



**ACADÉMIE
DE NANCY-METZ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Académie
de NANCY-METZ**



**FEUILLE DE ROUTE
POUR LES RESSOURCES
HUMAINES**



STRATÉGIE RH26

**Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir**

ÉDUCATION NATIONALE

**Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie**

NOUVEAUX OBJECTIFS 2024 – 2026

Ce projet s'inscrit dans le cadre des priorités RH suivantes :

- Le projet académique 2021 - 2025
- Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques
- Les politiques prioritaires : remplacement / attractivité du service public et fidélisation des cadres et des enseignants
- Le projet RH26 de la DGRH

ÉDITO

« Attirer les talents, fidéliser les agents, consolider la fonction Ressources Humaines » sont les axes de cette deuxième feuille de route de l'académie, déclinaison de la stratégie RH du ministère.

Cette feuille de route, programmatique et opérationnelle, s'adresse à l'ensemble de la communauté des agents qui, de l'école au lycée jusqu'aux services académiques, engagent des priorités pour créer les conditions d'un meilleur travail collaboratif et renforcer le sentiment d'appartenance à notre service public, avec la noble mission d'amener les élèves au meilleur de leurs talents. Ce service public met toutes les solutions en œuvre pour garantir aux élèves l'acquisition des compétences pour renforcer les apprentissages ainsi que les compétences psychosociales.

Cette feuille de route a pour vocation d'entreprendre des actions destinées à promouvoir nos métiers, nos valeurs et nos atouts, tout en redonnant du sens aux missions des agents investis dans ce service public, mieux accompagner les parcours professionnels des personnels, améliorer les conditions de travail et assurer une gestion des carrières des personnels efficiente et encore plus sécurisée.

L'académie de Nancy-Metz renouvelle au travers de cette feuille de route RH la promesse d'une administration exemplaire en matière de prévention des discriminations, d'égalité professionnelle femmes-hommes, d'insertion des personnels en situation de handicap.

Engagement est ainsi pris d'œuvrer activement à créer un environnement de travail inclusif et diversifié, propice aux épanouissements professionnels, et où chacun se sente valorisé et respecté.

Cette feuille de route RH se veut ambitieuse, sa mise en œuvre sera un enjeu fort de notre académie : chaque acteur RH pourra s'en saisir au profit des personnels sous sa responsabilité.

Pierre-François Mourier

Recteur de la région académique Grand Est,
Recteur de l'académie de Nancy-Metz,
Chancelier des universités



→ Pour mémoire : Feuille de route RH 2020-2023 :

<https://www.ac-nancy-metz.fr/ressources-humaines-l-academie-de-nancy-metz-publie-sa-feuille-de-route-121553>

SOMMAIRE

AXE 1	ATTIRER LES TALENTS	p 4
	• Objectif 1 – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs	p 5
	• Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents.....	p 6
	• Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents.....	p 7
	• Objectif 4 – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent	p 8
	• Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement	p 9
AXE 2	FIDÉLISER LES AGENTS	p 10
	• Objectif 1 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière	p 11
	• Objectif 2 – Accompagner les mobilités.....	p 12
	• Objectif 3 – Accompagner les transitions professionnelles.....	p 13
	• Objectif 4 – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation	p 14
	• Objectif 5 – Développer les conditions de travail propices à la qualité de vie au travail	p 15
	• Objectif 6 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.....	p 16
	• Objectif 7 – Développer l'action sociale.....	p 17
	• Objectif 8 – Protéger les agents	p 18
	• Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire en matière de transition écologique.....	p 19
AXE 3	CONSOLIDER LA FONCTION RH	p 20
	• Objectif 1 – Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paye.....	p 21
	• Objectif 2 – Engager la préparation de la rentrée avec toujours plus d'efficacité	p 22
	• Objectif 3 – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH	p 23
	• Objectif 4 – Accompagner les évolutions de la fonction managériale	p 24
	• Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité	p 25
	• Objectif 6 – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents	p 26

ATTIRER LES TALENTS

L'académie de Nancy-Metz doit aujourd'hui faire face, comme d'ailleurs l'ensemble de la fonction publique, à des défis en matière d'attractivité mais aussi d'accompagnement des parcours de tous ses agents.

Les difficultés actuelles à pourvoir l'ensemble des postes ouverts aux concours, notamment enseignants, augurent des enjeux inédits auxquels notre académie se trouve confrontée au sein de territoires hétérogènes : zones rurales, région transfrontalière...

Quelles que soient leur taille ou leur activité, toutes les organisations doivent plus que jamais redoubler d'efforts pour fidéliser leurs collaborateurs et attirer de nouveaux talents, alors même que le monde du travail et le rapport au travail ont été bouleversés. Des études montrent que les nouvelles générations revendiquent un rapport au travail qui leur sont propres, un paramètre qu'il est désormais indispensable de prendre en considération pour construire des stratégies de recrutement adaptées et fidéliser les agents.

Les jeunes générations aspirent désormais à des parcours professionnels plus diversifiés et moins linéaires. Selon France Travail, elles placent la notion de mobilité au cœur de leur épanouissement professionnel. Ainsi, offrir un accompagnement personnalisé et des parcours diversifiés dans un contexte d'évolution des métiers que connaissent les ministères, tant dans le contenu des missions que dans les conditions d'exercice, dans les domaines de l'enseignement, de la jeunesse, des sports, mais aussi de l'administration ou du médico-social peut s'avérer un atout pour fidéliser ces générations.

