



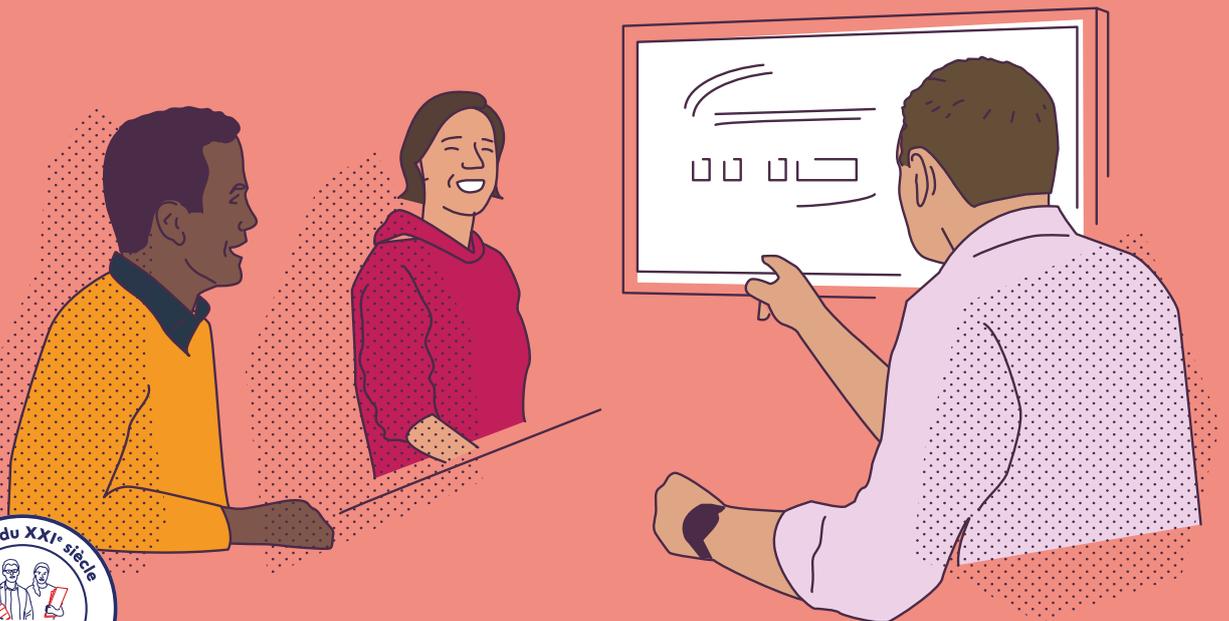
**ACADÉMIE
DE NORMANDIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Normandie

Feuille de route pour les ressources humaines



Préambule

A l'issue du Grenelle de l'éducation, le ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports a proposé **quatre pistes** de transformation de **la gestion des ressources humaines** de notre institution.

✓ La reconnaissance.

Tout en garantissant le respect de règles égales et équitables pour tous ses personnels, l'institution doit aujourd'hui développer une approche plus individualisée de la gestion des ressources humaines. La reconnaissance de l'engagement des personnels, de la diversité de leur parcours ou des expériences conduites dans d'autres univers professionnels, doit permettre de renforcer l'attractivité de tous les métiers de l'Éducation nationale.

✓ La coopération.

La coopération s'exerce à travers des méthodes de travail plus collectives et la constitution d'identités professionnelles. Elle suppose de renforcer le travail collectif, de décloisonner les services et les missions et de mieux intégrer le dialogue social à la gestion des ressources humaines de l'académie.

✓ L'ouverture.

L'ouverture consiste à innover dans tous les domaines de l'activité administrative et pédagogique et à investir le champ des ressources humaines au-delà des aspects de la gestion et de l'accompagnement des carrières.

✓ La protection.

