



**ACADÉMIE  
DE NICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

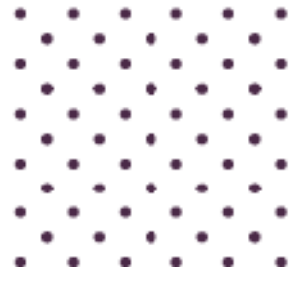
Grenelle de l'éducation

# Académie de Nice

## Feuille de route pour les ressources humaines







## PRÉAMBULE

La présente feuille de route répond à la nécessité de mettre en place une véritable stratégie RH académique en tenant compte des différentes géométries et particularismes territoriaux. L'objectif est de définir des mesures concrètes, rapidement opérationnelles et perceptibles pour les personnels dès le premier semestre 2021.

Considérant qu'une telle réflexion dans le domaine RH doit relever d'une politique coordonnée au niveau régional, les académies d'Aix-Marseille et de Nice ont fait le choix d'organiser un séminaire interacadémique le lundi 7 décembre 2020 qui a rassemblé près de 40 personnels usagers ou acteurs des services académiques et départementaux, des circonscriptions et des établissements scolaires et ayant un regard pluriel au regard de la diversité de leurs fonctions.

Cette démarche est le symbole que les RH sont un objet partagé et l'affaire de tous. Elle traduit la volonté d'une feuille de route concrète, répondant aux attentes des usagers et partagée par les différentes équipes de gestion.

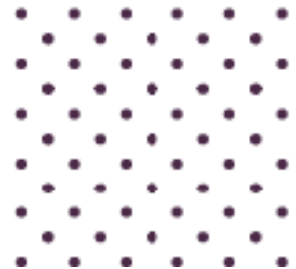
La feuille de route issue de ce séminaire interacadémique a été enrichie au terme d'un séminaire national, qui a permis de partager les stratégies RH construites au sein de chaque académie, et soumise à la représentation des personnels lors d'un groupe de travail le vendredi 5 février 2021 puis lors d'un comité technique académique le lundi 15 février 2021.

La présente feuille de route est le fruit de l'ensemble de ce travail de réflexion et l'essentiel des actions qui y figurent se déclineront au cours du premier semestre 2021 sur l'ensemble du territoire de la région académique Provence Alpes Côte d'Azur afin de donner du sens à l'ensemble des acteurs qui sont amenés à travailler de plus en plus ensemble tout en étant attentif aux spécificités territoriales locales.

Elle permet d'affirmer une ligne managériale pour toute la région académique affirmant une volonté de donner un visage plus humain à l'administration et d'être à même d'accompagner individuellement chaque agent, de répondre au besoin des personnels d'être écoutés, conseillés, accompagnés, valorisés et protégés. Elle doit permettre de créer une culture RH partagée qui s'appuie sur une synergie de tous les acteurs.



# 4 AXES



Quatre axes d'évolution pour l'institution et d'amélioration du service public de l'éducation guident cette feuille de route. Ils reposent sur quatre mots clés compris dans l'expression « ressources humaines » :

## Reconnaissance

Repenser la relation aux enseignants, Au-delà, accompagner tous les agents (personnels techniques et administratifs, personnels de direction, d'inspection etc.) dans leur carrière, reconnaître le travail accompli, donner du sens...

## Coopération

Développer une politique académique de la RH, piloter et professionnaliser l'accompagnement RH, animer des collectifs d'accompagnement RH : chefs d'établissement, corps d'inspection...

## Ouverture

Mieux écouter, mieux répondre, valoriser les compétences, digitaliser les process, développer la qualité de vie au travail...

## Protection

Mieux informer sur les dispositifs existants, mieux former les personnels à la prévention et à la détection des situations de danger, améliorer la protection et la sécurité des personnels...