En réponse à la baisse d'attractivité croissante des candidats et aux difficultés de fidélisation des agents, la marque employeur du ministère vise trois objectifs : attirer plus, fidéliser et renforcer l'engagement.

Si la question de la rémunération reste un élément fort d'attractivité, la décision n'étant pas du ressort académique, cette question ne sera donc pas observée dans le cadre de cette feuille de route académique.

Les objectifs à atteindre

- 1.1. Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs
- 1.2. Mieux communiquer avec les agents
- 1.3. Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents
- 1.4. Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent
- 1.5. Diversifier les viviers de recrutement

→ Objectif 1 – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

L'académie de Nancy-Metz a pour ambition d'offrir le meilleur service possible à l'ensemble des usagers de la communauté éducative, à commencer par les élèves et leurs parents, dans un souci d'écoute, de proximité, et de prise en compte des besoins des familles. Ce sont ces valeurs et le sens du service public qui rassemblent ses agents.

Ainsi, il apparaît primordial de construire et décliner des « Engagements Employeur » académiques articulés avec la marque Education Nationale afin de promouvoir l'image de l'académie, ses forces, ses valeurs et valoriser ses métiers.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Identifier un référent « Engagements Employeur » pour coordonner les acteurs et les actions et mettre en place un comité de suivi
- Développer une communication structurée et coordonnée
- Harmoniser la présentation des fiches de postes et les rendre plus attractives
- Promouvoir les métiers et les possibilités d'évolution
- Partager les conditions de travail et de rémunération



INDICATEURS

- Enquête de satisfaction sur le recrutement comprenant des informations sur les conditions de travail et salariales
- Taux d'offres d'emplois indiquant les conditions de travail et de rémunération
- Nombre de manifestations ou de participations à des actions de promotion des métiers
- Bilan du référent « Engagements Employeur »
- Taux de candidatures n'ayant pas reçu une réponse dans les 3 mois

→ Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

Développer une communication institutionnelle sur l'ensemble des dispositifs, des conditions d'exercice, des process de gestion RH est une condition essentielle pour une gestion des ressources humaines qualitative, de proximité et facilitant l'accès à l'information pour les agents.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Créer un comité de travail interne regroupant les responsables des services, le service communication, la direction des services informatiques (DSI) afin de définir les modalités d'une communication efficace et claire
- Retravailler la mise à disposition des informations sur Partage et sur le site internet de l'académie
- Poursuivre et déployer les publications des newsletters : newsletter RH trimestrielle, newsletter hebdomadaire à déployer pour le 1^{er} degré.
- Poursuivre la publication d'infographies, de guides et documents de référence
- Améliorer la communication sur les opérations collectives de gestion RH
- Améliorer le délai de réponse aux questions individuelles et systématiser l'accusé-réception
- Développer des outils rendant plus facile la compréhension des procédures et de ses droits par chaque agent : Chatbot, FAQ, webinaires....



INDICATEURS

- Production du protocole de communication globale envers les agents
- Retours d'enquêtes de satisfaction usagers, analyse des éléments de réponse et plan de remédiation
- Nombre de publications d'infographies et de newsletters et taux de consultation
- Nombre de webinaires organisés et taux de participation

→ Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

La prise de poste est un moment clé qui peut être anxiogène pour les agents. Rendre l'intégration plus simple et plus fluide est donc un élément important pour s'inscrire dans un collectif de travail, la prise de conscience des contours du poste et de ses exigences, et la génération d'un sentiment d'appartenance à un collectif œuvrant au bon fonctionnement de l'institution.

Toutes les conditions doivent être réunies pour faciliter cette installation progressive de l'agent nouvellement recruté dans un environnement favorable à son épanouissement professionnel, en l'inscrivant notamment dans un collectif de travail porteur.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Définir et formaliser un parcours d'accueil et d'intégration de l'agent cohérent et partagé par l'ensemble des services et des établissements locaux publics d'enseignement (EPL) et qui prenne en compte les spécificités du métier d'enseignant
- Proposer un livret sur les droits et obligations à destination des nouveaux agents (cf. travail entamé au pôle RH)
- Proposer des ateliers de prise en main des outils informatiques lors de l'arrivée des agents et des formations en ligne pour les arrivées au fil de l'eau
- Poursuivre les réunions / webinaires d'information et d'accueil des personnels de manière à assurer un accueil administratif et RH simplifié
- Bénéficier de temps de retour d'expérience : permettre aux nouveaux personnels d'échanger et de partager à propos de leur première année d'exercice



INDICATEURS

- Formalisation et promotion du parcours d'accueil et d'intégration pour tous les agents entrants, y compris au fil de l'eau et en dehors des journées institutionnelles
- Construction d'un canevas de rapport d'étonnement et analyse des résultats en comité de suivi
- Enquête de satisfaction

→ Objectif 4 – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

A son entrée dans le métier, chaque agent doit bénéficier d'un accompagnement, afin d'être aidé dans la construction de son identité professionnelle et dans l'acquisition du geste métier.