Une des missions essentielles du ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports en tant qu'employeur est d'assurer la protection de ses agents dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

La feuille de route R.H de l'académie de Normandie s'inscrit dans deux perspectives complémentaires :

- La déclinaison de la construction de la nouvelle académie en termes de ressources humaines ;
- La transformation de la gestion des ressources humaines en gestion RH de proximité pour rapprocher véritablement l'institution de ses agents et mieux prendre en compte leurs besoins.

✓ L'académie de Normandie, un nouveau cadre pour la gestion des ressources humaines.

L'académie de Normandie, issue de la fusion des académies de Caen et de Rouen, est le fruit d'un processus de co-construction, **entamé dès 2018 et qui a trouvé son aboutissement dans la création de l'académie le 1^{er} janvier 2020.**

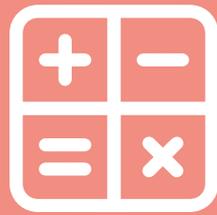
Le processus de convergence entre les modalités de travail des deux anciennes académies, à partir des organisations précédemment mises en œuvre sur les périmètres de Caen et de Rouen, **a beaucoup avancé mais reste à approfondir.**

La construction de cette convergence constitue un déterminant fort des actions à mener en matière de ressources humaines.

✓ La proximité, une approche pour toutes les dimensions de la gestion des ressources humaines.

Le dispositif de RH de proximité, mis en place depuis fin 2019, doit constituer un moyen de développement de la politique RH académique. Il s'appuie sur l'écoute individualisée des personnels et permet d'accélérer et de faciliter les échanges entre les personnels et les différents services.

Au-delà du dispositif des conseillers RH de proximité, c'est tout l'encadrement qui est mobilisé pour rapprocher l'Institution de ses agents.



CHIFFRES CLÉS

de l'académie de Normandie



58 089

PERSONNELS EN NORMANDIE

43 091

ENSEIGNANTS EN NORMANDIE



ENSEIGNANTS EN NORMANDIE

18 637 | 24 454

enseignants
dans le 1^{er} degré

enseignants
dans le 2nd degré

SUR LES 58 089 PERSONNELS
EN NORMANDIE LA RÉPARTITION
SE FAIT COMME SUIT :

ENSEIGNANTS

- 1^{er} DEGRÉ PUBLIC • 28,48 %
- 1^{er} DEGRÉ PRIVÉ • 3,61 %
- 2nd DEGRÉ PUBLIC • 34,30 %
- 2nd DEGRÉ PRIVÉ • 7,79 %

PERSONNELS

- INSPECTION
ET DIRECTION • 1,70 %
- ÉDUCATION
ET ORIENTATION • 1,98 %
- I.A.T.S.S • 6,88 %
- ASSISTANCE ÉDUCATIVE
ET SURVEILLANCE • 15,26 %

SUR LES 58 089 PERSONNELS
EN NORMANDIE
14 998 DE PERSONNELS
NON ENSEIGNANTS.

14 998 personnels
non enseignants

PERSONNELS

- INSPECTION
ET DIRECTION • 990
- ÉDUCATION
ET ORIENTATION • 1 149
- I.A.T.S.S • 3 994
- ASSISTANCE ÉDUCATIVE
ET SURVEILLANCE* • 8 865

* AED et AESH

AED : Assistant d'Éducation
AESH : Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap





Interactif

SOMMAIRE

Reconnaissance

- 1.1 Développer une véritable gestion des ressources humaines de proximité Page 8
- 1.2 Mieux former les agents et accompagner la gestion des carrières Page 10
- 1.3 Améliorer la lisibilité de l'action des ressources humaines Page 12

Coopération

- 2.1 Parachever la construction de l'académie de Normandie Page 14
- 2.2 Décliner la coopération à plusieurs niveaux Page 15
- 2.3 Envisager le cadre d'un nouveau dialogue social Page 16

Ouverture

- 3.1 Mieux prendre en considération la qualité de vie au travail Page 18
- 3.2 Mieux répondre aux problématiques personnelles Page 19
- 3.3 Encourager les démarches d'expérimentation Page 20

Protection

- 4.1 Protéger les personnels..... Page 22

Pilotage et suivi

- Le pilotage, Le suivi & Les indicateurs Pages 23





Reconnaissance

Tout en garantissant le respect de règles égales et équitables pour tous ses personnels, l'institution doit aujourd'hui développer une approche plus individualisée de la gestion des ressources humaines.

