



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Grenelle de l'éducation

Académie d'Orléans-Tours

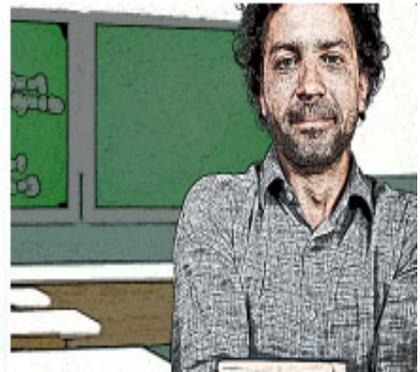
Feuille de route pour les ressources humaines





ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*





ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les quelque 42 000 femmes et hommes qui représentent l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale de tous statuts de la région académique Centre-Val de Loire sont une force reconnue, qui a d'ailleurs montré toute son efficacité durant la crise sanitaire. Cette feuille de route pour les ressources humaines s'inscrit dans la continuation du Grenelle de l'Éducation et donne un nouvel élan à l'axe du projet académique qui se fixait pour objectif de « rendre attractifs les métiers de l'éducation en les valorisant et mieux accompagner les parcours professionnels grâce à une gestion des ressources humaines de proximité ». Le bilan à mi-parcours fait apparaître quelques évolutions significatives :

- ✓ Un dispositif RH de proximité fortement sollicité qu'il convient de faire évoluer.
- ✓ Une cellule de veille et d'accompagnement des établissements installée dans une démarche d'appui.
- ✓ Un dispositif de formation des personnels et un accompagnement des réformes déployé dans les territoires.
- ✓ Un pôle santé et sécurité au travail à l'initiative d'actions de prévention.

L'académie d'Orléans-Tours présente un profil d'académie plutôt peu attractive même si la situation est très différenciée sur le territoire : Le département d'Indre et Loire est plutôt attractif ainsi que, dans une moindre mesure Orléans et sa périphérie. Le département d'Eure et Loir peine réellement à attirer voire conserver ses personnels et il en va de même pour les zones plus périphériques, peu ou pas desservies par les transports en commun et qui connaissent un *turn over* important des personnels et des difficultés de remplacement dans le second degré. Ce sont aussi ces secteurs qui connaissent le plus de démissions parmi les personnels nouvellement affectés. Par ailleurs, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et les réorientations des carrières doivent être préparées et accompagnées.

Il est donc nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers et des carrières (1), de soutenir les évolutions professionnelles (2), de réaffirmer les valeurs communes de coopération et de bienveillance pour promouvoir la qualité de vie au travail et protéger les personnels (3). Ces priorités engagent résolument l'académie dans la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines.



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1 : Renforcer l'attractivité des métiers et des carrières





ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1 : Anticiper et faciliter l'entrée dans le métier :

Attirer les jeunes de la région Centre Val de Loire et fidéliser les personnels constitue un objectif essentiel qui se conjugue avec l'objectif d'élévation du niveau de qualification pour les jeunes de la région.

L'entrée dans le métier est un moment déterminant, qu'il faut faciliter au moyen d'une communication interne renforcée, d'une formation qui bénéficie aussi aux contractuels et de la possibilité pour tout personnel d'être guidé par un tuteur de proximité. La qualité de l'accueil des personnels constitue un enjeu fort et les dispositifs d'accueil font l'objet d'une vigilance particulière en lien avec l'INSPE pour les enseignants.

Par ailleurs, des prestations sociales spécifiques à l'académie sont proposées aux nouveaux personnels et notamment une aide au logement qui s'adresse aux stagiaires et aux néo-titulaires, aux AESH et AED, ainsi qu'aux personnels contractuels nommés pour six mois ou plus.

L'académie souhaite favoriser les recrutements locaux et accompagner les étudiants de l'académie dans cette perspective.

S'agissant des personnels enseignants, l'académie s'est donc engagée depuis deux ans dans le dispositif de pré-professionalisation pour le second degré 42 étudiants à la rentrée 2019 puis 50 à la rentrée 2020 et l'a ouvert au premier degré à la rentrée 2020 à hauteur de 50 étudiants.