La création de nouvelles écoles académiques de la formation continue, généralisées à la rentrée 2022 permet une offre de formation plus accompagnante, davantage en proximité des environnements de travail et plus personnalisée, mais dont la visibilité doit être renforcée.

Faciliter l'accès à la formation permet également aux agents d'être acteurs de leur parcours, de faire connaître leurs compétences. Il s'agit, dès que possible dans la carrière, de favoriser l'accès à des diplômes et des certifications pour soutenir des projets collectifs et des dynamiques de formations locales.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Prévoir des points d'étape réguliers dans le parcours d'accueil et d'intégration de l'agent pour évaluer sa prise en main du poste et ses besoins en formation : réunions de suivi avec le N+1 et/ou les inspecteurs à mi-parcours pour ajuster l'accompagnement.
- Identifier un vivier de référents et nommer une personne ressource pour accompagner l'agent lors de sa prise de poste.
- Formaliser un parcours de formation socle : formations juridiques et administratives (droits et obligations du fonctionnaire, valeurs de la République, déontologie, obligations budgétaires), formations en fonction des besoins « métiers » (gestion de classe, élèves à besoins éducatifs particuliers, gestion des conflits), formation des encadrants (management, entretiens professionnels...).
- Mettre en place des espaces d'échanges et d'analyse de pratiques entre pairs, promouvoir le co-développement pour permettre de construire un réseau professionnel et ne pas rester seul face à des difficultés.



INDICATEURS

- Taux des néo-recrutés bénéficiant d'un accompagnement par filière
- Existence d'un protocole d'accompagnement formalisé au départ
- Nombre de référents/nouveaux personnels pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)
- Enquête de satisfaction

→ Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

Certains territoires et certaines spécialités sont en tension et éprouvent des difficultés à recruter. Le nombre de candidats aux concours est en baisse. Pour faciliter le remplacement des personnels administratifs, techniques, enseignants, d'éducation ou des accompagnants des élèves en situation de handicap, des viviers de candidates et candidats peuvent être constitués.

Diversifier le recrutement passe également par le développement des mobilités interministérielles et par l'attraction de profils externes si besoin.

À l'instar des recrutements « classiques », le processus permettant la constitution de ces viviers doit garantir un mode de sélection ouvert favorisant la plus grande diversité des profils. Le processus de recrutement doit pouvoir être tracé afin de prouver toute absence de discrimination et de rupture d'égalité de traitement.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Poursuivre la mise en visibilité des publications sur les médias autorisés et diversifier les plateformes de publication des offres d'emploi
- Développer les réseaux et les partenariats avec les écoles, universités
- Promouvoir le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et développer des partenariats : Maison Départementale des Personnels Handicapés (MDPH), Cap Emploi...
- Généraliser les viviers de faisant-fonction pour faire face à des besoins de suppléance/intérim
- Développer les immersions avec les externes (cf. convention avec France Travail)
- Identifier un vivier parmi les agents ayant passé un concours
- Favoriser les mobilités horizontales via le déploiement du dispositif Passerelle qui permet - en partenariat avec les instituts régionaux d'administrations (IRA) - à des personnels enseignants, d'éducation, ou à des psychologues de l'Éducation nationale de diversifier leur parcours en bénéficiant d'un détachement dans le corps des attachés d'administration de l'État.



INDICATEURS

- Nombre de conventions d'immersion
- Nombre de participation à des événements
- Volumétrie des viviers
- Taux de réussite dans le dispositif Passerelle

FIDÉLISER LES AGENTS

L'enjeu d'attractivité est corrélé à la nécessité de mieux accompagner les agents afin de les fidéliser. À l'heure où les parcours peuvent potentiellement se diversifier et où la mobilité professionnelle est valorisée, il s'agit de convaincre de l'intérêt de poursuivre une carrière, ou une partie de carrière, au sein du service public d'éducation.

Dans l'académie de Nancy-Metz, cela se traduit par la garantie d'un accompagnement individualisé qui permette à chaque agent l'acquisition et le développement des compétences attendues dans la fonction exercée, et qui favorise tout autant l'opportunité de réinvestir les compétences déjà acquises, notamment dans le cas des secondes carrières et reconversions.

Ces dernières années, ont également été mis en place des plans de revalorisation inconditionnelle pour l'ensemble des agents sur le plan indemnitaire, en vue de rendre les déroulés de carrière plus fluides et les métiers plus attractifs. Des mesures indemnitaires permettent également de valoriser les compétences et l'engagement des agents.

Enfin, dans un contexte global instable, les valeurs du service public d'éducation – la laïcité, la citoyenneté, la lutte contre toutes les formes de discrimination, la mise en œuvre d'une école inclusive, la promotion d'une culture de l'engagement – constituent notre socle. Elles sont une boussole pour des femmes et des hommes qui les incarnent dans leurs missions au quotidien. Faire rayonner ces valeurs et les partager sont des priorités sur lesquelles l'académie s'engage

Les objectifs à atteindre

- 2.1. Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière
- 2.2. Accompagner les mobilités
- 2.3. Accompagner les transitions professionnelles
- 2.4. Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation
- 2.5. Développer des conditions de travail propices à la qualité de vie au travail
- 2.6. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2.7. Développer l'action sociale
- 2.8. Protéger les agents
- 2.9. Incarner l'employeur exemplaire en matière de transition écologique

→ Objectif 1 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

Le dispositif des CRHP de proximité (CRHP) permet aux personnels qui souhaitent faire évoluer leur parcours professionnel de se faire accompagner par un réseau de conseillers déployé sur l'ensemble du territoire académique, au plus près du lieu d'exercice des personnels. Il associe l'ensemble des acteurs RH qui peuvent également être sollicités par les personnels encadrants, chefs de service, corps d'inspection, personnels de direction pour un appui dans la gestion managériale.