1.1 Développer une véritable gestion des ressources humaines de proximité

La reconnaissance consiste à mettre en œuvre une approche attentive et bienveillante, à l'écoute et en lien avec les réalités vécues des personnels. Elle passe par le renforcement des dispositifs qui favorisent la relation de proximité.

L'académie de Normandie dispose d'un réseau de conseillers RH de proximité composé de **six conseillers répartis sur l'ensemble du territoire académique**. Ce réseau s'est déployé dès décembre 2019 à l'issue d'une formation et d'une immersion au sein des services RH de l'académie. Ce réseau s'appuie également sur **deux conseillères mobilité carrière**.

Ce **dispositif** a déjà fait la preuve de **son efficacité** :

- Large déploiement sur le terrain.
- Renforcement du lien entre les agents et les services.

✓ Objectifs

- **S'enrichir de nouvelles démarches** par le **conseil et l'appui aux cadres** de proximité et la participation active aux réunions de régulation RH.
- Identifier et valoriser davantage **les compétences des personnels** : pour **donner** aux conseillers RH de proximité **des outils suffisants** pour répondre aux demandes des agents, il est nécessaire d'**établir un lien plus fort** entre la RH de proximité et la formation des agents, notamment à travers le processus de **VAE**. De cette façon, les conseillers RH de proximité pourront agir directement sur **la reconnaissance des compétences des agents**.

✓ Actions mises en place depuis 2020 :

Mobiliser les conseillers ressources humaines de proximité

- Accompagner **les agents dans leurs démarches RH**.
Indicateur : le nombre d'accompagnements « en démarches RH »
- Organiser des réunions avec les **conseillers RH de proximité et les services de gestion**.
Indicateur : le nombre de réunions et de situations examinées
- Accompagner les agents dans leurs **projets d'évolution professionnelle**.
Indicateur : le nombre d'accompagnements « lors d'évolution professionnelle »
- Accompagner **les personnels en difficulté**.
Indicateur : le nombre d'accompagnements « personnels en difficulté »
- Accompagner sur le terrain.
Indicateur : le nombre de rendez-vous organisés « en proximité »
- Rentrée scolaire 2021 : valoriser **les compétences des agents** et accompagner **les démarches de VAE** via les conseillers RH.
Indicateur : le nombre d'agents mis en lien avec le DAVA, le nombre de VAE abouties.

Au-delà du réseau des conseillers RH de proximité.

Il s'agit **d'étendre la gestion des ressources humaines de proximité** à l'ensemble des cadres de l'académie, en **développant leurs compétences et les responsabilités RH** :

Affirmer le rôle de manager des cadres de proximité : chefs d'établissements, adjoints-gestionnaires, inspecteurs de circonscription

Mettre en place un réseau de référents RH au plus près du terrain (dans chaque bassin), et développer leurs compétences RH en lien avec les conseillers de proximité.

Développer la dimension RH des services de gestion, notamment en formant les gestionnaires à l'écoute et au développement des outils numériques de communication avec les personnels (application colibri).

✓ Actions mises en place en 2021 :

Développer **une culture RH et managériale** des cadres de proximité

- Lors du PAF 2021 - 2022 : Appuyer la fonction managériale des cadres
Indicateur : le nombre de rencontres en bassins.
- Rentrée 2021 : **Créer un réseau** de référents RH **dans les bassins**
- Lors du PAF 2021 - 2022 : Formation RH des cadres
Indicateur : le nombre de cadres formés / sensibilisés à la RH



1.2 Mieux former les agents et accompagner la gestion des carrières

La reconnaissance s'appuie également sur un rapport de responsabilités réciproques :

- celles de l'institution dans **l'attention qu'elle doit à ses personnels**, à leur accompagnement bienveillant et à leur épanouissement professionnel
- celle des agents, dans leur **participation à la construction de leurs parcours** et l'inscription de leur projet dans le cadre institutionnel.

