



RÉGION ACADÉMIQUE
LA RÉUNION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de La Réunion

Feuille de route pour les ressources humaines



Le mot de la rectrice

La transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines au sein de notre ministère correspond à une volonté forte du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports qui s'inscrit dans un contexte plus large de rénovation de la politique de gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique. À l'éducation nationale, l'enjeu y est particulièrement important.

À quoi ressemblera l'enseignant du XXIème siècle ? Cette question, à laquelle a pour ambition de répondre le Grenelle de l'Éducation, interroge l'environnement professionnel du professeur, son administration, ses interlocuteurs et bien entendu la stratégie nationale et locale de gestion des ressources humaines.

Cette stratégie doit renforcer l'attractivité des métiers et des carrières et adapter la RH de l'éducation nationale aux nouveaux enjeux. Les processus de concertation engagés au niveau national à travers le Grenelle de l'éducation et l'agenda social sont articulés autour de quatre axes/leviers : reconnaissance, coopération, ouverture et protection.

Dans l'académie de La Réunion, comme dans toutes les autres, la politique des ressources humaines doit avoir pour ambition, d'une part, de rechercher et gérer, dans la durée, l'efficacité et l'épanouissement des personnels, avec leurs forces et leurs faiblesses et, d'autre part, de relever le défi d'une gestion tout à la fois quantitative et qualitative. Cette mission principale, portée par l'ensemble de la communauté RH dans un environnement mouvant, conduit à anticiper et appréhender les changements en cours et à venir.

La feuille de route RH qui vous est soumise est construite selon quatre idées directrices qui rejoignent et incarnent les axes précités. Elle a pour ambition d'afficher un programme d'actions, qui se traduira en mesures concrètes dont la mise en œuvre est étalée sur les trois années scolaires à venir. Elle s'appuie sur des éléments de constat qui ont guidé le choix des actions retenues.

Un comité de pilotage, placé sous mon autorité, est chargé de la mise en œuvre et du suivi de cette feuille de route. Les membres permanents en sont : le secrétaire général et son adjointe-DRH, un IA-IPR vie scolaire, les doyens des collèges d'inspecteurs, un cadre des services de gestion des personnels, le service communication, l'IA-DAASEN ou son représentant. Ce comité pourra s'adjoindre les compétences d'experts le cas échéant.

Quelques chiffres clés :

A la fois, académie monodépartementale et région académie, la Réunion scolarise 220 870 élèves dans 656 écoles, collèges et lycées à la rentrée scolaire 2020. Elle est le premier employeur de l'île de La Réunion avec **22 082 personnels**.

Ils se répartissent en :

16 279 personnels enseignants (public et privé sous-contrat)

- dont **6 913 dans le 1er degré**

- **9 366 dans le second degré**

et **5 803 personnels non enseignants**.

Sommaire

RECONNAÎTRE

- Mieux communiquer pour plus de transparence.
- Accompagner les agents dans leur carrière.
- Individualiser la relation.

PROTÉGER

- Développer une politique académique RH de prévention et de protection des personnels.
- Reconnaître et accompagner les agents victimes d'agression.

COOPÉRER

- Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH.
- Animer des collectifs de travail.

S'OUVRIR

- Mieux s'informer des possibilités d'évolution professionnelle.
- S'ouvrir vers d'autres univers et accueillir les sollicitations externes.
- Numériser les procédures en ligne.
- S'ouvrir sur des modes de management innovants.

Chantal Manès-Bonnisseau

RECONNAITRE

1 - Mieux communiquer pour plus de transparence

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
Faire connaître l'ensemble des dispositifs existants.	Rédiger un guide exhaustifs des dispositifs de gestion des ressources humaines.				
Expliciter et rendre accessibles les circulaires, courriers et autres productions académiques.	Travailler en ateliers la réécriture de certaines communications. Solliciter le service « communication ». Intégrer lexiques, glossaires et vulgariser les circulaires académiques.	Poursuivre le travail commencé l'année précédente.	Ateliers d'écriture.	Poursuivre le travail commencé l'année précédente.	Ateliers d'écriture.
		Faciliter l'identification des acteurs référents à solliciter --> «Qui fait quoi».	Développer des organigrammes fonctionnels académiques, établissements scolaires et circonscriptions. Annuaire.		
Développer des Foires aux questions (FAQ)		Simplification et actualisation des circulaires académiques Développer les assistants virtuels		Développer des assistants virtuels, webinaires et Foires aux questions.	« Flash actu juridique mensuel » du service juridique.
Informier sur les procédures de déclaration d'accident de service et de maladies professionnelles via le site web académique.	Procédures accidents de service et maladies professionnelles.				
Bilan social de l'année scolaire 2018-2019.		Rendre plus lisible le bilan social. Y adjoindre des indicateurs de qualité de vie au travail.			
		Publier les relevés de conclusion des instances : Comité technique académique (CTA), Conseil de l'éducation nationale (CEN), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les actes des établissements scolaires (DEMAC'T).	Comité technique social (CTS) : rectorat Conseils d'administration : établissements scolaires Conseil d'école Comité technique académique (CTA) : au niveau académique.		
Mieux identifier les informations à communiquer aux représentants du personnel.					