Ce sont 12 CRHP qui assurent ces missions au sein de l'académie et prennent appui sur l'ensemble des chefs d'établissement et des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN), eux-mêmes relais directs auprès des personnels. Ce réseau apporte à l'académie un maillage territorial fin et resserré.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Assurer l'harmonisation des documents en une plaquette unique, en assurer une diffusion large dans toute l'académie
- Partager l'éventail des missions du ministère de l'Éducation nationale (MEN) pour les enseignants
- Présenter des témoignages de personnels du MEN aux parcours professionnels variés afin de permettre aux jeunes agents de se projeter
- Mieux identifier les formations administratives et financières susceptibles d'être proposées aux personnels en reconversion
- Renforcer la communication sur le rôle des acteurs RH en tout point de l'académie
- Renforcer le rôle RH dans la formation continue des directeurs d'école, des chefs d'établissements et des secrétaires généraux d'établissements
- Accompagner les personnels vers la reconnaissance des acquis professionnels par la validation des acquis par l'expérience (VAE)



INDICATEURS

- Nombre de diffusion de la plaquette CRHP par rapport à un objectif annuel de trois
- Nombre d'interventions auprès des personnels et selon les territoires
- Nombre de sollicitations des CRHP : bilan annuel quantitatif et qualitatif
- Nombre de journées stagiaires assurées dans la formation des directeurs d'école et des autres établissements

→ Objectif 2 – Accompagner les mobilités

La nécessité de repenser des parcours moins linéaires, de favoriser les mobilités interministérielles ainsi que, le cas échéant, les passerelles entre métiers, implique de mieux communiquer sur les dispositifs existants et de faire émerger un environnement responsabilisant pour les managers, avec un volet partenarial et collaboratif mieux partagé.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Créer une fonction de référent chargé de coordonner les acteurs et les dispositifs d'accompagnement
- Installer un volet RH régulier dans les réunions d'encadrement et renforcer ainsi la transversalité entre les acteurs
- Viser plus d'innovation dans les processus de reclassement en sus des périodes préparatoires en reclassement (PPR), postes adaptés de courte durée (PACD)
- Mettre en œuvre une entreprise d'entraînement pédagogique pour développer un apprentissage des compétences en situation professionnelle
- Mieux utiliser les rendez-vous de carrière en vue des projets d'évolution et de mobilité professionnelles
- Donner plus de visibilité à la mission d'accompagnement à l'encadrement (MAE)
- Faciliter les mobilités via une information claire et partagée et une réponse plus individualisée.



INDICATEURS

- Bilan annuel des CRHP
- Bilan annuel des conseillers mobilité carrière (CMC)
- Bilan annuel des « entraînements pédagogiques »
- Suivi des rapports de PPCR mentionnant un projet de mobilité
- Part d'évolution abouties du vivier MAE
- Nombre de vœux rang 1 satisfaits suite aux opérations de mobilité

→ Objectif 3 – Accompagner les transitions professionnelles

Cet accompagnement renvoie à une double ambition : d'une part, créer les conditions d'un accès aux ressources permettant à tout agent de construire son parcours de transition professionnelle ; d'autre part, sécuriser le parcours choisi afin d'assurer la réussite du projet de l'agent.

Cet accompagnement passe donc par un accès facilité aux informations sur les possibilités d'évolution professionnelle et un suivi personnalisé, y compris dans la prise de poste.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Proposer un canal unique et simplifié de sollicitation des services RH dédiés à l'accompagnement des évolutions professionnelles
- Personnaliser la formation et l'accompagnement professionnels : plateformes d'initiatives locales (PFIL), mentorat, immersion et temps d'échanges entre pairs
- Permettre à chaque agent de se former dans le respect de ses contraintes professionnelles
- Organiser et banaliser une journée sous forme de job dating à destination des agents qui en expriment le besoin
- Développer les immersions en faisant mieux connaître leur cadre de mise en œuvre
- Accompagner les agents en fin de carrière



INDICATEURS

- Taux d'agents bénéficiant d'un accompagnement (par filière)
- Nombre d'entretiens d'accompagnement
- Nombre d'immersions
- Nombre de transitions professionnelles

→ Objectif 4 – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

Une politique de formation ambitieuse est un vecteur essentiel dans la fidélisation des agents. Celle-ci doit faciliter l'acquisition des compétences et des savoir-être qui constituent le socle de base des métiers au sein de l'Education Nationale tout en permettant à chaque agent de pouvoir suivre les modules qui correspondent spécifiquement à son métier et qui doivent le placer en situation de confort professionnel.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Proposer des parcours de formation permettant de développer des compétences socle et des compétences spécifiques à chaque métier
- Mieux communiquer sur l'offre existante à l'interne via l'école académique de la formation continue (EAFC) ou chez les partenaires, 15 plate-formes régionales d'appui ministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), Préau...
- Clarifier les procédures administratives relatives à l'inscription aux formations et aux convocations
- Formaliser davantage les critères d'octroi du compte personnel de formation (CPF)
- Formaliser des parcours managers
- Mettre en place la formation par des pairs, notamment en matière d'analyse de situations professionnelles