Un suivi attentif de ces personnels est assuré par les corps d'inspection en lien avec l'INSPE.

L'ouverture en 2021 du parcours préparatoire au professorat des écoles s'inscrit dans la même dynamique d'accompagnement des étudiants vers les métiers de l'enseignement.

Indicateurs :

- ✓ *Taux de réussite aux concours des étudiants bénéficiaires du dispositif de pré-professionalisation et des alternants.*
- ✓ *Taux de réussite aux concours des contractuels.*
- ✓ *Pourcentage de contractuels « fidélisés ».*

2 : La formation comme clef de l'intégration et d'une plus grande fluidité des parcours professionnels

La formation et le continuum entre formation initiale, continuée et continue sont de puissants vecteurs d'évolution dans un parcours professionnel. La création du conseil académique de la formation permettra de renouveler le dialogue avec les organisations syndicales et toutes les parties prenantes des formations, appelées à construire ensemble les orientations du plan de formation académique.

Les plans académiques de formation doivent s'inscrire en appui de la volonté de prendre en compte les parcours professionnels en s'adossant aux besoins exprimés par les conseillers RH de proximité et aux entretiens menés dans le cadre de la Mission Académique Pour l'Encadrement (MAPE). Afin de mieux accompagner les projets personnels, les critères d'octroi des congés formation seront revus et se conjugueront avec la mise en œuvre du compte personnel de formation pour octroyer une disponibilité au service du projet.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les secondes carrières à l'Education nationale, les AESH, les personnels de la DRAJES et de la DRARI, qui ont intégré les services de l'académie au 1^{er} janvier 2021, doivent percevoir leur pleine appartenance à l'institution grâce à leur inclusion dans l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des évolutions professionnelles.

L'organisation mise en place avec la DRAJES a intégré la nécessité de mutualiser la fonction RH et de faire en sorte que les services DRAJES puissent bénéficier immédiatement des services RH de l'académie au-delà de la gestion administrative et financière des personnels.

Il convient ainsi :

- ✓ D'intégrer les besoins des personnels de la DRAJES dans les priorités de formation.
- ✓ Appréhender les métiers de Jeunesse et Sports afin de mieux accompagner les personnels : Tant les gestionnaires de carrière que les conseillers RH de proximité sont sensibilisés à cette question.
- ✓ Ajuster les dispositifs de communication académique.
- ✓ Intégrer les métiers de la DRAJES dans les perspectives de parcours professionnel à accompagner.

Indicateurs :

- ✓ *Suivi de la sollicitation des personnels DRAJES dans les différents dispositifs.*

3 : Consolider le dispositif de gestion des ressources humaines de proximité :

L'expérimentation de la GRH de proximité au cours de l'année 2018-2019 dans l'académie a permis de faire connaître le dispositif et de positionner les conseillers RH comme des personnes ressources tant pour les personnels que pour l'encadrement.

L'année 2019-2020 a représenté une année de montée en puissance du dispositif avec le recrutement d'un 6^{ème} conseiller en GRH de proximité permettant de disposer d'1ETP dans chaque département. 1024 entretiens ont ainsi été réalisés soit une augmentation supérieure à 400 par rapport à l'année initiale.

Pilotage :

Le dispositif de gestion des ressources humaines de proximité est piloté au niveau académique par la direction des ressources humaines du rectorat.

La GRH de proximité s'organise avec une présence d'un conseiller à temps complet dans chacun des 6 départements de l'académie. Les postes sont implantés au sein des DSDEN. Le pilotage et l'animation du dispositif sont assurées par le coordonnateur ressources humaines de l'académie en lien étroit avec le directeur des ressources humaines et les SG de DSDEN.

Ce fonctionnement permet pour les différents acteurs et agents d'identifier facilement les personnes qui incarnent la fonction de conseiller RH de proximité.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Statistiques pour l'année 2019-2020 :

- ✓ **1024 entretiens réalisés** dont 55% d'entretiens en présentiel (Il est à noter que lors du confinement la totalité des entretiens a été réalisée par téléphone).
- ✓ 144 entretiens téléphoniques ont été réalisés en avril et mai 2020, en pleine période de confinement.
- ✓ 44% de sollicitations pour des projets de reconversion hors EN, 23% pour des évolutions en interne, 12% pour une situation de mal-être professionnel, 7% en vue de la mobilisation du CPF, 13% pour d'autres situations.
- ✓ 47% d'enseignants du 1^{er} degré, 34% d'enseignants du 2nd degré.