L'agent évolue tout au long de sa carrière professionnelle, en acquérant de nouvelles compétences, en **prenant des responsabilités, en participant à la mobilité**.

De plus en plus, ces parcours peuvent conduire les agents à évoluer vers d'autres univers professionnels. L'institution doit y être attentive et mettre en place des dispositifs qui puissent **accompagner ces évolutions et sécuriser les transitions**.

✓ Objectifs

Renforcer la **formation des personnels**.

- Développer l'offre de formation du PAF sur le développement professionnel.
- Mettre en place une enquête pour connaître **les besoins de formation** concernant le développement professionnel.
- Mettre en place **un observatoire** de la formation continue pour mesurer la capacité à prendre en compte **les attentes des personnels** en matière de développement professionnel.
- Intégrer une dimension « développement professionnel » à l'ensemble des **actions proposées au plan académique de formation**.

✓ Actions mises en place en 2021 :

Favoriser le **développement professionnel**

- Développer **l'offre de formation** du schéma directeur sur le développement professionnel.
Indicateur : le pourcentage de journées de formation sur le développement professionnel
- Premier semestre 2021 : accompagner les démarches de mobilisation du **compte personnel de formation**.
Indicateur : le nombre de dossiers CPF pris en charge et accompagnés par CRHP
- Premier semestre 2021 : communiquer sur **la campagne annuelle des congés** de formation professionnelle.
Indicateur : le nombre de demandes correspondant à des projets d'évolution professionnelle
- Premier semestre 2021 : **Enquête sur les attentes** en termes de formation.
Indicateur : le nombre de réponses

Développer **les compétences managériales** des personnels d'encadrement

- Formation des cadres au management.
Indicateur : le nombre de journées de formation
- Rentrée 2021 : développer des réseaux métier (**entre pairs, gestionnaires**).
Indicateur : le nombre de journées de formation



✓ Objectifs

Développer l'accompagnement des carrières :

— Sécuriser les transitions professionnelles.

La DRH formalisera **un livret d'accueil** qui recensera les étapes et les services facilitant l'accueil plus fluide des personnels stagiaires, des contractuels ou des personnels en mobilité.

Ce livret comprendra des **propositions d'accompagnement individuel** (accompagnement par les pairs, tutorat) aussi bien pour les stagiaires, les contractuels qui arrivent dans leur missions, les agents qui souhaitent **être mobiles** ou encore ceux qui manifestent des **difficultés d'adaptation** à leur poste.

Accompagner les projets d'**évolution professionnelle** :

- Formaliser ces projets de parcours.
- Mener une politique de viviers : à partir de 2021, l'académie se dotera d'**un vivier de l'encadrement** supérieur, alimenté régulièrement à travers la réalisation d'entretiens de positionnement, et qui **permettra de connaître les compétences** disponibles pour exercer les missions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels, emplois de conseillers...).
- Reconnaître **la valeur professionnelle** par la mise en œuvre des leviers de gestion administrative et financière **dans les actes de gestion RH et à travers la reconnaissance financière.**

✓ Actions mises en place en 2020 - 2021 :

L'entrée dans le métier

- Rentrée 2021 : **le livret d'accueil** des nouveaux arrivés.
- Formation des contractuels.
Indicateur : le nombre de séances de formation et de personnels formés
- Accueil des nouveaux personnels.
Indicateur : le nombre de réunions et de personnels accueillis

Accompagner les sorties de fonctions

- Premier semestre 2021 : demandes de ruptures conventionnelles.
Indicateur : le nombre de ruptures accompagnées CRHP / spontanées
- Formation préparation à la retraite.
Indicateur : le nombre de personnes formées

Soutenir dans les situations de **difficultés professionnelles**

- Rentrée 2021 : soutien par le tutorat.
Indicateur : le nombre de tutorats mis en place
- Réseau de compagnons pairs.
Indicateur : le nombre de sollicitations du réseau des compagnons pairs

