



**ACADÉMIE
DE CLERMONT-FERRAND**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES HUMAINES



© Marie Genel / MEN

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 2025 – 2028

La feuille de route RH académique 2025 - 2028 est le fruit d'un travail collaboratif.

Elle est la déclinaison opérationnelle des grandes orientations des Lignes Directrices de Gestion Stratégiques (LDGS) qui ont pour périmètre les personnels relevant des ministères chargés de l'Éducation, de la jeunesse et des sports.

Elle s'inscrit pleinement dans le cadre du projet stratégique académique illustrant l'engagement du collectif académique à promouvoir le bien-être et l'épanouissement des personnels dans le développement de leur professionnalité tout au long de la vie.

Cette feuille de route a pour but d'être un guide concret et pratique pour poursuivre les actions de transformation en faveur d'une gestion RH plus qualitative déjà engagées ces dernières années, tout en garantissant les fonctions essentielles de gestion collective académique.

Elle s'adresse à l'ensemble de la communauté RH, offrant ainsi à chacun et chacune, acteurs RH et usagers, un outil tel une boussole pour orienter son action au quotidien, en complément du projet stratégique.

Ce document-cadre s'appuie sur les 3 axes suivants.

AXE 1 ATTIRER LES TALENTS

La communication autour de notre marque employeur destinée au grand public et aux candidats potentiels doit mettre en avant nos métiers et nos valeurs, tout en diversifiant nos viviers de recrutement. Elle doit également jouer un rôle clé dans la valorisation et l'information sur nos dispositifs RH auprès des agents de l'académie.

L'accompagnement des nouveaux agents vise à améliorer en continu l'accueil et l'intégration de chacun et chacune, ainsi qu'à proposer une formation préalable à toute prise de poste. Ces éléments sont essentiels pour garantir une entrée réussie dans les métiers de l'Éducation nationale et pour susciter l'envie de rejoindre notre communauté professionnelle.

AXE 2 FIDÉLISER LES AGENTS

Il est essentiel de recruter de nouveaux talents tel que vu précédemment. Cependant, il convient également de donner envie à l'ensemble des personnels de l'académie de se projeter au sein de notre administration sur leurs fonctions ou d'autres, en leur offrant des perspectives d'évolution.

Cette stratégie de fidélisation repose en premier lieu sur la mise en place d'accompagnements personnalisés de proximité, à des moments clés des parcours professionnels des agents en les soutenant notamment lors des mobilités, des transitions professionnelles et bien évidemment sur le développement de parcours de formation continue adaptés.

La garantie d'un environnement de travail optimal sécurisé, de conditions de travail propices à l'épanouissement professionnel et d'une promotion active de l'égalité professionnelle et de la diversité permet de constituer un cadre déontologique rassurant et motivant encourageant les agents à s'investir durablement dans leurs fonctions actuelles ou futures au sein de notre administration.

Enfin, l'académie s'engage en faveur de ses agents tant sur le volet social que sur celui de leur protection.

AXE 3 CONSOLIDER LA FONCTION RH

L'académie vise depuis plusieurs années à améliorer en permanence la formalisation, la planification et la sécurisation de ses process RH.

Afin d'assurer le bon déroulement des actions liées au recrutement, à l'accompagnement, ainsi qu'à la gestion individuelle et collective, il est essentiel que tous les acteurs de la filière RH soient soutenus, accompagnés et encouragés dans le développement de leurs compétences.

Ces axes sont explicités en 20 objectifs définis au niveau national.

Cette nouvelle feuille de route RH académique a été conçue grâce à une mobilisation inter catégorielle et précise les engagements de l'académie de Clermont-Ferrand à travers 50 actions opérationnelles accompagnées d'indicateurs de suivi.