<b>Reconnaissance</b>	p. 9
Mieux accompagner l'entrée dans la fonction au sein de l'académie	p. 12
Mieux accompagner les personnels EATSS dans leur parcours de carrière	p. 13
Développer une logique de parcours et des collectifs de travail pour les enseignants	p. 14
<b>Coopération</b>	p. 15
Construire un réseau de proximité autour de la RH	p. 18
Développer les échanges et la mutualisation de pratiques	p. 19
Accompagner le recrutement au niveau local	p. 20
Rationaliser la communication institutionnelle	p. 21
<b>Ouverture</b>	p. 23
Améliorer la qualité de l'accueil et des réponses apportées aux personnels et assurer le suivi de la feuille de route RH académique	p. 26
Favoriser les évolutions professionnelles	p. 27
Développer la qualité de vie au travail (QVT)	p. 28
<b>Protection des personnels</b>	p. 29
Réaffirmer la mission de l'école sur la transmission et le partage des valeurs de la République	p. 32
Accentuer l'information et la formation de tous les personnels	p. 33
Protéger les personnels dans l'exercice de leur mission	p. 34
<b>Sigles</b>	p. 36

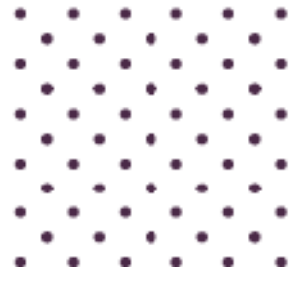




# Reconnaissance







## ACTIONS - MESURES RETENUES

- 1. Mieux accompagner l'entrée dans la fonction au sein de l'académie**
- 2. Mieux accompagner les personnels EATSS dans leur parcours de carrière**
- 3. Développer une logique de parcours et des collectifs de travail pour les enseignants**

## ENJEUX ET INTÉRÊTS DES ACTIONS RETENUES

Permettre à l'institution de mieux connaître chacun de ses personnels et de mieux appréhender les questions soulevées par les acteurs du terrain. Instaurer un lien de confiance.

Favoriser les parcours professionnels par la connaissance des ressources humaines et des compétences susceptibles d'être mobilisées.

Faciliter les mobilités et les évolutions de carrière des enseignants.

## OBJECTIFS

Initier une dynamique de déroulement de carrière dans la durée.

Mieux connaître les personnels EATSS et mieux répondre à leurs aspirations de mobilité.

Reconnaître et accompagner les personnels enseignants, tout au long de la carrière.



# Reconnaissance

Repenser la relation aux enseignants, Au-delà, accompagner tous les agents (personnels techniques et administratifs, personnels de direction, d'inspection etc.) dans leur carrière, reconnaître le travail accompli, donner du sens...

## 1.1 Mieux accompagner l'entrée dans la fonction au sein de l'académie.

- ✓ Faire évoluer les livrets d'accueil des personnels en livrets de parcours et de compétences par grandes catégories de métier.
- ✓ Construire des actions d'information, de formation et d'accompagnement sur la prise de poste et sur les perspectives professionnelles, ciblées à partir des besoins exprimés.
- ✓ Construire un suivi de l'entrée dans le métier pour le solenniser et l'accompagner.
- ✓ En complément des livrets d'accueil, donner une dimension interactive à l'accueil avec la possibilité de prise de RDV, de classes virtuelles et d'entretiens vidéo.



**Public concerné**

Tous personnels

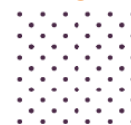
## 1.2 Mieux accompagner les personnels EATSS dans leurs parcours de carrière.

- ✓ Exploiter les comptes-rendus annuels d'entretiens professionnels des personnels ATSS de l'académie.
- ✓ Réaliser, dans le cadre de la mise en place d'une mission académique de l'encadrement, une revue triennale des cadres visant à détecter et accompagner les agents, cadres ou non cadres, disposant du potentiel pour évoluer à moyen terme vers des fonctions d'encadrement.
- ✓ Constituer un vivier de compétences mobilisables à court, moyen ou long terme selon les aspirations des personnels pouvant répondre également aux besoins de l'académie.
- ✓ Proposer des parcours professionnels individualisés.



### Public concerné

Personnels ATSS  
Personnels de direction  
Corps d'inspection



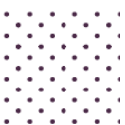
## 1.3 Développer une logique de parcours et des collectifs de travail pour les enseignants.

- ✓ Organiser un retour d'expérience, tant des évaluateurs que des évalués, au sujet des entretiens de carrière des enseignants pour accentuer l'accompagnement des équipes.
- ✓ S'inscrire dans une logique de parcours et mettre en place des viviers de compétences en prenant appui sur les rendez-vous de carrière.
- ✓ Développer à cet effet un outil académique d'identification et de suivi des enseignants ayant des compétences spécifiques afin de pouvoir les mobiliser dans le cadre de la formation et/ou d'une évolution de carrière.
- ✓ Valoriser le tutorat, la co-construction et les personnes ressources.
- ✓ Adapter le plan de formation aux besoins exprimés pour favoriser les collectifs de travail et mieux communiquer sur les formations de proximité inscrites au PAF favorisant ces collectifs.
- ✓ Développer la VAE pour prendre en compte les compétences.
- ✓ Développer les compétences par l'analyse de pratiques.