Perspectives de développement du dispositif de GRH de proximité :

L'évolution de ce dispositif fait l'objet d'une réflexion académique. Un groupe de travail dédié à cette question doit en effet se réunir en avril, regroupant des chefs d'établissement et des gestionnaires. Des perspectives d'évolution, pensées au niveau académique vont leur être proposées. Les pistes sont les suivantes :

- ✓ Pour aboutir à une présence territoriale plus fine de la RH de proximité, il est envisagé de s'appuyer sur des acteurs déjà implantés dans les bassins tels que les adjoints-gestionnaires en EPLE. Ceux-ci pourraient devenir « **réfèrent RH de proximité** » avec une quotité de travail à définir. Une première expérimentation de ce dispositif est envisagée en 2021 pour tester cet élargissement sur un territoire rural qui pourrait ainsi accueillir un établissement de services intégrant une offre de GRH très locale.

Leurs missions :

- Assurer, en coordination avec le conseiller RH de proximité du département, une fonction d'accueil, d'écoute et d'information des agents. En fonction de la situation de l'agent, le réfèrent RH de proximité pourra l'orienter vers le conseiller RH de proximité départemental ou vers le service le mieux à même de répondre à sa demande (services gestionnaires, services de formation, personnels médico-sociaux...). Le réfèrent RH de proximité en bassin ne réalise pas lui-même l'accompagnement d'un projet en évolution professionnelle. Il peut toutefois apporter un conseil de premier niveau à l'agent.
- Proposer, en complément de l'action de leurs responsables hiérarchiques, un soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteintes à leur image ou à leur intégrité.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Axes de progrès :

Si les conseillers RH de proximité sont très sollicités par les personnels, ils le sont très peu par les chefs d'établissement : il s'agit donc de mieux faire connaître cette ressource des managers de proximité afin d'optimiser leur action et de l'inscrire aussi dans une dynamique d'appui au pilotage. Il convient aussi de ce fait d'associer les managers de proximité à l'évolution du dispositif.

Rapprocher par ailleurs les conseillers RH de proximité de la division de la formation dans une volonté d'individualisation des dispositifs de formation : la préparation du Plan de Formation 2021s'inscrit dans cette perspective.

Indicateurs :

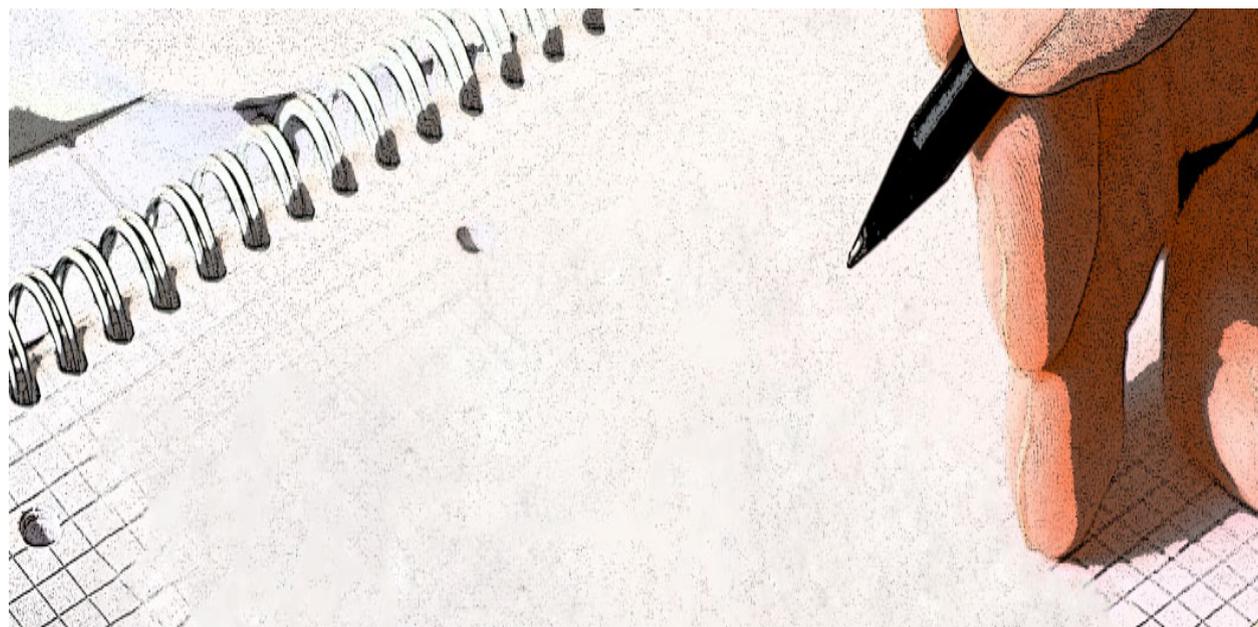
- ✓ *Nombre de personnels reçus par les CRH par thématiques.*
- ✓ *Difficultés professionnelles.*
- ✓ *Parcours personnel.*
- ✓ *Accompagnement au pilotage.*
- ✓ *Recensement des réussites.*
- ✓ *Recensement des échecs et analyse de ceux-ci.*
- ✓ *De dynamique.*