INDICATEURS



Taux d'accès à la formation : enseignants et non enseignants / encadrants et autres



Taux de parcours managers

→ Objectif 5 – Développer les conditions de travail propices à la qualité de vie au travail

Le plan académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'inscrit dans une démarche engageante visant à assurer la sécurité, le bien-être et la réussite de tous les acteurs au sein des établissements d'enseignement scolaires et des services de l'académie de Nancy Metz.

Il contribue non seulement à la protection des personnels de la communauté éducative et des services, mais aussi à la création de conditions optimales pour l'apprentissage et la réussite scolaire. Il s'agit d'un engagement collectif qui place la santé, la sécurité et le bien-être au cœur de l'académie, dans une perspective d'amélioration continue.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Formaliser le plan académique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) intégrant le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Déployer la « charte du droit à la déconnexion » rappelant les règles à adopter pour maintenir un équilibre vie professionnelle et vie personnelle
- Favoriser l'utilisation d'outils collaboratifs et encourager les modes de travail en équipe et en réseaux
- Former les personnels d'encadrement à la prévention des risques professionnels et à la qualité de vie au travail (QVCT)
- Dispositif violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA) : mettre en place un protocole d'écoute et d'accompagnement des agents victimes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
- Prévoir un espace de travail collaboratif pour permettre de partager les bonnes pratiques et idées aux différentes amicales des personnels



INDICATEURS

- Plan d'action QVCT
- Réunions comité de pilotage QVCT
- Nombre d'études ergonomiques de poste / an
- Nombre de sessions de formation à la prévention des risques professionnels et à la QVCT par an et nombre de personnels formés par an

→ Objectif 6 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

En déclinaison du plan national d'actions (PNA) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2027, l'académie prévoit de consolider les positions des référents égalité, de poursuivre la politique d'implantation de la cellule d'écoute et de traitement VDHA (Violences, Discriminations, Harcèlement et Agissements sexistes), et de former les agents publics pour mieux identifier, traiter et prévenir les actes de VDHA.

L'académie souhaite également développer une politique RH encore plus inclusive, en déclinant au niveau académique le Plan pluriannuel d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et en voie d'inaptitude 2023-2027.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Créer un comité de pilotage stratégique Egalité professionnelle avec des comités de suivi
- Promouvoir l'action des référents égalité-diversité et lutte contre les discriminations et animer le réseau
- Former les publics prioritaires (cadres, encadrants, gestionnaires, membres de jury, ...) à la prévention et la lutte contre les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
- Construire un plan d'action en déclinaison du plan ministériel d'inclusion professionnelle 2023-2027



INDICATEURS

- Indicateurs du plan égalité femmes-hommes
- Indicateurs du plan national pour la diversité et la lutte contre les discriminations
- Indicateurs du plan d'action Inclusion et handicap

→ Objectif 7 – Développer l'action sociale

L'action sociale, culturelle et de loisirs en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines au sein de l'académie Nancy-Metz. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de travail.

La volonté de l'académie est de mieux faire connaitre ce service.

Le volet logement sera inscrit dans notre feuille de route académique. Il s'agit de poursuivre les partenariats avec des bailleurs afin d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants, d'étendre la possibilité de bénéficier de logements à l'ensemble des agents publics.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Mieux communiquer sur les services, prestations et accompagnement de l'action sociale (en lien avec l'objectif 1)
- Déployer la convention avec le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF) pour la recherche de financements et de solutions
- Assurer le déploiement d'un plan d'action logement
- Déployer la protection sociale complémentaire (à partir de 2026)



INDICATEURS

- Nombre de publications via différents médias
- Nombre de bénéficiaires de la convention avec le CSF
- Plan d'action Logement : nombre de propositions de logements
- Taux de déploiement de la prestation sociale complémentaire (PSC).
Pourcentage des agents potentiellement bénéficiaires mais n'ayant pas adhéré à la PSC

→ Objectif 8 – Protéger les agents

Notre plan académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est en cours de finalisation. Il fixe trois objectifs en faveur de la protection des agents : mieux qualifier, mieux prévenir, mieux protéger.

Il intégrera dans le volet RH les axes du nouveau plan ministériel pour la tranquillité scolaire paru au B.O. du 5 décembre 2024 qui doit répondre encore plus aux enjeux de protection de tous les agents. Articulé autour de trois priorités - apaiser, protéger et responsabiliser - il se traduit par de nouveaux moyens et des mesures destinées notamment à améliorer la protection des personnels, apaiser le climat scolaire, renforcer la sécurité des établissements et responsabiliser les élèves comme leur famille.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Mettre à jour le plan de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et décliner un plan d'action
- Communiquer sur les outils et dispositifs en matière de protection et sécurité au travail notamment par la diffusion du « Guide RH » (édition 2024) à destination des personnels de direction, IEN, chefs de service, directeurs d'école, et accompagner son appropriation
- Informer tous les agents sur les conditions d'accès et droits en matière de protection fonctionnelle
- Décliner le plan ministériel pour la tranquillité scolaire en termes RH



INDICATEURS

- Indicateurs du plan académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Demandes et octroi de protection fonctionnelle (nombre, situations, typologie des motifs)

→ Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire en matière de transition écologique

Un environnement de qualité est un droit autant qu'un engagement. C'est le sens des deux premiers articles de la Charte de l'environnement, intégrée dans la Constitution depuis 2005. Aussi, l'École doit désormais faire de la transition écologique une priorité : les établissements scolaires sont pleinement engagés en faveur du développement durable.