SOMMAIRE

AXE 1 **ATTIRER LES TALENTS** p 04

- **Objectif 1** – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs p 04
- **Objectif 2** – Mieux communiquer avec les agents..... p 05
- **Objectif 3** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents p 07
- **Objectif 4** – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent p 08
- **Objectif 5** – Diversifier les viviers de recrutement p 09

AXE 2 **FIDÉLISER LES AGENTS** p 11

- **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 13
- **Objectif 3** – Accompagner les transitions professionnelles..... p 14
- **Objectif 4** – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation p 16
- **Objectif 5** – Développer les conditions de travail propices..... p 18
- **Objectif 6** – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes..... p 20
- **Objectif 7** – Développer l'action sociale..... p 22
- **Objectif 8** – Protéger les agents p 23
- **Objectif 9** – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)..... p 25

AXE 3 **CONSOLIDER LA FONCTION RH** p 27

- **Objectif 1** – Sécuriser les processus de gestion de la paye p 27
- **Objectif 2** – Préparer la rentrée p 28
- **Objectif 3** – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH p 29
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction managériale..... p 30
- **Objectif 5** – Conduire un dialogue social de qualité p 32
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents p 33

PERSPECTIVES DE DÉPLOIEMENT DES ACTIONS p 35

ATTIRER LES TALENTS

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

Cette valorisation doit permettre de faire découvrir les nombreux acteurs impliqués tant sur le plan pédagogique qu'administratif ou d'encadrement représentant les 11 grandes familles de métiers.

Diversifier les actions de communication et les partenariats institutionnels

Cela nécessite une présence renforcée de notre administration sur les forums métiers organisés sur le territoire académique par différents partenaires (France Travail, Handisup, salon de l'emploi public, etc) sur nos propres événements « forums métiers de l'Éducation nationale ». Des actions de communication auprès des étudiants doivent être développées ce qui implique la formalisation de partenariats avec l'UCA et ses composantes ainsi qu'avec des écoles professionnelles comme l'ITSRA. Pour ce faire, nous avons besoin de nouveaux outils de communication adaptés.

Nous souhaitons également nous appuyer sur des professionnels qui peuvent présenter leur métier en tant qu'ambassadeurs.

Développer l'accueil en stages d'immersion au sein de notre organisation dans toutes ses composantes

Afin de valider des projets professionnels de candidats potentiels, notre académie s'engage à accueillir largement des stagiaires d'horizons et de profils différents.

L'objectif de ces stages est de permettre de faire découvrir la réalité des métiers, de favoriser les échanges directs avec des professionnels en situation de travail, de permettre une immersion dans l'environnement de travail tout particulièrement en établissement.



NOS ENGAGEMENTS

- Organiser et participer à des forums métier.
- Développer des partenariats avec l'université et les écoles : développer les actions de communication auprès étudiants en proposant des animations et des temps d'échanges au e-learning center, permettant ainsi tout au long de l'année d'aller à leur rencontre.
- Développer les canaux et outils de communication (création d'un compte-LinkedIn).
- Identifier et constituer des groupes d'ambassadeurs par métier.
- Développer l'accueil en stages d'immersion au sein de notre organisation dans toutes ses composantes.



NOS INDICATEURS

- Nombre de forums organisés et de participations/nombre de personnes mobilisées sur les forums/nombre de visiteurs.
- Nombre d'actions de communication par filière formation, et école, nombre de personnes rencontrées, format des actions (présentation magistrale, table-ronde, webinaires).
- Évolution du nombre de stages d'immersion sur la période 2025-2028 .



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Février de l'année N** Arrêt du calendrier des forums et actions de communication.
- Deuxième trimestre 2025** Constitution de groupes d'ambassadeurs.
- Troisième trimestre 2025** Groupe de travail avec corps d'inspection et services RH sur le suivi des conventions de stage.

→ Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

Donner envie à de nouveaux talents de rejoindre notre collectif de travail implique également une meilleure communication vis-à-vis de nos propres agents déjà en poste sur les différents dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés et les interlocuteurs à solliciter. Chacun et chacune pourront ainsi être des relais auprès du grand public.

Renforcer nos canaux de communication

L'académie s'appuie essentiellement sur son intranet pour communiquer auprès des agents. Ce canal de communication est bien connu des personnels d'encadrement et administratifs des établissements mais moins des publics enseignants et éducatifs. Les informations sur les dispositifs RH sont également diffusées via la lettre RH info.