Repérer les potentiels

- Premier semestre 2021 : mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE)
Indicateur : le nombre de personnels inscrits dans le vivier académique
- Premier semestre 2022 : à partir des entretiens professionnels (exploitation des CREP, PPCR)

Sécuriser **les transitions professionnelles**

- Rentrée 2021 : accompagner les mobilités qui impliquent des **changements de posture** en **organisant des temps d'échanges** avec des référents.
Indicateur : le nombre de tutorats mis en place



✓ Actions mises en place en 2020 - 2021 :

Accompagner les **projets d'évolution**

- Dans le cadre des mouvements (conseiller, orienter,...).
Indicateur : le nombre de personnels conseillés (CRHP / services)
- Dans le cadre de projets d'évolution professionnelle (construire son projet de parcours).
Indicateur : le nombre de personnels engagés dans un projet d'évolution

1.3 Améliorer la lisibilité de l'action et des décisions des ressources humaines

La reconnaissance passe enfin par la lisibilité des actes et décisions pris en matière de gestion des ressources humaines..

Il s'agit de construire des **réponses justifiées, expliquées, rapportées** à leur contexte réglementaire, inscrites le cas échéant dans un calendrier de réalisation afin qu'elles soient **comprises par les personnels** (surtout quand une réponse n'est pas favorable...)

✓ Objectifs

Renforcer la **formation des personnels**.

- Fiabiliser et communiquer sur les procédures par la **mise en place de fiches co-construites entre les services intervenants** (ex : dispositif des congés pour raisons de santé...)
- Améliorer **la rédaction des courriers, notes RH...** (clarté, bienveillance)
- Développer **des outils de communication performants** à destination des personnels (gestions des recours, prise de RDV, **déploiement de l'application COLIBRI**)

✓ Actions mises en place en 2021 :

- Premier semestre 2021 : travailler la **lisibilité des notes de service**.
Indicateur : le nombre de personnes formées
- Premier semestre 2021 : production de **notes sur des thématiques RH** (procédure de signalement, de reclassement,...).
Indicateur : le nombre de notes RH de portée générale
- Premier semestre 2021 : **Déploiement de l'application « Colibri »**
- Lors du PAF 2021 - 2022 : formation bienveillance « **accueillir et répondre** »
Indicateur : le nombre de personnes formées
- Rentrée 2021 : justification adaptée des réponses.
Indicateur : le nombre de personnes formées
- Premier semestre 2021 : privilégier des **fiches de procédure**, des **dispositifs d'aide en ligne**.
Indicateur : le nombre de fiches de procédure élaborées







Coopération

La coopération s'exerce à travers des méthodes de travail plus collectives et la constitution d'identités professionnelles. Elle suppose de renforcer le travail collectif, de décloisonner les services et les missions et de mieux intégrer le dialogue social à la gestion des ressources humaines de l'académie.

2.1 Parachever la construction de l'académie de Normandie

Créée en janvier 2020, l'académie de Normandie est issue du rapprochement des académies de Caen et de Rouen.

La construction de cette académie repose sur un travail de **convergence des pratiques et des outils**.

En effet, dans ce cadre, **l'académie a développé une culture de coopération de ses équipes** (mutualisation des bonnes pratiques, échanges structurés et renforcés...)

Elle poursuit cet effort **en travaillant sur la convergence des pratiques** entre tous les services de l'académie : services administratifs, corps d'inspection, conseillers de la rectrice. **Cette dynamique s'est accentuée** dans le contexte de gestion de la crise sanitaire nécessitant de développer **des ressources académiques et d'identifier les interlocuteurs** sur l'ensemble du territoire.

Les acteurs RH académiques ont notamment été **mobilisés pour l'accompagnement** des personnels **tout au long de la crise** : cellules d'écoute, mise à disposition de ressources documentaires, suivi des processus de gestion et d'accompagnement des personnels. Cette coopération s'exprime déjà à travers la **redaction de procédures, calendriers, pratiques communs à l'ensemble de l'académie**.