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2 : Soutenir les évolutions professionnelles





ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1 : La professionnalisation et la valorisation du parcours des agents exerçant au service d'une école inclusive :

L'école inclusive a pris une importance déterminante au sein de l'École de la République et de son projet d'égalité des chances. Les personnels qui accompagnent les élèves doivent bénéficier d'une professionnalisation et d'une ouverture aux autres carrières.

En effet, la gestion départementale de leur recrutement induit un recours quasi systématique à pôle emploi. Une évolution en cours du processus d'entretien vise à introduire une dimension de gestion de ressources humaines et ainsi accroître les évolutions internes (AESH référent) ainsi que des évolutions vers des carrières médico-sociales (éducateur, aide médico-psychologique) ou d'enseignant (CRPE 3ème voie, notamment). Quelques AESH sont dès à présents repérés sur la liste des postulants pour un emploi de contractuel enseignant premier degré.

L'académie s'est donné pour échéance la rentrée de janvier 2021 pour rendre effective la fonction **d'AESH référent**. Un appel à candidatures départemental sera prochainement diffusé à l'ensemble des AESH puis une commission de recrutement se réunira et émettra un avis favorable ou défavorable.

Les candidatures favorables seront classées en fonction de l'ancienneté.

La nomination sera prononcée pour trois ans, ce qui équivaut à la durée d'un contrat d'AESH.

Une expertise dans l'un des troubles suivants sera valorisée :

- ✓ Troubles de l'autisme,
- ✓ Troubles de la conduite et du comportement,
- ✓ Troubles psychologiques,
- ✓ Troubles moteurs,
- ✓ Troubles sensoriels.

Un **guide d'entretien académique** sera proposé aux DSDEN pour la commission de recrutement et ainsi faciliter la sélection des candidats. Les AESH référents verront leur temps de travail augmenter et pourront ainsi bénéficier d'un contrat à temps complet. Ils disposeront d'une lettre de mission. Ils apporteront un appui méthodologique à leurs pairs, participeront à des temps de réflexion avec le service de l'école inclusive, seront mobilisés dans la conception et la mise en œuvre des actions de formation.

Les formations d'adaptation à l'emploi sont assurées par les départements. Des formations départementales ou académiques portent sur l'accompagnement des élèves porteurs de troubles spécifiques (les troubles du spectre autistique sont actuellement priorités).

L'académie envisage une mise en synergie des différents plans de formation : local dans le cadre des PIAL, départemental, académique et national (modules de formation d'initiative nationale).

Un recensement des parcours de formation au niveau académique permettra d'en mesurer l'évolution quantitative et qualitative.