**Public concerné**

Enseignants 1<sup>er</sup> degré  
Enseignants 2<sup>nd</sup> degré



# Coopération









## ACTIONS - MESURES RETENUES

- 1.** Construire un réseau de proximité autour de la RH
- 2.** Développer les échanges et la mutualisation de pratiques
- 3.** Accompagner le recrutement au niveau local pour les postes ou missions particulières
- 4.** Rationaliser la communication institutionnelle

## ENJEUX ET INTÉRÊTS DES ACTIONS RETENUES

Identifier des compétences pour permettre la création de réseaux de proximité non hiérarchiques en évitant la superposition des dispositifs.

Mettre la focale sur ce qui est positif, ce qui fonctionne et le mutualiser.

Disposer de commissions de recrutement multi catégorielles pour avoir une pluralité de regards et réaliser un choix éclairé.

Mieux communiquer par une meilleure coordination et une meilleure diffusion de toutes les informations académiques.

## OBJECTIFS

Faire réseau de proximité dans toutes les actions de ressources humaines.

Développer de la cohésion, un sentiment d'appartenance, notamment en REP+.

Mieux pourvoir les postes spécifiques et les missions particulières.

Donner davantage de lisibilité à la communication institutionnelle.

# Coopération

Développer une politique académique de la RH, piloter et professionnaliser l'accompagnement RH, animer des collectifs d'accompagnement RH : chefs d'établissement, corps d'inspection...

## 2.1 Construire un réseau de proximité autour de la RH.

- ✓ Favoriser la visibilité des actions de la RH de proximité et de ses potentiels d'accompagnement auprès de tous les acteurs.
- ✓ Identifier des acteurs RH pluriels de proximité chargés d'assurer en proximité la fonction de conseiller RH afin de renforcer le maillage territorial au plus près des personnels.
- ✓ Favoriser une communication de proximité privilégiant l'échange direct le plus humanisé possible.
- ✓ Animer les échanges de proximité pour rompre l'isolement et développer la confiance envers l'institution.
- ✓ Former les managers de proximité et les gestionnaires de personnels à l'écoute active afin de développer les temps d'écoute.
- ✓ Améliorer les relais d'information entre acteurs de proximité et services déconcentrés.



**Public concerné**

Tous personnels

## 2.2 Développer les échanges et la mutualisation de pratiques.

- ✓ Favoriser une dynamique de coopération sur la base du volontariat.
- ✓ Faciliter les échanges inter catégoriels de pratiques sur une problématique définie ayant pour objectif une professionnalisation accrue des acteurs concernés.
- ✓ Harmoniser les pratiques de gestion et favoriser les groupes de développement entre pairs.
- ✓ Développer une plateforme partagée permettant de centraliser les suggestions de thématiques à traiter dans le cadre des échanges de pratiques.



**Public concerné**

Tous personnels



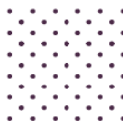
## 2.3 Accompagner le recrutement au niveau local.

- ✓ Prendre en compte les particularités des lieux d'exercice dans la définition des fiches de postes.
- ✓ Mettre en place des commissions de recrutement associant des regards pluriels pour les postes ou missions particulières.
- ✓ Privilégier les entretiens à l'analyse de dossiers.



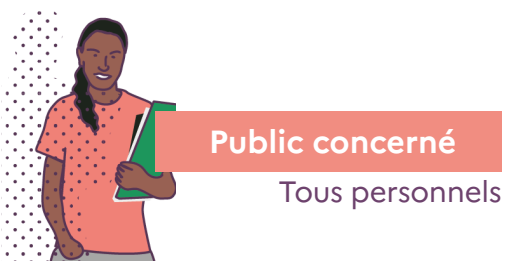
### Public concerné

Enseignants 1<sup>er</sup> degré  
Enseignants 2<sup>nd</sup> degré  
Personnels ATSS  
Tous personnels sur mission spécifique



