisation **d'audiences bilatérales RH régulières** afin de faire le point sur des situations individuelles ou collectives particulières.
- **Mise en place d'un « agenda social » académique (2021)**, avec plusieurs groupes de travail sur des thématiques sélectionnées en concertation avec les organisations syndicales :
- **Activation d'un GT « bilan social académique »** dématérialisé, instrument de communication et de dialogue social
- Travaux avec les représentants des personnels pour définir un **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes**.
- Poursuite de l'amélioration de la diffusion des informations relatives à la mobilité et à l'avancement (via le site académique, via l'application I-Prof).
- Mise en valeur du **programme annuel d'actions de prévention académique** et des travaux des membres des CHSCT-A et CHSCT-D.
- Redéfinition d'une vraie stratégie pour l'action sociale académique, en associant les membres de la commission académique d'action sociale.

Groupes de travail RH, de janvier à mai 2021

- 1 Personnels remplaçants (prévention RPS)
- 2 Télétravail & EPLE
- 3 AESH
- 4 Feuille de route Transformation RH
- 5 Contractuels administratifs
- 6 Contractuels enseignants
- 7 Convergence indemnitaire ATSS
- 8 Bilan social académique
- 9 Egalité professionnelle femmes-hommes

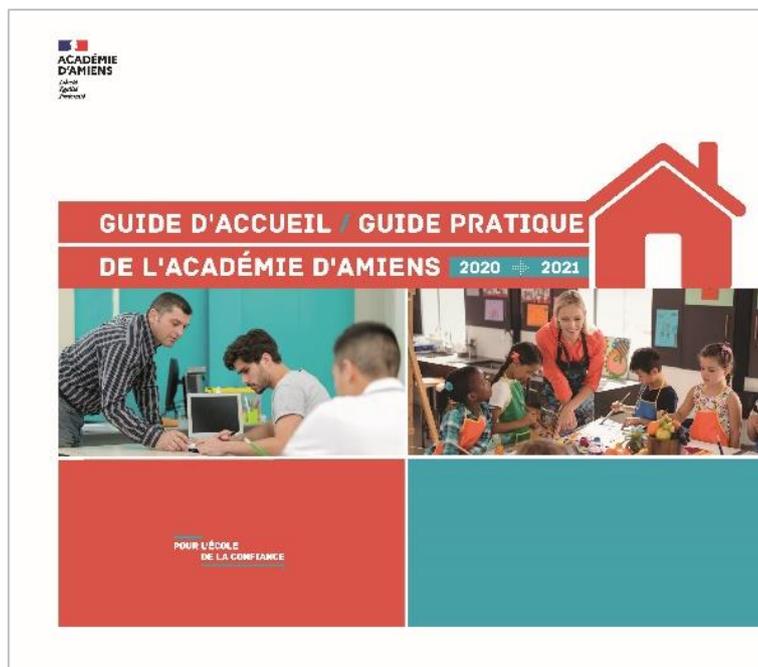


EXEMPLES D'INSTRUMENTS DE COMMUNICATION

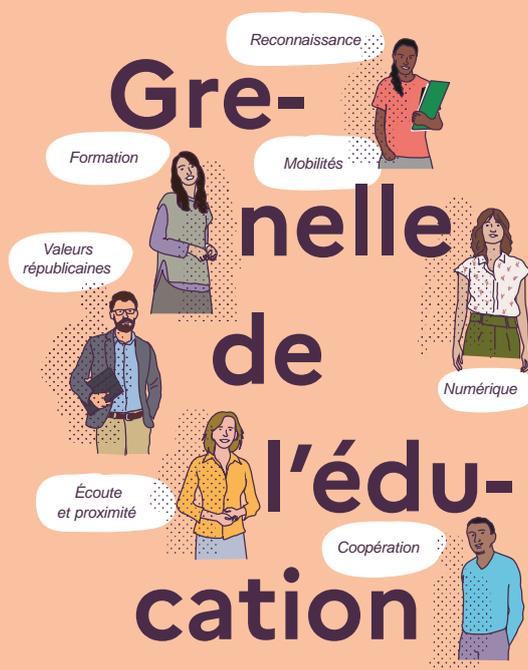
- **l'espace professionnel du site académique :**
<https://www.ac-amiens.fr/espace-pro.html>
- la newsletter académique
« gardons le contact »



- **Guide d'accueil – guide pratique de l'académie d'Amiens**
<https://www.ac-amiens.fr/581-guide-pratique-de-l-academie-d-amiens-pour-les-nouveaux.html>







CONTACT :

drh@ac-amiens.fr

www.ac-amiens.fr