Les plans de formation pour les enseignants et les AESH sont élaborés au niveau départemental. Certains départements organisent des formations conjointes enseignants, personnels des collectivités, AESH. La formation d'adaptation à l'emploi des AESH est réalisée de manière effective dans les départements de l'Académie.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le plan de formation académique second degré 2019-2020 s'est inscrit dans la lignée de ces mesures, tout d'abord à travers l'accompagnement de stagiaires dans la préparation d'épreuves certificatives :

- ✓ La formation « longue » de préparation au Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive (CAPPEI) organisée par l'INSPE Tours-Fondettes (300 h sur l'année réparties en modules de 3 semaines entre octobre et avril).
- ✓ La formation courte préparatoire à l'épreuve 1 du CAPPEI, également proposée par l'INSPE de Tours-Fondettes, répartie sur 10 journées entre octobre et avril. Les personnes formées ont été accompagnées par des tuteurs.

Ensuite, afin de répondre à une demande croissante portant sur l'accueil et la scolarisation en milieu ordinaire d'élèves présentant des troubles du spectre de l'autisme, le dispositif de formation de 2 jours conçu en 2018-2019 en collaboration avec le Centre Ressources Autisme de Tours a été renforcé et déployé sur 3 sessions au lieu de 2. Ainsi, 60 places en formation ont été proposées, au lieu des 40 pour l'année scolaire précédente. Cette formation sera maintenue à la candidature individuelle en 2020-2021. Il semble également pertinent d'envisager une offre de formation à « Initiative locale » ou par bassins, c'est-à-dire à la demande d'un groupement d'établissements, afin d'accompagner les personnels in situ, au plus près de leurs problématiques.

Enfin, six personnes ont bénéficié de formations de 1 à 3 semaines proposées par l'INHSEA.

En 2019-2020, 20 demandes de formation à initiative d'établissement ont porté sur les thématiques portant sur les « Troubles Spécifiques du Langage » (19 demandes) et « Elèves à Haut Potentiel Intellectuel » (1 demande).

Le nombre de demandes, en hausse cette année, semble indiquer, dans un premier temps, un besoin de formation important des personnels sur ces thématiques. Dans un second temps, la modalité de formation en établissement, c'est à dire au sein même de l'environnement d'exercice quotidien des stagiaires, semble constituer une réponse personnalisée et optimisée, en adéquation avec les attentes des personnels. Il est à noter que la plupart des formations prévues ont pu être maintenues en mettant en œuvre des modalités hybrides compte tenu de la crise sanitaire.

Le plan académique de formation (PAF) prévu pour l'année scolaire en cours prévoit l'organisation de la formation au certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI), des réunions de formation des IEN et des CPD-ASH, un accompagnement des enseignants coordonnateurs des Commission Départementale d'Orientation vers les Enseignements Adaptés (CDOEA), une formation à la mise en œuvre de la SEGPA Inclusive (Formation académique des directeurs adjoints chargés de SEGPA), des accompagnements à la scolarisation des élèves souffrant de troubles spécifiques des apprentissages (TSA) destinés à tous les personnels ainsi que des réunions de formation des référents TSA.

Ce volet du plan académique de formation (PAF) visant à former toutes les catégories de personnels aux problématiques de l'École inclusive représente 330 places de formation.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Elles sont conçues pour pouvoir se dérouler en présentiel ou en distanciel afin de faire face aux évolutions imprévisibles du contexte sanitaire.

Une cohérence d'actions de formation nationale, académique, départementale et locale est à rechercher. L'échelon académique envisage de mener une réflexion dans ce domaine.

Indicateurs :

- ✓ *Taux de maintien dans l'emploi et de CDisation des AESH.*
- ✓ *Volume des demandes d'accompagnement et solutions effectives trouvées.*

2 : L'installation de la mission académique pour l'encadrement :

L'académie d'Orléans-Tours fait partie des académies expérimentatrices des missions académiques pour l'encadrement. Ce dispositif a pour objectif d'identifier et de mieux connaître les cadres intermédiaires qui souhaitent s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle.