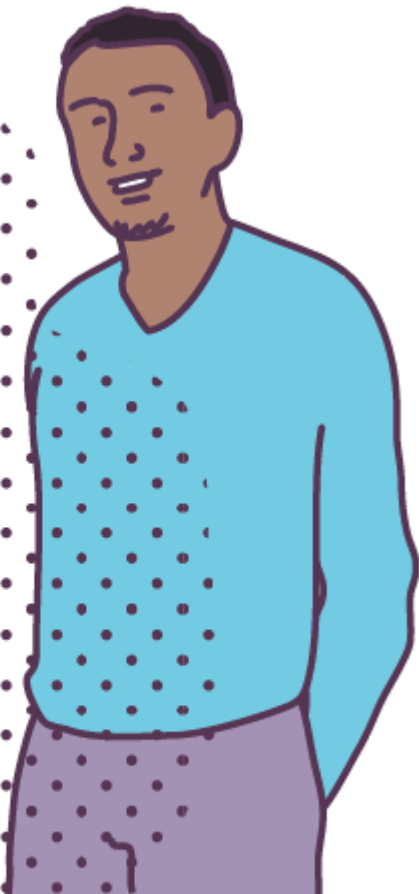
## 2.4 Rationaliser la communication institutionnelle.

- ✓ Regrouper l'ensemble de la communication à destination des établissements et des personnels dans un bulletin académique avec une échéance régulière incluant une priorisation des textes les plus importants ou urgents à traiter.
- ✓ Veiller à une communication claire et intelligible à destination de tous les personnels avant toute diffusion.
- ✓ Mettre en place un comité de rédaction, constitué de personnels usagers non spécialistes de la RH qui procède à une relecture des circulaires, notes et autres documents.
- ✓ Donner une information claire sur les étapes de gestion académique à l'aide d'un calendrier de gestion.



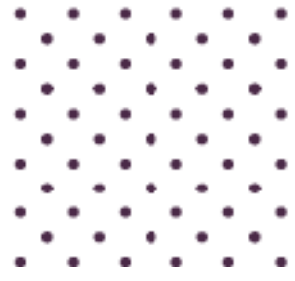


# Ouverture









## ACTIONS - MESURES RETENUES

- 1. Améliorer la qualité de l'accueil et des réponses apportés aux personnels et assurer le suivi de la feuille de route RH académique**
- 2. Favoriser les évolutions professionnelles**
- 3. Développer la qualité de vie au travail**

## ENJEUX ET INTÉRÊTS DES ACTIONS RETENUES

Faciliter l'identification des différents interlocuteurs en fonction de la demande des agents, clarifier l'organisation des services académiques et apporter une réponse systématique aux sollicitations des agents.

Limiter la perception d'anonymat des personnels en personnalisant dès le 1er échange la réponse apportée ainsi que le suivi de la demande.

Favoriser la mobilité en donnant accès à une formation adaptée en amont de la démarche de mobilité et une observation concrète du métier.

Permettre aux agents de rompre l'isolement, d'échanger et de trouver du sens à leur action.

## OBJECTIFS

Améliorer la visibilité de l'organisation interne, la connaissance des interlocuteurs et améliorer la réponse apportée aux personnels.

Faciliter les transitions et les évolutions professionnelles.

Améliorer les conditions de travail des personnels.

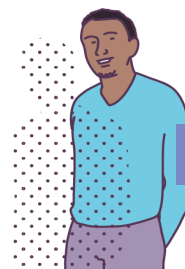


# Ouverture

Mieux écouter, mieux répondre, valoriser les compétences, digitaliser les process, développer la qualité de vie au travail...

## 3.1 Améliorer la qualité de l'accueil et des réponses apportés aux personnels.

- ✓ Diffuser un annuaire en ligne qui précise les missions et la boîte fonctionnelle de chaque service.
- ✓ Diffuser un organigramme fonctionnel sur l'intranet.
- ✓ Systématiser les accusés réception et les réponses type avec les coordonnées de l'agent en charge d'instruire la demande et le délai de traitement prévisionnel.
- ✓ Développer une foire aux questions sur les principales préoccupations des agents.
- ✓ Former à l'accueil tous les agents susceptibles d'accueillir ou de répondre aux sollicitations des personnels.