Faciliter les démarches des agents

L'académie s'est engagée ces dernières années à dématérialiser ses principales démarches RH notamment via Colibris, dans le but de simplifier et d'améliorer le traitement des demandes. Nous visons à continuer cette démarche en développant également l'application e-Colibris, qui permettra à chacun et chacune de communiquer avec son gestionnaire directement depuis son portable.

Améliorer en continu le traitement des demandes des agents

Les agents attendent des services RH qu'ils répondent à leurs demandes dans des délais raisonnables. Afin d'améliorer le traitement de ces dernières, l'ensemble des services RH travaille en lien avec les services de la Direction des systèmes d'information au

développement d'outils permettant d'automatiser certaines tâches et de réduire les délais de réponse : réalisation de FAQ sous forme de chatbot, suivi de traitement des demandes dématérialisées.

Pour faciliter cette amélioration en continu, il est proposé de systématiser les enquêtes de satisfaction sur l'utilisation des démarches ciblées. Il est également envisagé de constituer un groupe d'experts pour identifier et analyser les dysfonctionnements signalés par les usagers une prise en charge plus rapide des services compétents.



NOS ENGAGEMENTS

- Rendre l'intranet Selia plus lisible, en améliorant l'espace RH permettant ainsi à chacun et chacune d'accéder aux informations recherchées.
- Faciliter la consultation de Selia par les personnels en établissements ou en écoles.
- Poursuivre les communications via la lettre RH info.
- Renforcer l'utilisation de Colibris.
- Développer la démarche e-Colibris.
- Travailler sur le délai de réponse sur toutes les démarches dématérialisées en respectant les objectifs interministériels de service public.
- Rendre systématiques des enquêtes de satisfaction sur toutes nouvelles démarches dématérialisées.



NOS INDICATEURS

- Nombre de connexions à Selia par population d'agents et structure d'affectation, enquête de satisfaction des usagers sur l'intranet et les pages RH.
- Evolution du nombre de démarches RH dématérialisées.
- Nombre de connexions à e-Colibris.
- Taux de réponses envoyées dans un délai supérieur à 3 semaines après réception de la demande initiale dans Colibris



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Second trimestre
2025



Lancement e-Colibris.

Premier semestre
2026



Mise en ligne du nouvel espace RH sur Selia.

→ Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

L'accueil des nouveaux arrivants est une étape essentielle d'intégration d'un public de plus en plus mouvant et sensible à la qualité de leur environnement de travail. L'académie a développé ces dernières années des journées d'accueils des nouveaux arrivants à la rentrée scolaire pour les personnels des services académiques au sens large, ainsi que différents supports, livrets d'accueils remis à la prise de fonction. Cette démarche va être renforcée pour favoriser un accueil et une intégration facilités quelle que soit la période de l'année et quel que soit le lieu d'affectation. Ce processus contribue ainsi à une meilleure qualité de vie au travail et à une atmosphère collaborative.

Renforcer le dispositif d'accueil

Il existe différents supports qui sont diffusés aux nouveaux arrivants (par métier notamment). L'objectif est de diffuser un livret d'accueil à destination de tous les agents via notre intranet, avec une entrée métier. Afin que chacun et chacune, quelle que soit la période de l'année de son arrivée, puisse se sentir soutenus et intégrés, des capsules vidéo d'informations par thématiques seront mises à disposition. Un message de bienvenue leur sera également adressé.

Faciliter l'intégration

Une fois, la première journée passée, il convient de créer un environnement favorable pour faciliter l'intégration du nouvel arrivant. L'intégration va au-delà de la prise en main de son poste, mais concerne plutôt l'intégration au sein des équipes existantes, la transmission des informations relatives au fonctionnement de la structure et aux habitudes de travail. Cela requiert une sensibilisation de chacun et chacune de la structure accueillante et en premier lieu des encadrants.