Il permet d'entrer dans une logique de viviers et de conforter le rôle de l'académie dans la formation des cadres. L'accompagnement des faisant fonction de personnels de direction s'intègre dans cette démarche combinant la promotion des carrières, le développement des compétences et l'appui à la réussite au concours.

Les conseillers RH de proximité font partie des acteurs majeurs dans l'identification des personnels pouvant entrer dans le dispositif, au même titre que les chefs d'établissement, chefs de services et inspecteurs.

Des réunions de présentation du dispositif à destination des agents ont été organisées les 23 septembre et 7 octobre 2020. 94 dossiers de candidature ont été déposés et ont été étudiés par un comité de sélection pour hiérarchiser les entretiens qui ont débuté en janvier 2021 sur la base d'une trentaine. Tous les candidats seront auditionnés en trois vagues avant le terme » de l'année scolaire 2020-2021 avec une priorisation liée au degré de maturité du projet d'évolution professionnelle et à son échéance.

Cette première revue séquencée des cadres sera complétée par des dispositifs d'accompagnement renforcé avec des formations adaptées, la mise à disposition de ressources numériques, de conférences thématiques, de stages d'immersion et d'audits à visée participative.

L'académie souhaite s'engager à grande échelle dans l'accompagnement des parcours professionnels des futurs cadres et l'élargissement du dispositif de RH de proximité a aussi cette vocation.

Les conseillers RH de proximité seront ainsi mis à contribution dans l'élaboration du prochain plan de formation mis en place.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Indicateurs :

- ✓ *Taux d'aboutissement/ entretiens.*
- ✓ *Volume de la demande annuelle par catégorie : cadres/non cadres.*
- ✓ *Actions d'accompagnement mises en place : stages en immersion...*

3 : L'installation d'un nouveau métier à l'EN : les fondés de pouvoir.

La réflexion relative à l'évolution de la carte comptable, axée sur la sécurisation des agences comptables en permettant à chacun d'entre eux d'avoir à terme un adjoint et donc de faciliter les intérimis a favorisé l'émergence d'un nouveau métier.

Le métier de fondé de pouvoir va permettre un parcours professionnel éventuellement sans mobilité géographique, d'une fonction de gestion à une fonction d'agent-comptable voire d'administrateur. Cette fonction est émergente dans l'académie et il convient de l'accompagner :

- ✓ Les fondés de pouvoir seront associés aux formations techniques des agent-comptables,
- ✓ Un régime indemnitaire spécifique et attractif est mis en place.

Axes de progrès : cette fonction est méconnue car très récente. Il convient de mieux communiquer autour de cette fonction essentielle car le remplacement « au pied levé » d'agents comptables est complexe sur certains territoires.

Indicateurs :

- ✓ *Taux d'accès des gestionnaires à cette fonction.*
- ✓ *Nombre d'agent-comptables intérimaires nommés.*
- ✓ *Taux de rotation des fondés de pouvoir sur les postes.*



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

3 : Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH





ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'accompagnement intervient à des niveaux multiples :

- ✓ Accompagnement par la formation,
- ✓ Accompagnement à l'entrée dans le métier tant pour les enseignants que les personnels ATSS : accueil adapté, tutorat, accompagnement social quand cela est nécessaire,
- ✓ Accompagnement de la difficulté professionnelle : action coordonnée des inspecteurs et des services gestionnaires, intervention des RH de proximité,
- ✓ Accompagnement des souhaits d'évolution professionnelle : cette dynamique, bien installée par les RH de proximité doit être développée car elle correspond à une demande forte. L'expérimentation de la MPES académique et le fort succès qu'elle a rencontré en témoignent. Elle concerne aujourd'hui de nouveaux publics, les AESH, sur lesquels un effort particulier doit être déployé,
- ✓ Accompagnement des cadres dans leur rôle de manager de proximité.

1 : Un dispositif de formation centré sur l'accompagnement et prenant mieux en compte les souhaits de parcours professionnels.

La formation constitue un axe majeur dans une stratégie RH.

Un travail en profondeur est ainsi mené à partir du nouveau schéma directeur de formation.

Au-delà de l'accompagnement des réformes, le dispositif de formation doit permettre d'accompagner la montée en compétences mais aussi les parcours professionnels des personnels.