C'est également le sens de l'éducation au développement durable (EDD), éducation transdisciplinaire déployée par les professeurs tout au long de la scolarité, à travers les programmes scolaires et les projets pédagogiques.

D'ici 2027, tous les agents de l'Éducation nationale seront formés aux enjeux de la transition écologique. L'ambition de l'académie de Nancy-Metz est que chaque agent puisse développer des pratiques professionnelles écoresponsables. En matière de formation, depuis le Covid, des modalités hybrides de formation sont développés par notre académie, de même que les plateformes M@gistère et Mentor.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Promouvoir les parcours de formation d'éducation au développement durable (EDD) et de transition écologique
- Développer une offre de formation hybride (visioconférences...) et de proximité (plans locaux de formation (PLF), plans de formations d'initiatives locales)
- Privilégier les réunions à distance pour limiter les déplacements
- Proposer des formations aux personnels référents
- Mettre en place une plateforme de co-voiturage
- Faire une campagne d'information / sensibilisation sur les modes de transport doux et transports en commun



INDICATEURS

- Nombre d'agents formés à la transition écologique
- Nombre de PLF par bassin d'éducation et de formation (BEF)
- Évolution du montant des frais de déplacement par an (par rapport à N-1)
- Nombre d'agents bénéficiant de la prise en charge partielle des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail
- Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilité durable

CONSOLIDER LA FONCTION RH

La transformation de l'action publique, l'impact du numérique et la modification des organisations de tous les métiers de la fonction publique placent les directions des ressources humaines au premier plan de l'accompagnement des agents. Elles doivent ainsi se positionner comme pilotes de la transformation des organisations. Pour cela, elles ont à renforcer leurs liens, tant en interne avec les directions métiers qu'en externe, en disposant d'une vision accrue de leur environnement de travail et fonctionnel. Il s'agit ici de doter les directions métiers des outils nécessaires à la réussite de ces transformations, et d'accentuer la professionnalisation des cadres et gestionnaires RH.

Les services académiques ont également besoin de relais au plus près des agents. Aussi, le développement d'une gestion RH de proximité plus qualitative sera-t-il un gage de réussite du déploiement de cette feuille de route RH. Mobiliser les cadres sera un enjeu fort de l'académie de Nancy-Metz et plus particulièrement avec le 1^{er} degré.

Les objectifs à atteindre

- 3.1. Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paye
- 3.2. Engager la préparation de la rentrée avec toujours plus d'efficience
- 3.3. Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH
- 3.4. Accompagner les évolutions de la fonction managériale
- 3.5. Conduire un dialogue social de qualité
- 3.6. Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

→ Objectif 1 – Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paye

Alors que nous disposons d'un ratio gérant/géré le plus faible au sein de la fonction publique, déployer des processus très opérationnels et efficaces permettant de sécuriser la gestion de la paye est un enjeu fort tant pour les personnels gérés que pour les gestionnaires de paye.

Le métier de gestionnaire administratif et paye est un métier requérant un degré de technicité de plus en plus élevé et nécessitant davantage d'accompagnement, de formation et de reconnaissance.

Après le déploiement du système d'information pour les ressources humaines (SIRH) RenoiRH, la nécessité de développer un travail plus collaboratif avec les services de la DDFIP a été acté ainsi que le besoin de déployer des outils mieux maîtrisés et adaptés pour les gestionnaires de paye. Ce travail collaboratif accompagné par la coordination paye a été étendu aux autres services de paye.

Le déploiement du contrôle interne piloté par le service du contrôle de gestion a par ailleurs été largement mis en œuvre au cours de cette année.

La consolidation de ces actions entre les services de gestion des personnels favorisant l'harmonisation et le partage des pratiques devront être établis pour sécuriser les processus de paye.

Assurer la rémunération des personnels nouvellement nommés dès le premier mois de paye, assurer des « reclassements » et la mise en place d'un régime indemnitaire adapté au plus vite seront également des objectifs prioritaires.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Garantir le versement de la paye dès le mois de recrutement : assurer la production des éléments nécessaires à la paie dans les délais et avec le bon niveau de qualité.
- Déployer les nouveaux processus initiés lors du déploiement RenoiRH : formalisation des processus, harmonisation des procédures entre gestionnaires, mutualisation des informations sur les démarches à effectuer : élaboration de pas à pas (VIRTUO, DT CHORUS, SIATEN), échanges sur les pratiques, les missions, les calendriers...
- Création d'un référentiel avec des procédures de gestion (financière et administrative)
- Faire monter en compétence les gestionnaires en matière d'expertise RenoiRH
- Mieux partager les calendriers de gestion pour anticiper et respecter les échéances : au moins une réunion annuelle et/ou autant que nécessaire
- Renforcer la sécurisation de la paye (et des contrôles) au sein de chaque bureau : mise en œuvre d'un contrôle interne comptable.