NOS ENGAGEMENTS

- Assurer un accueil de qualité des nouveaux arrivants quelle que soit la période de l'année.
- Développer et diffuser les livrets d'accueil et supports ressources pour les nouveaux arrivants et les chefs de services accueillants.
- Mise en place d'actions de formation/sensibilisation des managers à l'importance de l'accueil et du suivi des nouveaux agents la première année.



NOS INDICATEURS

- Nombre de téléchargements des vidéos et documents réalisés.
- Nombre de journées de formation programmées par l'École académique de la formation continue.
- Nombre de managers formés sur cette thématique.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Rentrée de
septembre 2025

Mise en ligne d'un nouveau livret d'accueil et de capsules d'informations thématiques.

2026

Mise à jour et création de nouvelles capsules.

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

L'arrivée sur un nouveau poste de travail nécessite un temps d'adaptation au nouvel environnement professionnel et des compétences techniques nécessaires à l'exercice des missions associées.

La prise de poste sera facilitée par la mise en place de formations d'adaptation au poste de travail et d'accompagnement spécifique assuré par les tuteurs et mentors.

Renforcer les formations d'adaptation au poste de travail

L'École académique de la formation continue (EAFC) propose actuellement dans son plan académique de formation une offre de formation d'adaptation au poste de travail pour un certain nombre de métiers. Il convient d'enrichir cette offre notamment en mettant en place un outil de recueil des besoins en formation, facile d'accès. Par ailleurs, la prise de poste des nouveaux arrivants doit être facilitée par la diffusion de documents ressources et d'espaces d'échanges par métier permettant à chacun et chacune de trouver les réponses.

Développer le tutorat et le mentorat

Le tutorat est un outil d'accompagnement à la prise de poste déjà bien développé dans l'académie.

Le mentorat est, quant à lui, mis en place depuis deux ans au sein de l'académie à destination des faisant-fonction chefs d'établissements et inspecteurs. Au vu des retours positifs de ce dispositif, il est aujourd'hui envisagé de le développer à destination d'autres personnels. Afin de faciliter et d'optimiser l'action des tuteurs et des mentors, il est envisagé de préciser les attendus sur chacun de ces accompagnements dans le cadre de la mise en place généralisée des lettres de mission. De même, la formation de ces accompagnants est essentielle afin qu'ils s'approprient les bonnes pratiques liées à leurs rôles respectifs en offrant des opportunités de transmettre les valeurs et principes éthiques de l'institution. Enfin, il est proposé de valoriser ces deux fonctions, afin de reconnaître l'engagement particulier des volontaires impliqués dans ces missions.

Le partenariat avec l'IAE Clermont-Ferrand permettra de former chaque année une dizaine de formateurs académiques, dans le cadre d'un D.U. créé spécifiquement à notre demande. Ces personnels obtiendront ainsi une certification en conception, animation et évaluation d'une action de formation.

Ce diplôme sera également accessible aux autres fonctions publiques dès la rentrée 2026, ainsi qu'au secteur privé, favorisant ainsi la mixité des publics.



NOS ENGAGEMENTS

- Développer l'offre de formation en lien avec les encadrants.
- Communiquer sur les parcours de formation dès le recrutement, en l'inscrivant sur l'offre d'emploi.
- Favoriser le recours aux formateurs internes en créant des communautés d'apprentissage.
- Mettre en place un outil de recueil des besoins en formation dématérialisé.
- Préciser les périmètres du tutorat et du mentorat par des lettres de mission.
- Développer les appels à candidatures des mentors.
- Développer la formation des tuteurs et des mentors.
- Certifier les formateurs internes volontaires par un D.U.



NOS INDICATEURS

- Nombre de nouvelles actions de formation mises en œuvre, nombre et identification des métiers nouvellement couverts par la formation d'adaptation à l'emploi.
- Nombre de formateurs internes certifiés.
- Nombre de tuteurs et de mentors formés.
- Taux d'agents bénéficiant d'un accompagnement type mentorat ou tutorat.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Septembre 2025** ○ Lancement d'un appel à candidature de mentor.
- Premier semestre 2026** ○ Travail sur un outil dématérialisé de recueil des besoins de formation.

→ Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

La diminution du nombre de candidats aux concours nationaux d'entrée sur les métiers de l'Éducation nationale, ainsi que les difficultés rencontrées pour recruter des contractuels sur certains métiers et certains territoires incite à diversifier notre stratégie de recrutement.

Les parcours professionnels ne sont plus linéaires et uniformes impliquant des changements d'employeurs tout au long de la carrière. Aussi, il convient que notre académie se rapproche du grand public par le biais d'un sourcing ciblé et de prospections auprès d'entreprises afin d'identifier des compétences techniques spécifiques et rares. De plus, il est pertinent d'engager des discussions avec d'autres administrations dont les agents pourraient être intéressés par une mobilité ou une reconversion. De même, il est important d'informer et de sensibiliser sur le dispositif de recrutement pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi auprès des publics en situation de handicap qui cherchent une voie de reconversion.

Recourir aux professeurs associés notamment dans le cadre de l'évolution de la carte des formations

L'académie peut être confrontée à des difficultés de recrutement sur certains profils d'enseignants. C'est pourquoi il est envisagé de recourir au statut des professeurs associés, qui sont des professionnels justifiant d'une expérience professionnelle d'une durée de cinq ans.

Créer des commissions départementales de recrutement inter fonctions publiques en lien avec le SGAR

Le constat actuel est que toutes les administrations doivent désormais répondre aux aspirations de reconversion de leurs agents. C'est pourquoi il est proposé de développer des partenariats avec les représentants des différentes administrations au niveau des départements pour créer des commissions de recrutement inter fonctions publiques en

s'appuyant sur les Comités locaux de l'emploi public dans certains départements (Allier et Cantal). L'objectif est de mobiliser le réseau des conseillers en mobilité carrière de chaque administration tout en faisant connaître nos métiers.

Renforcer la communication sur le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

L'académie emploie actuellement 5,25 % de personnes en situation de handicap, un chiffre qui pourrait encore être amélioré. Pour y parvenir, il est prévu de renforcer la présence de la correspondante académique handicap et d'encourager la sensibilisation des personnels de l'académie présents sur tous les forums métiers. Par ailleurs, l'académie intensifie ses efforts de sensibilisation auprès de chacun et chacune au travers d'initiatives telles que la fresque de la diversité, qui vise à promouvoir une meilleure compréhension et inclusion des divers enjeux liés au handicap.

Développer le sourcing sur des profils spécifiques

L'académie fait face à des défis de recrutement dans des métiers en tension dans le secteur médico-social notamment. Un travail de sourcing via l'APEC et d'autres plateformes de diffusion des offres d'emploi sera développé. De plus, les recruteurs seront formés à cette technique de sourcing par l'APEC.



NOS ENGAGEMENTS

- Donner plus de visibilité au dispositif professeurs associés : forum des métiers, témoignages.
- Conventionner avec les entreprises.
- Développer des partenariats avec d'autres administrations au niveau des départements en créant des commissions départementales de recrutement inter fonctions publiques en lien avec le SGAR.
- Communiquer systématiquement sur le mode de recrutement BOE sur tous les forums métiers.
- Déployer la Fresque de la Diversité par le Lab académique auprès de l'ensemble des acteurs de la chaîne de recrutement et de chacun et chacune le souhaitant.
- Développer le sourcing sur les métiers en tension.



NOS INDICATEURS

- Nombre de professeurs associés recrutés par discipline.
- Nombre d'acteurs mobilisés pour la création de commissions de recrutement inter fonctions publiques.
- Nombre des inscrits sur la Fresque de la Diversité.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Premier semestre
2025

Organisation au niveau de la Région académique du recours aux professionnels associés.

Premier semestre
2026

Mobilisation des différentes administrations d'État et d'autres fonctions publiques pour la création en 2027 d'une commission de recrutement inter fonctions publiques sur les territoires de l'Allier et du Cantal.