Le plan de formation de l'académie se décline au niveau académique mais également beaucoup dans les bassins et les formations d'établissements se sont multipliées pour accompagner les projets pédagogiques des établissements d'une part mais cette dynamique prévaut également pour l'accompagnement des réformes.

La démarche doit aujourd'hui accompagner la volonté académique de prendre en compte les parcours professionnels et la construction du plan de formation va s'adosser aussi aux besoins exprimés par les conseillers RH de proximité ainsi qu'aux entretiens menés dans le cadre de la MAPE (Mission académique pour l'encadrement).

Au-delà de la mise en place de formations classiques, des expérimentations d'immersion liées à des projets vont être organisées sur la base d'une semaine puis un mois. Le principe étant le suivant : un premier accueil découverte qui, s'il est concluant peut conduire à une immersion d'un mois, ce dispositif étant accompagné de temps de formation en tant que de besoin.

Les dispositifs hybrides facilitateurs pour la participation connaissent un fort développement qui va se poursuivre.



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Indicateurs :

- ✓ *Taux de participation aux actions de formation.*
- ✓ *Volume de demandes des congés formation / des CPF.*

2 : Des managers de proximité mieux armés dans le suivi des situations difficiles

Afin d'optimiser au mieux la gestion RH des agents qui rencontrent des difficultés de toute nature, une note formalisant le processus de signalement de telles situations va être diffusée aux chefs de services et d'établissements : cette note fera préalablement l'objet d'un échange en groupe de travail avec des représentants de chefs d'établissements et de gestionnaires. En effet, les établissements scolaires jouent un rôle d'alerte essentiel pour les services académiques avec un enjeu de rapporter les diverses problématiques individuelles constatées au sein de leurs équipes.

Le traitement de ces difficultés participe d'une démarche de prévention et nécessite ainsi l'adoption d'une procédure et de principes de traitement qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion en réseau des relations et des ressources humaines et impliquent le respect du contradictoire sans que le dossier ne conduise systématiquement à une procédure disciplinaire.

La gestion des difficultés professionnelles impose en effet une cohérence d'action entre les différents acteurs susceptibles d'intervenir dans le signalement et le traitement des situations individuelles.

Ce processus permettra de clarifier le rôle de chacun des acteurs dans le suivi RH des situations de difficultés des personnels et garantira la bonne adéquation entre les actions réalisées au niveau local et celles réalisées au niveau académique.

Cette note procédurale sera accompagnée d'une annexe recensant la typologie des cas de difficultés potentiellement rencontrées et d'un schéma organisant le circuit de la prise en charge d'une situation individuelle. Elle fera aussi l'objet d'un dialogue préalable à sa diffusion et d'un accompagnement par tous les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire de la direction des ressources humaines et plus particulièrement des conseillers en GRH de proximité.

Indicateurs :

- ✓ *Nombre de situations signalées tardivement.*



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

3 : Un appui à installer pour les cadres dans leur fonction managériale.

- ✓ Un autre axe de développement vise à accroître l'activité d'appui managérial notamment à destination des encadrants (chefs d'établissement, inspecteurs de l'éducation nationale chargés de circonscription du premier degré, chefs de service...), sous forme d'aide et d'appui dans le domaine de la gestion managériale, l'accompagnement des collectifs de travail, la prévention et la résolution des conflits. La dynamique envisagée est celle du pair à pair, c'est-à-dire une interaction locale forte entre un ou plusieurs pairs-experts volontaires et clairement identifiés susceptibles de pouvoir être sollicités par leurs collègues sur des problématiques de management. Ces personnels bénéficieraient en amont d'un dispositif de formation à l'accompagnement.

Indicateurs :

- ✓ *Volume de sollicitations par les pairs.*
- ✓ *Evolution du nombre de situations de crise en établissements.*



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

4 : Le déploiement de mesures spécifiques liées à l'amélioration de qualité de vie au travail





ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1 : Un dispositif de prévention à conforter :

Les conseillers et les assistants de prévention (1^{er} degré et EPLE) sont organisés en réseau et œuvrent en faveur de la diffusion et du renforcement de la culture de la prévention des risques professionnels dans toutes les structures de travail, afin de mettre en œuvre le changement en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Les dispositifs de formation, visant à professionnaliser les acteurs, se sont développés et organisés au fil du temps : la formation initiale est portée au niveau académique et la formation continue au niveau départemental.