INDICATEURS

- Evolution du nombre d'acomptes réalisés pour des titulaires et des contractuels, par mois, en comparaison du mois de l'année N-1
- Pourcentages d'anomalies / pourcentage de retour paies effectués par rapport au mouvement retour paye
- Nombre de gestionnaires formés
- Formalisation du contrôle interne comptable (CIC) et partage des organigrammes fonctionnels

→ Objectif 2 – Engager la préparation de la rentrée avec toujours plus d'efficacité

Réussir la préparation de rentrée est un élément déterminant de conditions de travail des personnels de direction, des personnels affectés au sein des écoles du 1^{er} degré et en EPLE.

Les services académiques ont déployé de nouveaux processus de préparation de rentrée de manière concertée avec les personnels de direction permettant une anticipation plus efficace et plus opérationnelle.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Identifier plus finement les besoins en effectifs pour la rentrée scolaire et établir un plan de recrutement et d'affectation en amont : réalisé en 2024, à poursuivre et améliorer
- Organiser des réunions préparatoires avec les différents acteurs concernés : chefs d'établissements, chefs de bureaux
- Fluidifier les opérations d'ineat/exeat intra-académiques pour garantir un délai de traitement dans le respect du cadre réglementaire (affectations)
- Travailler moins sur le constat et davantage sur une prévision des besoins en évaluant les tendances
- Fluidifier la communication entre les EPLE et les services académiques



INDICATEURS

- Suivi des affectations des personnels stagiaires et titulaires dans le 1^{er} degré et second degré sur postes vacants
- Suivi des recrutements des contractuels en amont de la rentrée
- Suivi des taux d'efficacité des implantations des titulaires sur zone de remplacement (TZR) et contractuels sur zone de remplacement (CZR).
- Délai de traitement des Ineats/exeats et nombre
- Nouvelles procédures déployées tendant à améliorer les processus de préparation de rentrée

→ Objectif 3 – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

La fonction RH est un des métiers en tension pour lesquels le déploiement d'un processus de recrutement particulier est nécessaire ainsi qu'une formation d'adaptation à l'emploi et une reconnaissance de métiers spécifiques.

La création d'un parcours de formation spécifique « parcours RH » doit former les personnels à la gestion des ressources humaines dès leur prise de poste : ce parcours doit être transversal et pas uniquement centré sur l'appropriation des techniques de paye et de maîtrise des outils informatiques.

Devant la volonté partagée de développer une gestion plus qualitative et plus individualisée, le gestionnaire GA / paye doit être en mesure d'optimiser son temps de travail, orienter sa pratique vers l'agent et être en capacité d'apporter des réponses adaptées aux demandes des personnels gérés.

La forte tension sur les recrutements oblige à accentuer nos aptitudes au recrutement et à former les personnels et cadres à cette dimension et à développer les actions de la Mission au recrutement.

Enfin, accompagner le développement d'une GRH de proximité est un levier identifié comme un facteur de réussite.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Déployer un plan de professionnalisation de la filière RH pour accompagner et anticiper les évolutions en matière RH via un parcours de formation
- Professionnaliser la fonction RH en mettant en place des pôles spécialisés et des référents identifiés : mise en place d'un pôle spécialisé congés médicaux, mise en place de formations à la gestion administrative en lien avec les comités médicaux (2025)
- Dans le cadre de la fonction recrutement, clarifier le rôle de la mission recrutement (MIRE) et son champ d'intervention, former et outiller les personnels amenés à effectuer des recrutements (mallette du recruteur), systématiser les commissions de recrutement.
- Mieux outiller les acteurs de la RH de proximité pour faire face à certaines situations particulières.
- Partager et travailler sur des fiches outils ou fiches réflexes, les diffuser aux personnels concernés et s'assurer de leur bonne compréhension et utilisation.



INDICATEURS

- Taux d'encadrants ayant suivi une formation dans le domaine RH sur l'année scolaire
- Diffusion du guide RH et de fiches réflexes
- Réalisation d'un organigramme fonctionnel pour la fonction recrutement
- Mise à disposition d'une mallette recruteur le cas échéant
- Mise en place du pôle spécialisé congés médicaux et nbre d'intervention auprès des services

→ Objectif 4 – Accompagner les évolutions de la fonction managériale

Les conséquences de la crise sanitaire sur les organisations, les aspirations des personnels et les pratiques de travail sont autant de facteurs qui impactent fortement l'activité au quotidien. Parmi ces aspirations de divers ordres, figurent au premier plan une demande d'évolution professionnelle, le respect d'un équilibre vie professionnelle – vie personnelle, et une attente forte du collectif et de l'encadrant. Il s'y ajoute une attention redoublée aux transitions, écologique et numérique par exemple, aux changements démographiques. Les encadrants sont désormais en première ligne et doivent, plus que jamais, se réinventer en s'appuyant sur un large panel de compétences.

Etoffer et enrichir le profil managérial et la culture managériale des cadres constitue un gage de réussite des mutations de l'action publique.