FIDÉLISER LES AGENTS

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

Tout au long de sa carrière, un agent doit pouvoir trouver le soutien nécessaire pour l'aider à gérer son parcours professionnel et répondre à ses besoins d'information et d'accompagnement. A ce titre, les gestionnaires RH sont des interlocuteurs clés pour les questions et problématiques liées à l'avancement, la paie et tout autre aspect contractuel.

Il peut également faire appel aux conseillers RH de proximité et à son responsable, en tant qu'acteur RH de proximité qui restent des interlocuteurs privilégiés pour :

- s'informer sur les opportunités d'évolution de carrière ;
- explorer les possibilités de formation ;
- discuter des options de mobilité interne ou externe ;
- envisager des reconversions professionnelles.

Ces mêmes interlocuteurs sont également disponibles pour :

- échanger sur les difficultés rencontrées dans le travail quotidien ;
- proposer des solutions adaptées aux problématiques individuelles ;
- offrir une écoute et un accompagnement personnalisé.

Ce réseau complet doit permettre aux agents de bénéficier d'un soutien adapté à chaque étape de leur carrière en répondant à chaque type de besoin professionnel.

Rendre plus visible le dispositif de CRH de proximité

Les conseillers RH de proximité jouent un rôle d'intermédiaire important en faisant notamment le lien entre les agents et les gestionnaires RH et en offrant un accompagnement de proximité de premier niveau plus accessible. Ils sont des facilitateurs dans la mise en relation et des relais désormais bien identifiés.

Le service de RH de proximité a ainsi vu son activité se développer démontrant une connaissance de ce dispositif par les agents. Toutefois, il reste encore des populations, notamment chez les personnels IATSS, qui sollicitent peu les conseillers RH de proximité. Préciser leur périmètre d'action et renforcer la communication permettra de mieux les faire connaître par l'ensemble des agents et devrait favoriser une utilisation plus large et équitable de ce service.

Faire de l'entretien professionnel ou du rendez-vous de carrière un moment privilégié d'échanges sur le parcours de l'agent

Le rôle de l'évaluateur est essentiel dans le développement professionnel des personnels. Il agit comme un guide et un soutien tout au long de leur parcours au sein de l'institution. Lors de l'entretien professionnel ou du rendez-vous de carrière, il doit offrir un espace d'échanges privilégié pour explorer les aspirations et les projets d'évolution de l'agent. Ce temps d'échange doit aussi permettre :

- d'informer et de conseiller ;
- d'identifier les difficultés et d'être à l'écoute des défis rencontrés par l'agent dans l'exercice de ses fonctions en travaillant avec lui pour mettre en œuvre les solutions les plus appropriées ;
- d'adapter ses missions en tenant compte des changements attendus de l'activité en assurant ainsi l'adéquation entre les compétences de l'agent et les besoins de l'institution.

L'évaluateur joue un rôle pivot dans l'accompagnement personnalisé de chaque agent, favorisant ainsi leur épanouissement professionnel. Il a également un rôle de détection des talents permettant leur suivi au titre de la mission académique de l'encadrement.



NOS ENGAGEMENTS

- Renforcer la communication sur la RH de proximité par différents canaux.
- Réaliser des enquêtes de satisfaction auprès des personnes suivies par les conseillers RH de proximité pour une amélioration continue de l'accompagnement personnalisé.
- Mettre en place des formations au bénéfice des évaluateurs et des évalués pour bien préparer l'entretien professionnel.
- Mettre en place un maillage entre les évaluateurs et la RH pour permettre de repérer les talents à l'occasion de l'entretien professionnel ou du rendez-vous de carrière dans le cadre de la Mission académique de l'Encadrement.
- Créer un kit d'information expliquant l'éventail des possibles (mobilité, évolution de carrière, reconversion, détachement, etc).



NOS INDICATEURS

- Nombre de vues sur Selia de l'espace RH de proximité.
- Nombre de sollicitations par an des CRH de proximité.
- Nombre de formations mises en place, nb d'agents formés (managers et non managers).



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Premier semestre
2025



Travail sur la refonte et l'amélioration de la visibilité de la page RH de proximité sur Selia et sur le site académique.