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
Programmer des temps d'échanges avec les organisations syndicales tous les 15 jours sur des questions diverses et des thématiques précises.	Réunions bimensuelles programmées sur l'année	Guichet unique de communication	Mise en place de l'outil COLIBRI pour organiser et tracer la communication avec les organisations syndicales.		
Renforcer la qualité des échanges entre les agents et l'administration dans la conduite des actes de gestion.	Communiquer un calendrier de gestion auprès des acteurs et mettre en avant les points de vigilance.	Ecriture de courriers compréhensibles par tous (Plan de charge sur 2 ans).	Ateliers d'écriture.		
	Professionnaliser la fonction gestionnaire de personnels. Parcours de formation initiale et d'approfondissement pour les gestionnaires en division de gestion des personnels.	Plan de charge sur 2 ans.			
	Ateliers inter-divisions d'harmonisation et d'écriture des procédures.	Plan de charge sur 2 ans.			
Personnaliser l'accueil des stagiaires et l'accueil des nouveaux dans l'académie.	Rédiger un livret d'accueil. Organiser des réunions institutionnelles (INSPÉ et rectorat).	Plan de charge sur 2 ans.			
Accompagner les projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle.	Conseiller Mobilité Carrière, Conseillère en Ressources Humaines, Correspondante Handicap Académique, Assistants Sociaux des Personnels. Elaboration d'un guide de l'accompagnement des personnels retraçant tous les dispositifs existants, leur périmètre et les procédures de mobilisation.	Accompagner au plus près sur tout le territoire.	Recrutement d'un Conseiller en Ressources Humaines de proximité à sera complétée par un maillage territorial pluridisciplinaire.		
Accompagner les agents dans leur demande de rupture conventionnelle.	Créer un espace d'information générale sur le site pour pouvoir se consacrer aux réponses individuelles nécessaires. Conseillère Mobilité Carrière.				
Accompagner les agents dans leurs projets de mutations.	Communication des services spécifiques (premier, second degré et BIATSS) pour expertise et conseil auprès des agents. Guichet unique. Applicatifs locaux pour réponse individualisée et traçabilité.				
Accompagner l'intégration dans le métier des nouveaux personnels (détachés, listes d'aptitude).	Mise en place d'un Contrat d'Accompagnement Spécifique (CAS) de 10 heures par enseignant avec désignation d'un tuteur par les corps d'inspection.				
Accompagner les personnels rencontrant des difficultés dans l'exercice du métier vers une plus grande professionnalisation.	Mise en place d'un Contrat d'Accompagnement Spécifique (CAS) de 10 heures par enseignant avec désignation d'un tuteur par les corps d'inspection. Étendre à toutes les catégories de personnels, y compris les BIATSS.	Définir les besoins en qualification ou professionnalisation de l'ensemble des agents	Favoriser la construction de parcours professionnels	Établir des cartographies de compétences	