En lien direct et quotidien avec les agents, le manager de proximité joue par ailleurs un rôle majeur pour les ressources humaines. Il doit être réceptif aux signaux envoyés par ses équipes. Il a la responsabilité de les accompagner, en particulier face à l'évolution et aux transformations de leurs métiers.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Instaurer un parcours de formation socle : management + pilotage + juridique : gestion des conflits, entretien individuel, entretien de recrutement, positionnement dans son environnement de travail, assertivité, co-développement, personnels d'encadrement (PE) et IEN dans le cadre de leur rôle de pilotage pédagogique et premiers acteurs RH de terrain
- Mieux accompagner les chefs d'établissement dans l'exercice de leurs missions : mise en œuvre de la charte de pilotage des EPLE
- Assurer le développement de l'appui managérial des CRHP
- Créer davantage de lien avec les IEN : réunion d'information avec les IEN de circonscription en début d'année scolaire + 1/2 journée de formation auprès des directeurs d'école avec l'appui des directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale (DASEN)
- Accompagner nos équipes dans un parcours professionnel : permettre aux agents souhaitant évoluer professionnellement de bénéficier de formations d'accompagnement et intégrer le dispositif de la MAE.



INDICATEURS

- Nombre de projets d'écoles réécrits - nombre d'objectifs communs
- Evaluation du directeur d'école
- Nombre d'agents ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement
- Taux d'encadrants ayant réalisé, au cours de l'année, une formation au management
- Nombre de potentiels suivis dans le cadre de la MAE et taux de réussite au concours ou dans une progression de carrière ascendante

→ Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité

L'académie de Nancy-Metz est soucieuse de mettre en place un dialogue social de qualité grâce à une information transparente et un suivi régulier de toutes les questions intéressant les agents. Elle réunit régulièrement les instances de concertation (comité social d'administration et sa formation spécialisée) et met également en place des groupes de travail ou des groupes de concertation sur des thématiques variées (ressources humaines, santé et sécurité au travail, télétravail...).

Ces échanges permettent de nourrir les réflexions sur les pistes d'amélioration à mettre en œuvre sur diverses thématiques et viennent renforcer le dialogue social.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Poursuivre les réunions régulières des instances de dialogue social selon un calendrier défini chaque année.
- Poursuivre la mise en place des groupes de travail et de concertation sur l'ensemble du territoire pour associer les représentants des personnels aux décisions, assurer une transparence des procédures et s'assurer de l'égalité de traitement
- Harmoniser, au sein des territoires, les pratiques de dialogue social liées au droit syndical et à l'organisation des instances
- Améliorer la formation conjointe des acteurs : renforcement de la formation des représentants des agents et des cadres impliqués dans le dialogue social pour une meilleure connaissance du cadre juridique du dialogue social et de ses spécificités et formations aux techniques de négociation



INDICATEURS

- Nombre de réunions des instances et des groupes de travail (cf. rapport social unique)
- Nombre de formations suivies / nombre d'acteurs impliqués
- Enquête auprès des représentants des organisations syndicales

→ Objectif 6 – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

Simplifier les démarches, améliorer le suivi des demandes des agents et réduire le délai de réponse sont autant de leviers permettant une amélioration de la qualité de service rendu à l'agent.

Aussi, depuis 3 ans, l'académie de Nancy-Metz a-t-elle orienté son action dans une démarche de modernisation des services déconcentrés, de simplification des procédures, et d'efficience du suivi des demandes des agents par la dématérialisation de démarches.

Cet engagement reste fort : la formation des cadres à la démarche d'efficacité opérationnelle et à la démarche « orientation usagers » est en cours et la rédaction de feuille de route au sein de quatre divisions actera ces orientations.

Le découloisonnement de la fonction RH est également un levier important pour atteindre nos objectifs.



MESURES À METTRE EN ŒUVRE

- Simplifier les démarches :
 - Informer l'ensemble des agents de la prise en compte de leurs demandes et des délais moyens de traitement de leurs questions RH. Systématiser l'accusé de réception.
 - Poursuivre la dématérialisation des demandes RH
 - Poursuivre la démarche de modernisation des services académiques
 - Automatiser (robotiser) certaines activités pour les tâches sans plus-value et chronophages
 - Réflexion autour d'un dispositif permettant à chaque agent de connaître « son » gestionnaire RH
- Décloisonner la fonction RH
 - Renforcer les temps d'échange et de partage autour d'évolutions réglementaires (réunions de pôles, séminaires RH, réunions RH en BEF).
 - Développer les espaces d'échanges professionnels afin de partager les bonnes pratiques : développer les ateliers de pratiques professionnelles
 - Sensibiliser les acteurs RH sur les enjeux des différentes opérations sur la procédure paye
 - Mise en œuvre de dialogues de gestion : en circonscriptions et inter degrés



INDICATEURS

- Nombre de procédures dématérialisées via Colibris
- Taux de réponses envoyées dans un délai supérieur à 3 semaines après réception de la demande initiale dans Colibris.
- Enquêtes de notoriété et de satisfaction des usagers bénéficiant de la RH de proximité + plan de remédiation
- Nombre de process robotisés et temps moyen économisé (si possible)
- Nombre de cadres formés à la démarche de modernisation des services académiques