→ Objectif 2 – Accompagner les mobilités

Offrir des perspectives de mobilité tant géographique que professionnelle est aujourd'hui un levier d'engagement de fidélisation des personnels. La diversité des expériences apparaît comme un atout majeur pour l'épanouissement et la motivation des agents.

L'académie souhaite informer tout agent sur les possibilités d'évolution de carrière et l'accompagner dans ses démarches de mobilité s'il le souhaite. En favorisant cette approche dynamique, l'académie vise à créer un environnement stimulant qui permet à chacun et chacune de se développer, de relever de nouveaux défis et de contribuer pleinement à la mission éducative qui est la sienne.

Renforcer l'information sur les mobilités

La refonte de la page mobilité carrière tant sur l'intranet Selia que sur le site de l'académie doit permettre de faciliter l'identification des personnes ressources sur les questions de mobilité, et d'apporter les premiers éléments d'informations pour faciliter les démarches. Cette information doit également être relayée au plus près des agents par des réunions de bassin, ou encore via les cellules mouvement des Directions des services départementaux de l'Éducation nationale.

De même, la cellule MobilitéS adossée à l'E AFC doit être rendue plus visible pour l'ensemble des agents. Le partenariat avec l'INSPE, qui est l'un des 12 à proposer le Certificat d'aptitude à participer à l'enseignement français à l'étranger (Capefe), doit être renforcé pour proposer aux agents d'échanger avec des pairs vivant ou ayant vécu l'expérience de la mobilité internationale dans le pays qu'ils ont choisi.

Mettre en place des ateliers de construction de projet professionnel

L'académie a identifié des personnes ressources qui sont à même de conduire de tels ateliers. Ces parcours seront à construire en partenariat avec l'E AFC et être intégrés dans le Plan académique de formation. L'identification des besoins de formation doit pouvoir se faire par les managers à l'occasion des entretiens professionnels.



NOS ENGAGEMENTS

- Mobiliser les personnes ressources sur cette thématique tout au long de l'année.
- Vulgariser l'information sur les différentes modalités possibles de mobilité dont internationale avec la cellule MobilitéS.
- Identification des besoins de formation lors des entretiens professionnels (remontées à l'E AFC).
- Mise en place d'ateliers de construction de parcours professionnel.



NOS INDICATEURS

- Nombre de vues de la nouvelle page mobilité sur espace Selia.
- Nombre de sollicitations des cellules mouvement et mobilités.
- Nombre d'ateliers mis en œuvre et de places ouvertes.
- Nombre de participants.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Deuxième trimestre
2025

Lancement des premiers ateliers de construction de parcours professionnels.

Premier semestre
2026

Refonte et plus grande visibilité de la page mobilité.

→ Objectif 3 – Accompagner les transitions professionnelles

Le parcours professionnel d'un agent est une combinaison de transitions planifiées et de changements inattendus, chacun ayant un impact significatif sur sa carrière.

La trajectoire professionnelle d'un agent est en effet jalonnée de diverses transitions. Certaines sont volontaires et s'inscrivent dans une logique d'évolution de carrière. D'autres, en revanche, sont imposées par les aléas de la vie ou du travail. Ces changements peuvent résulter de :

- aspirations personnelles liées au développement professionnel ;
- événements imprévus tels que des problèmes de santé ou des conflits interpersonnels ;
- obstacles rencontrés dans l'accomplissement des tâches professionnelles ;
- étapes charnières de sa carrière, comme une reconversion professionnelle ou le départ à la retraite.

Accompagner des agents après des difficultés rencontrées

Tout au long de sa carrière, un agent peut être amené à faire face à des défis personnels et professionnels affectant sa capacité à travailler. L'académie mobilise plusieurs dispositifs pour soutenir ces agents à l'aide de personnes ressources :