✔ Objectifs

Renforcer cette coopération grâce à la **mise en œuvre de systèmes d'information fusionnés** : intranet, portail métiers, base élèves, base agents, applications diverses...

Elle doit **aboutir en 2022** à la constitution d'un **seul périmètre de gestion** pour l'ensemble de l'académie.

Cela se concrétise par :

- Réunions thématiques inter-services
- Identification de thématiques : **formation, santé des personnels, télétravail, protection fonctionnelle...**
- Production de **ressources communes**.

✓ **Actions mises en place en 2020 - 2022:**

Décliner la coopération au sein des services académiques

- Harmoniser **les procédures de gestion**, circulaires, calendriers...
Indicateur : le nombre de circulaires RH unifiées et le nombre total de circulaires RH
- Mise en œuvre de **systèmes d'information fusionnés** (espace pro académique / bases de gestion)
- Mise en place d'un **périmètre de gestion unique** des personnels

2.2 Décliner la coopération à plusieurs niveaux

La coopération au sein des services académiques est une réalité.

Elle doit **pouvoir être déclinée à tous les niveaux**.

- Au sein des sites du rectorat et des dsden entre lesquels les **relations** doivent être **systématisées**. La **coopération** peut également être **renforcée au sein de chacun de ces services**.
- Dans les établissements scolaires
- Avec tous les autres services de l'État.

✓ **Objectifs**

- **Constituer des réseaux** avec l'ensemble des acteurs académiques en **identifiant les correspondants** dans les bassins, les établissements et les circonscriptions. **Associer les cadres de terrain** aux travaux académiques (participation aux GT)
- **Travail renforcé avec l'ensemble des services de l'État** : plateforme régionale RH, notamment.

✓ **Actions mises en place en 2020 - 2021 :**

Décliner la coopération au sein des services académiques

- Organiser des **réunions d'échanges avec SG DSDEN** (sur des thématiques spécifiques,...).
Indicateur : le nombre de réunions et le nombre de thématiques de travail identifiées

Décliner la coopération avec les acteurs de l'Éducation nationale

- Second semestre 2021 : **favoriser le travail avec les cadres de terrain** (chefs, adjoints gestionnaires, IEN, inspecteurs).
Indicateur : le nombre de GT RH associant les cadres de terrain



2.3 Envisager le cadre d'un nouveau dialogue social

La relation avec les représentants élus des personnels doit également pouvoir constituer un cadre d'échanges fructueux.

Elle doit permettre d'**alimenter la réflexion, de construire et mettre en œuvre des dispositifs RH.**

✓ Objectifs

Une réflexion sur des espaces de dialogue renouvelés pourrait être conduite si elle rencontre l'adhésion des représentants du personnel.

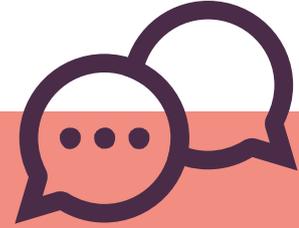
- Identifier **des espaces d'échanges** avec les représentants des personnels à travers des **GT thématiques** conduits de façon régulière ; aussi bien avec les représentants des personnels enseignants qu'avec les chefs d'établissements ou le corps d'inspection (instances Blanchet, groupes de travail ou autres espaces d'échanges.)
- Engager une réflexion avec les organisations volontaires, éventuellement accompagnée par des chercheurs (IFE) ou l'ARACT, pour **renouveler le dialogue social** dans la perspective des élections professionnelles de 2022, qui devraient **se dérouler sur un périmètre de gestion unique** pour l'ensemble de l'académie de Normandie.