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
Accompagner l'intégration des contractuels dans le métier.	Mobiliser les contrats d'accompagnements.	Accompagner les contractuels enseignants vers le concours par un dispositif de formation ad hoc.	Travailler sur ce dispositif avec l'université et INSPE.		
Reconnaître l'engagement en remerciant les personnels.	Faire des courriers de remerciements personnalisés (publipostage) pour les accompagnements.	Créer un bulletin d'information académique avec un comité de rédaction pluri-disciplinaire incluant des infos RH.	Service DRH avec appui du service Communication pour la mise en forme.		
Identifier et accompagner les talents.	Mise en place d'une Mission académique de l'encadrement.	Développer le repérage des talents, les développer et constituer une politique de vivier.	Mise en œuvre de la feuille de route établie en 2020-2021.		
Encourager un management bienveillant et soutenu de l'épanouissement professionnel de chaque agent.	Réunions d'équipes et entretiens personnalisés réguliers à généraliser.	Prévenir les situations de tensions.	Formaliser les procédures de suivi à déclencher quand une difficulté apparaît dans un service.	Rechercher à valoriser les engagements individuels.	Validation des acquis de l'expérience.
Protocole d'accompagnement des enseignants PLP de la filière Gestion Administration (GA) en vue de réduire de 50 % les effectifs enseignants.	Accompagnement par une chargée de mission dans le cadre de la GRH de proximité en lien avec la carte des formations spécifiques à cette filière. Identifier les compétences permettant de définir un nouveau projet professionnel.	Relancer de manière personnalisée, les agents bénéficiaires d'un dispositif académique (poste adapté de courte durée, télétravail, etc.) d'une campagne à l'autre.			
Accompagner les personnels en situation de handicap pour les maintenir en emploi.	Communication de la campagne sur le site académique et à destination des encadrants. Identification des limites professionnelles et valorisation des compétences pour élaborer un projet professionnel en adéquation avec le handicap de l'agent. Travail partenarial avec Cap Emploi. Mise en œuvre des permanences d'accès aux soins de santé (PAS). Financement de formations et de bilans de compétences avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP).	Poursuite de la dématérialisation des procédures.	Création d'un applicatif ou d'une plateforme permettant un suivi depuis la demande jusqu'à son aboutissement. Développer les partenariats avec les référents aux usages du numérique (ERUN) et les services informatiques des établissements scolaires.		
Accompagner les personnels déclarés inaptes à exercer leur métier	Mise en œuvre d'un process et de livrets d'accompagnement pour la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) et le Reclassement.				

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
<p>Développement d'une politique de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévention des conflits - appui du groupe académique de prévention des risques psycho-sociaux (GAPRPS) - écoute active par les pairs - supervision de la psychologue du travail. 	<p>Formation à l'identification des signes annonciateurs des conflits</p> <p>Recrutement d'une psychologue du travail qui intervient pour des médiations et formations. Travailler avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCTA).</p>	<p>Développement d'une politique de prévention.</p>	<p>Formation des managers au management bienveillant et à l'intelligence émotionnelle.</p> <p>Intervention de la psychologue du travail.</p> <p>Indicateurs de santé à définir et suivre au plan académique et infra.</p>		
<p>Améliorer la protection des personnels en les soutenant dans le portage des valeurs de la République.</p>	<p>Porter au plus haut niveau la mission de l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République par des communications en ce sens lors de moments clés et solennels (réunion de rentrée de l'encadrement, réunions de pré-rentrée en établissement scolaire, réunions de directeurs d'écoles, réunion d'accueil des néo-titulaires, etc.)</p>	<p>Améliorer la protection des personnels.</p>	<p>Créer un dispositif d'accompagnement des victimes.</p> <p>Trouver des partenariats avec le ministère de la justice (rédaction d'une convention).</p> <p>Élaboration d'un guide pratique sur la conduite à tenir en cas d'agression de quelque nature qu'elle soit.</p>		
		<p>Informier et former aux gestes de prévention dans certaines situations professionnelles à risque.</p>	<p>Travailler avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCTA). et le service santé accompagner les personnels dont le métier comporte des risques physiques.</p>	<p>Garantir un poste de travail ergonomique.</p>	<p>Élaborer un état des lieux et planifier une mise en conformité.</p>

PROTEGER

2 - Reconnaître et accompagner les agents victimes

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
Rendre plus lisible et plus accessible le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, harcèlement et agissements sexistes.	Envoi d'une affiche sur le dispositif dans chaque école et chaque établissement scolaire et chaque service. Page dédiée sur le site académique avec espace de déclaration de signalement (COLIBRI). Orienter les personnels dans leur demande en cas de besoin et les accompagner.	Mettre à disposition des managers un Vademecum retraçant tous les dispositifs en ressources humaines de l'académie et les procédures à mettre en œuvre pour les mobiliser.	Rédaction d'un document complet et mise en ligne de capsules vidéos sur le site académique.		

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
Répondre efficacement aux sollicitations des organisations syndicales.	Guichet unique dématérialisé assurant la traçabilité des échanges (cf. COLIBRI).			Viser le double label "Egalité professionnelle et diversité".	
Développer auprès des agents des services RH et des personnels du terrain l'écoute active et les sensibiliser à l'intelligence émotionnelle.	Formation à organiser en co-animation avec la psychologue du travail.	Poursuivre l'action commencée l'année précédente.			
		Participer aux réunions de bassin pour aborder des thématiques transversales liées à la gestion des ressources humaines.	Une fois par an avec les acteurs RH.		
		Mise en œuvre opérationnelle de la gestion des ressources humaines de proximité à tous les étages des organisations (services académiques, rectorat, Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale (DAASEN), réseau des établissements scolaires, etc.)	Organiser la mise à disposition des ressources nécessaires et facilement exploitables pour que chaque manager soit en mesure d'exercer sa mission RH : vademecums, formations, etc.		
Communications régulières des formations organisées et accessibles.		Parvenir à un calendrier de gestion partagé entre RH et autres acteurs.			