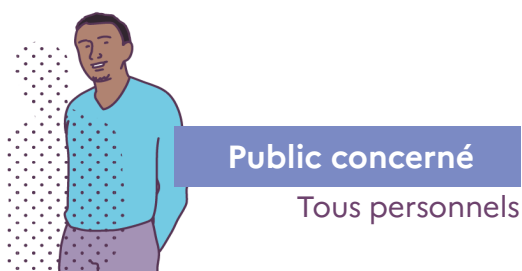


Public concerné

Tous personnels

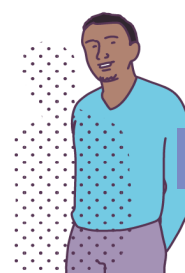
## 3.2 Favoriser les évolutions professionnelles.

- ✓ Accompagner et conseiller individuellement les personnels dans le cadre des réformes.
- ✓ Mettre en œuvre des journées de la mobilité professionnelle.
- ✓ Mettre en place des stages d'observation et développer les partenariats avec d'autres administrations, les collectivités territoriales afin de faciliter les mobilités entrantes/sortantes et d'accompagner les évolutions professionnelles.
- ✓ Favoriser des mises en situation professionnelles ou l'expérimentation de nouvelles fonctions.
- ✓ Déployer un accompagnement RH associant les corps d'inspection et les services de gestion en fonction des publics concernés.



## 3.3 Développer la qualité de vie au travail (QVT).

- ✓ Organiser un service dédié à la gestion de la ressource humaine de proximité comprenant l'ensemble des acteurs essentiels à la QVT.
- ✓ Former les managers de proximité à la QVT.
- ✓ Constituer une cellule de « facilitation » mobile dédiée à l'accompagnement de tout personnel potentiellement victime de harcèlement, discrimination, conflit internes.
- ✓ Déployer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans le cadre du partenariat avec le centre de réadaptation de la MGEN : aides au retour à l'activité professionnelle, accompagnement des personnels en période préparatoire au reclassement (PPR), séjours de ressourcement pour les personnels d'encadrement.
- ✓ Sensibiliser à l'usage excessif des outils de communication numériques (charte numérique).
- ✓ Mettre en ligne les documents dématérialisés de signalement des risques professionnels.
- ✓ Mettre en place des groupes d'échanges inter-catégoriels sur des thématiques QVT en partenariat avec la MGEN.
- ✓ Accompagner la mise en œuvre et le déploiement du télétravail par des formations à destination des télétravailleurs et de l'encadrement. Le compléter par la mise en place de groupes d'échanges (articulation/équilibre vie privée et vie professionnelle par exemple) conduits par la psychologue du travail notamment.
- ✓ Mettre en œuvre les préconisations en matière de prévention des troubles musculo squelettiques des enseignants, notamment d'EPS.
- ✓ Développer l'action sociale en faveur des personnels notamment s'agissant du logement.



Public concerné

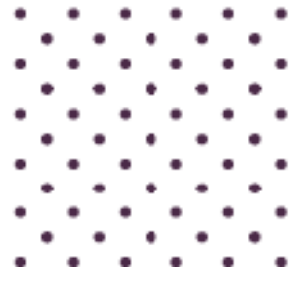
Tous personnels



# Protection des personnels







## ACTIONS - MESURES RETENUES

- 1.** Réaffirmer la mission de l'école sur la transmission et le partage des valeurs de la République
- 2.** Accentuer l'information et la formation de tous les personnels
- 3.** Protéger les personnels dans l'exercice de leur mission

## ENJEUX ET INTÉRÊTS DES ACTIONS RETENUES

Rendre plus explicite la mission de l'Ecole porteuse des valeurs de la République auprès de l'ensemble de la communauté éducative.

Développer la communication sur les dispositifs existants, permettre l'accès à tous les personnels à des formations adaptées (initiale et continue).

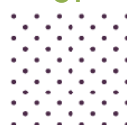
Développer la prévention des risques, améliorer la protection et la sécurité des personnels, faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle.

## OBJECTIFS

Lutter contre la solitude des personnels qui portent les valeurs et principes de la République, dans des contextes parfois difficiles.

Assurer les personnels du suivi et du soutien de l'Institution.

Détecter et faire preuve de réactivité dans l'accompagnement et le soutien apportés aux personnels par un allègement des procédures.



# Protection des personnels

Mieux informer sur les dispositifs existants, mieux former les personnels à la prévention et à la détection des situations de danger, améliorer la protection et la sécurité des personnels...