✓ Actions mises en place en 2021 :

- Premier semestre 2021 : mettre en place **des GT thématiques** avec **les représentants des personnels** (formation, santé et conditions de travail, égalité professionnelle...).
- Premier semestre 2021 : associer les représentants des cadres (Blanchet,...)
- Rentrée 2021 : **engager une réflexion** avec les OS volontaires sur les modalités du nouveau dialogue social (accompagnement par ARACT, IFE)







Ouverture

L'ouverture consiste à innover dans tous les domaines de l'activité administrative et pédagogique et à investir le champ des ressources humaines au-delà des aspects de la gestion et de l'accompagnement des carrières.

3.1 Mieux prendre en considération la qualité de vie au travail

Au sein de chaque service, il est essentiel d'accorder une attention forte aux conditions de vie au travail (matérielles, immatérielles,) et de pouvoir mettre en place un cadre épanouissant.

✓ Objectifs

- Déployer **une attitude systématique de bienveillance et de respect**, (remerciements, réponses systématiques...)
- Développer des **actions de qualité de vie au travail** (QVT) (dans et hors réseau PAS) : activités physiques au travail (gym douce), prévention santé...
- Mener **des actions sur les temps de pause** (visites musées sur pause méridienne, détente musicale..), en lien avec **l'association des personnels**.
- Développer les actions de **prévention des RPS** en les inscrivant systématiquement dans **les DUERP** et en prévoyant des actions de prévention en partenariat avec l'ARACT.

✓ Actions mises en place en 2020 - 2021 :

Développer des **actions QVT**

- Dans le cadre d'un **partenariat avec la MGEN**.
Indicateur : le nombre de bénéficiaires
- Premier semestre 2021 (périmètre de Caen) : Travail avec l'ARACT sur **la prévention des RPS** (identification, plan de prévention,...).
Indicateur : le nombre de personnels formés

Favoriser un **management bienveillant**

- Lors du PAF 2021 - 2022 : Formation des cadres (bienveillance / exigence).
Indicateur : le nombre de personnels formé

3.2 Mieux répondre aux problématiques personnelles

Les personnels peuvent connaître des situations personnelles complexes et difficiles.

Ces problématiques peuvent toucher à des questions relatives à **la santé des personnels**, mais également des **difficultés d'ordre social**. Elles ont nécessairement **un impact sur le travail**.

Il appartient alors à l'employeur de **prendre en considération** ces situations et de faire le nécessaire pour **apporter des réponses** (par exemple à travers la médecine de prévention, le service de psychologie du travail ou le service social.)

✔ Objectifs

- **Suivre collectivement les situations individuelles** via des réunions régulières entre acteurs RH permettant d'assurer un suivi minutieux des situations, et de **confronter les approches** pour permettre de faire **émerger la solution la plus adaptée**.
- Refonder les **actions sociales d'initiative académique** (ASIA) au niveau de l'académie à partir des anciennes ASIA de Caen et Rouen en travaillant sur **l'identification des priorités de l'action sociale** avec les partenaires sociaux
- Concilier vie professionnelle / vie personnelle en développant **le télétravail**. Utiliser de façon **maîtrisée et raisonnable** du numérique (droit à la déconnexion). Gérer le temps des réunions (mise en œuvre d'une charte du temps).

✔ Actions mises en place en 2021 :

Favoriser les **approches collectives** des **situations individuelles**

- **Rendez-vous réguliers** de l'équipe pluridisciplinaire (services RH, santé, CRHP)

Refonder **les actions sociales** au niveau académique

- Second semestre 2021 : identifier **les priorités de l'action sociale** (travail en lien avec les OS)



3.3 Encourager les démarches d'expérimentation

La vie professionnelle des personnels peut être faite de hasards et d'hésitations.

Il est important d'**encourager les démarches** ponctuelles **d'expérimentation** professionnelle.

Elles peuvent **permettre** de valider des choix ou de **découvrir de nouveaux champs** professionnels et constituer les prémisses d'une mobilité. Ces démarches ne doivent cependant **pas fragiliser les organisations de travail**.