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
Développement de groupes d'analyse de Situations de Travail (GAST) : GAST établissements, GAST services, GAST disciplinaires.	Augmenter les effectifs du réseau d'animateurs formés et accompagner par un cabinet privé.				
Conforter les actions de formation interministérielles avec la plateforme interministérielle de formation de l'océan Indien et avec le CNFPT.	Communications régulières des formations organisées et accessibles.				
Accompagner les équipes de direction des établissements en difficultés.	Constitution des groupes de suivi et d'accompagnement intercatégoriels.		S'appuyer sur les retex des quatre premiers groupes mis en place en 2020-2021.		Consolider et démultiplier la mesure.
	Identifier et professionnaliser un vivier dans chacun des quatre bassins, y compris les inspecteurs référents.		Élaborer un plan de formation.		
Favoriser l'émergence de partenariats avec la MGEN, l'Autonomie de solidarité, sur l'accompagnement et la formation des personnels.	Réunions régulières avec les partenaires et suivi des dispositifs prévus à la convention MGEN.				
		Création avec la Cellule académique en recherche-développement, innovation et expérimentation (CARDIE) de groupes de développement professionnels sur certaines thématiques.	Mise en réseau de porteurs de projets sur une même thématique, pour mutualiser et échanger sur leurs pratiques. Dispositif « J'ouvre ma classe». Séminaire académique sur une thématique donnée pour favoriser la mise en réseau et apporter un accompagnement par un expert/chercheur reconnu dans le domaine.		

Actions menées en 2020-2021		Programme d'actions 2021-2022		Programme d'actions 2022-2023	
Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre	Détails	Mise en œuvre
1 - Mieux s'informer des possibilités d'évolution	Développer un accès aisé au conseiller RH de proximité.	Logiciel «Proxi-RH» pour janvier 2021 pour la Conseillère en Ressources Humaines de proximité et la Conseillère Mobilité Carrière.			
	Entretiens et développer les partenariats externes.	MGEN, Cap Emploi, PFRH, Cabinet psy privé, APEC, CSF.			
2 - S'ouvrir sur d'autres univers et accueillir les sollicitations externes et y répondre		Professionnaliser et tracer la relation à l'usager et aux partenaires.	«Guichet unique pour les usagers Suivi des réponses avec des outils dédiés (Elise, Colibri/, etc.) Indicateurs d'efficacité mis en place (délai de réponse, typologie).	Faire connaître des univers différents.	Mise en place par les chefs de division, des services du rectorat pour favoriser la mobilité.
	Favoriser le décloisonnement y compris dans les métiers et fonctions internes à l'éducation nationale, entre fonctions publiques et public/privé.	Stages d'immersion.		Organiser des actions d'information sur la formation et la mobilité	
3 - Développer les procédures en ligne	Adapter les compétences aux évolutions des missions et métiers.	Organisation de groupes d'analyse des situations de travail (GAST) métiers : directeurs d'école, personnels de direction.			Poursuite des groupes d'analyse des situations de travail (GAST) existants par le biais des Formations d'Initiatives Locales.
	Dématérialiser les procédures.	Passer sous l'application Anagram pour les accidents de service.			Nommer un chef de projet digitalisation et intelligence artificielle.
4 - S'ouvrir à des modes de management innovants	Intégrer une plate-forme type « comparateur de mobilités ».	Dématérialisation et numérisation du courrier (ELISE), Lettres recommandées avec accusé de réception (L-RAR) numérique, archivage électronique.			
	Mieux accompagner les personnels dans les difficultés rencontrées. Mieux gérer les conflits.	Livret d'accueil, recensement des aides. Déploiement de l'accompagnement par des pairs. Former des pairs à la résolution de conflits.	Déployer des portails internes aux académies (prendre appui sur le portail des Territoires).	Recensement des offres de logement. Information sur le cautionnement et son accessibilité sur le site académique.	Mettre en place un dispositif de cautionnement pour les jeunes enseignants. Logement d'urgence Saisir le Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) pour les logements gérés par le Préfet. Travailler en amont avec les bailleurs sociaux. Travailler sur les co-locations.
				Organiser des ateliers de co-développement.	
				Mettre l'accent au PAF sur des parcours de formation au management en intercatégoriel.	



<https://www.ac-reunion.fr>