## 4.1 Réaffirmer la mission de l'école sur la transmission et le partage des valeurs de la République.

- ✓ Rappeler à l'ensemble de la communauté éducative la mission de l'Ecole porteuse des valeurs de la République : à l'entrée dans le métier, en réunion de pré-rentree pour les personnels, lors de la première réunion entre les personnels et les parents.
- ✓ Introduire des objectifs en matière de citoyenneté dans le projet d'établissement ou d'école, dans la logique du parcours citoyen.
- ✓ Élaborer une «charte des parents d'élèves» qui leur serait remise au moment de l'inscription de leur enfant et qui présenterait la notion de respect du travail des personnels de l'établissement, ainsi que les obligations qui incombent aux élèves en contrepartie des garanties apportées par l'Ecole aux parents en termes d'éducation.
- ✓ Favoriser l'intervention des partenaires institutionnels, associatifs, (...) locaux dans le cadre de l'Enseignement moral et civique, de l'Education à la défense et de l'Education aux médias et à l'information.



**Public concerné**

Tous personnels



## 4.2 Accentuer l'information et la formation de tous les personnels.

- ✓ Diffuser à l'attention de tous les personnels, par le biais des sites académiques et portails à leur disposition mais également lors des réunions de rentrée, des guides et circulaires d'accompagnement régulièrement actualisés.
- ✓ Élaborer des fiches de procédures, plus lisibles, permettant également d'identifier les relais et contacts académiques en fonction des situations rencontrées.
- ✓ Assurer un accompagnement bienveillant des personnels mis en cause ou victimes afin de lutter contre le sentiment d'isolement.
- ✓ Informer et former les personnels de direction, d'inspection et d'encadrement sur leur rôle lorsqu'un agent est mis en cause ou victime, sur les dispositifs existants et sur les mesures immédiates à mettre en place à leur niveau.
- ✓ Sensibiliser, par le biais de la formation initiale et continue, l'ensemble des personnels ainsi que les jurys de recrutement sur la culture citoyenne forte qui doit animer chaque acteur du système éducatif.
- ✓ Développer les échanges et partages de pratique entre pairs.



**Public concerné**

Tous personnels

## 4.3 Protéger les personnels dans l'exercice de leur mission.

- ✓ Inciter les chefs d'établissement, directeurs d'école et inspecteurs du 1er degré à nouer des liens avec le renseignement territorial, à solliciter un soutien actif des forces de l'ordre aux abords d'un bâtiment scolaire, la protection d'un enseignant ou des diagnostics de sûreté de l'école.
- ✓ Accompagner sur le plan psychologique, juridique et administratif, les personnels victimes d'agressions, menaces, violences de la part des élèves, de leurs familles ou sur les réseaux sociaux.
- ✓ Simplifier la procédure de traitement des demandes de protection fonctionnelle et juridique en fonction du degré d'urgence, de la gravité des faits, avec pour objectif un délai de réponse le plus court possible.
- ✓ Développer et organiser le suivi des signalements par les équipes dédiées (EMAS, DRHP, CTEVS, ...) dans un souci de réactivité quant aux mesures de protection et à l'accompagnement à mettre en place.
- ✓ Déployer un partenariat avec des avocats de chaque barreau dont l'académie relève afin d'améliorer l'accompagnement et la protection des personnels mis en cause ou victimes de menaces, agressions, violences.
- ✓ Les personnels qui le souhaitent pourront ainsi solliciter des avocats davantage spécialisés dans la défense des problématiques spécifiques à l'Éducation Nationale.



**Public concerné**

Tous personnels



L'état d'avancement de cette feuille de route RH de l'académie de Nice sera régulièrement présenté dans le cadre du comité académique de pilotage stratégique et d'autoévaluation, présidé par le Recteur de l'académie.

Cet état d'avancement sera également présenté annuellement en comité technique académique et en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique.

Le Département des Ressources Humaines de proximité reste attentif à vos remarques ou suggestions à l'adresse courriel :

[feuillederouterh@ac-nice.fr](mailto:feuillederouterh@ac-nice.fr)





# Sigles



<b>ATSS</b>	(Personnels) Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
<b>CTEVS</b>	Conseiller Technique pour les Établissements et la Vie Scolaire
<b>DRHP</b>	Département des ressources humaines de proximité
<b>EATSS</b>	Encadrement, Administratif, Technique, Santé, Social
<b>EMAS</b>	Équipe Mobile Académique de Sécurité
<b>PAF</b>	Plan Académique de Formation
<b>REP +</b>	Réseau Établissement Prioritaire
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience





[feuillederouterh@ac-nice.fr](mailto:feuillederouterh@ac-nice.fr)