✓ Objectifs

- Développer **l'accompagnement des projets d'évolution** par les conseillers RH de proximité en lien avec les CMC.
- Prévoir des **expériences de découverte** d'autres univers professionnels (« vis ma vie ») dans le cadre d'**actions de formation** et dans le cadre de **moments d'immersion**.
- Reconnaître le droit à l'hésitation, à l'expérimentation, à l'erreur. (travail en lien avec les OS)

✓ Actions mises en place en 2021 :

Expérimenter **la découverte d'autres univers** professionnels

- Second semestre 2021 : dispositif « **Vis ma vie** » (découverte de nouvelles professions)
- Second semestre 2021 : **formations en immersion**







Protection

Une des missions essentielles du ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports en tant qu'employeur est d'assurer la protection de ses agents dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

4.1 Protéger les personnels

L'appui de l'institution à ses personnels est essentiel. Cela se constate chaque jour et concerne tous les métiers (enseignants, personnels de direction, IEN...).

✓ Objectifs

- Identifier les **ressources à solliciter** par l'agent en cas de besoin : diffusion régulière et dès que nécessaire d'**une plaquette des acteurs et dispositifs d'accompagnement** RH au sein de l'académie de Normandie.
- Former régulièrement les personnels à la **gestion des crises** et s'enrichir des retours d'expérience.
- Informer les personnels de **leurs droits** en cas d'agression. Cet objectif peut être mis en œuvre en assurant une diffusion régulière des **guides et circulaires** ministériels sur ce sujet, en constituant une documentation académique et en identifiant les **personnes chargées du traitement de ces situations**.
Il s'agit également de **suivre** particulièrement les **demandes de protection fonctionnelle**, et d'assurer une **information spécifique à ce sujet** (rédaction d'une circulaire académique).

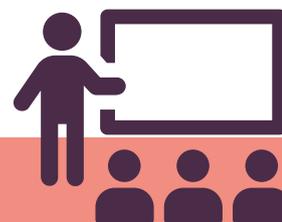
✓ Actions mises en place en 2021 :

Informers les personnels de **leurs droits en cas d'agression**.

- Second semestre 2021 : assurer la **diffusion** régulière des **guides ministériels** (en cas d'agression, guide plainte).
- Premier semestre 2021 : information spécifique à la protection fonctionnelle.

Mise à disposition des **ressources académiques**.

- Lors du PAF 2021, pour la rentrée 2021 : diffusion régulière d'**une plaquette** d'information sur **les ressources RH à disposition** des agents (médecine du travail, psychologue, service social, conseillers RH, CMC, réseau PAS,...)



Pilotage et suivi

La conception et la mise en œuvre de la feuille de route RH de l'académie de Normandie permet de recenser la majeure partie des dispositifs et interlocuteurs RH mobilisés et mobilisables. Ces dispositifs nécessitent un pilotage académique, une évaluation régulière et un suivi des actions mises en œuvre.

Le pilotage

La feuille de route RH a fait l'objet d'une présentation en CODIR. **Ses évolutions, sa mise en œuvre, son pilotage** sur le territoire de l'académie feront l'objet d'**un travail régulier** au sein de l'instance **de pilotage** académique.

Le suivi

Un comité de suivi est également constitué. Il est composé du DRRH, des secrétaires généraux des cinq DSDEN, des services RH, des représentants de personnels de direction et de membres des corps d'inspection.

Son rôle consiste à **s'assurer de la mise en œuvre** de la feuille de route sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des structures. Il doit également **étudier les modalités** de son exécution, les ajuster, le cas échéant. Il procède à une **évaluation** des différents **dispositifs** à l'aide des indicateurs définis. Il peut également **transmettre** des **constats** et des **propositions au CODIR.**

Les indicateurs

Pour chacune des **thématiques** identifiées, des **indicateurs** sont créés. Ils ont pour objet de **permettre l'évaluation des dispositifs** mis en œuvre, leur **performance**, leur **efficacité**. Ils permettent également d'**assurer le suivi** et de **mesurer l'évolution** de la feuille de route.

Des **points d'étape** réguliers, établis sur la base de ces indicateurs, pourront faire l'objet d'**une présentation** dans le **cadre du dialogue social académique.**