Si le territoire est maillé à hauteur de 100% sur le 1^{er} degré par des assistants de prévention, ce n'est pas encore le cas pour les EPLE au sein desquels les actions de sensibilisation à la prévention doivent se poursuivre. Les chefs d'établissement comme les IEN sont destinataires avant chaque rentrée scolaire d'un « pack » de rentrée afin de les accompagner dans la démarche. Le projet est désormais de pouvoir faire intervenir les acteurs de la prévention dans le cadre des réunions de bassin afin d'accompagner mieux encore dans la démarche.

Les CHSCT sont réunis régulièrement et leurs membres portent des actions de prévention. 4 thématiques sont en cours de développement :

- ✓ La sécurité dans les ateliers professionnels,
- ✓ Un vadémécum « prévention » du chef d'établissement,
- ✓ La mise en place du registre santé sécurité au travail dématérialisé,
- ✓ Un plan de prévention du risque routier.

La prévention est également portée par les conseillers techniques académiques et la psychologue du travail, réunis en un pôle piloté par les secrétaires généraux adjoints. Le recrutement d'un second psychologue du travail est acté pour la rentrée 2021. Trois thématiques sont en cours de réflexion, devant aboutir à la mise en place d'actions concrètes en faveur des personnels :

- ✓ Les conditions de travail des personnels de direction,
- ✓ Le harcèlement au travail,
- ✓ Une expérimentation et le déploiement d'une méthodologie de RETEX autour de la crise Covid, en partenariat avec l'ANACT.

Il convient dans ce domaine de poursuivre la mobilisation au service de la prévention en développant là aussi le dispositif de formation et l'animation dans les bassins.

Indicateurs :

- ✓ *Evolution du nombre de conseillers de prévention en EPLE.*



ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2 : Une dynamique de réflexion liée à la Qualité au travail

Des actions de formation à destination des cadres sont ainsi proposées et intensifiées :

- ✓ 170 personnels d'encadrement ont bénéficié d'une formation « conduite d'entretien sensible » animée par deux psychologues du travail.
- ✓ Une formation « management et bien-être au travail » a également été mise en place pour les personnels encadrants.
- ✓ Consécutivement à l'expérimentation réalisée en partenariat avec l'ARACT, en 2017-2018, pour installer une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) qui s'appuie sur la formation de nombreux acteurs relais, une relance de cet axe prioritaire du plan annuel de prévention vise à rendre plus opérationnelle les actions déjà engagées.
- ✓ Des applications de l'évaluation des RPS dans les établissements scolaires et les services sur la base de l'analyse d'études de « situations-problème » seront progressivement proposées afin de contribuer au développement de la prévention primaire.
- ✓ L'extension du télétravail, dans des conditions sanitaires non dégradées, va également se poursuivre dans la perspective d'adapter nos organisations à ces modalités différentes qui permettent de mieux concilier vies professionnelle et personnelle. La formation des encadrants et des télétravailleurs, la généralisation des équipements mobiles et souples ainsi que la dématérialisation complète de la gestion de ce dispositif participent de sa réussite que la représentation parfois erronée du travail à distance imposé ne doit pas contrarier.

3 : Une priorité à la protection des personnels :

La qualité de vie au travail implique une certaine sérénité et il est essentiel que les personnels se sentent soutenus et protégés par l'institution.

L'académie va développer la communication relative aux dispositifs en place, en l'occurrence :

- ✓ La protection fonctionnelle et les conditions de sa mise en œuvre.
- ✓ L'accompagnement des dépôts de plainte des personnels lorsqu'ils font l'objet d'attaques, de diffamation, de menaces liées à l'exercice de leurs fonctions.

La rapidité de la réponse donnée en cas d'atteinte aux personnels tant au niveau de l'accompagnement (médecin de prévention, psychologue du travail...) que de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