- le parcours Poste adapté de courte durée (PACD) pour favoriser le retour à l'emploi des enseignants du public dans des conditions favorables et sécurisées, après une période d'arrêt de travail importante. Le suivi de la progression de parcours est assuré par une instance pluridisciplinaire (RH, pôle QVCT, médecins, assistants sociaux) ;
- le parcours Ressources à destination des enseignants du second degré public, dispositif d'accompagnement sur 3 ans qui vise à développer les compétences grâce à des ateliers d'analyses de pratiques professionnelles, de formation sur la connaissance de soi, la posture et la voix ou d'autres formations thématiques en lien avec un psychologue clinicien, théâtre forum, etc. ;
- le suivi par la référente académique handicap des personnes en situation de handicap et/ou déclarée inapte pour rechercher des solutions de repositionnement professionnel voire de reclassement interne ou en lien avec la commission mobilité inter fonction publique désormais bien implanté sur le territoire clermontois.

Ces accompagnements doivent être maintenus et potentiellement étendus à d'autres publics ou territoires sous des formats adaptés.

Accompagner les projets de professionnalisation ou de reconversion des agents

Au cours de leur carrière, les agents peuvent manifester le désir d'évoluer vers de nouvelles fonctions ou de renforcer leur professionnalisation. Il est essentiel qu'ils aient accès à des informations claires sur les dispositifs disponibles et qu'ils soient informés des exigences nécessaires à la réalisation de leurs projets. Pour cela, ils doivent pouvoir compter sur l'accompagnement d'experts en évolution professionnelle. Ces conseillers doivent être correctement formés, disposer des outils adéquats et s'intégrer dans un réseau structuré.

Accompagner les départs en retraite

Cette phase de transition doit également se préparer aussi bien d'un point de vue du montage du dossier administratif qu'organisationnel et psychologique.

Pour cela des formations sont proposées aux agents sur le départ.

La retraite est un tournant majeur dans la vie professionnelle. Le passage à la retraite marque la fin d'une carrière et le début d'une nouvelle phase de vie pour agents. Après des années de dévouement, les agents aspirent légitimement à une marque de gratitude de la part de leur employeur. Dans cette optique, l'académie s'engage à instaurer systématiquement des gestes de reconnaissance envers ses agents partants, saluant ainsi leur contribution à la mise en œuvre d'un service public de l'éducation de qualité. Cette transition importante nécessite une préparation minutieuse sur plusieurs points :

- administratif avec la constitution du dossier de retraite ;
- organisationnel avec la définition de process pour faciliter la prise de fonction à venir notamment pour la filière BIATPSS et avec la planification de la nouvelle vie ;
- psychologique avec la préparation à ce changement significatif.

Pour faciliter cette étape cruciale, l'académie développera des formations spécifiques destinées aux agents s'appêtant à prendre leur retraite. Le partenariat avec la MGEN sur cet accompagnement sera réactivé.



NOS ENGAGEMENTS

- Garantir un soutien continu et personnalisé pour tous les agents rencontrant des difficultés dans leur parcours professionnel.
- Poursuivre le parcours ressources pour les enseignants du 2^d degré public et développer ce type d'accompagnement pour d'autres publics.
- Poursuivre le suivi des personnes en situation de handicap et/ou déclarée inapte au travers notamment de la commission inter fonction publique en la développant sur les 3 autres départements de l'académie.
- Rassembler et diffuser l'information sur les dispositifs existants d'évolution professionnelle ;
- Inclure dans le partenariat avec la MGEN des actions sur la préparation du départ en retraite.
- Informer et accompagner à la constitution du dossier de retraite.
- Accompagner la préparation du départ en retraite via la formation.
- Élaborer un protocole formalisé au départ.



NOS INDICATEURS

- Nombre de PACD, nb de PPR, suivi de cohortes.
- Nombre d'agents accompagnés chaque année dans le parcours ressources.
- Nombre d'actions de formation pour préparer la retraite proposées et nombre de participants.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Jun 2025** ○ Lancement de la nouvelle version de la formation *Bien préparer sa retraite*.
- Premier trimestre 2026** ○ Élaboration d'un protocole formalisé au départ.
- Rentrée 2027** ○ Expérimentation de l'extension du modèle *Parcours ressources* à d'autres publics d'agents (autres que enseignants 2^d degré).

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

Cette approche globale vise à faire de la formation continue un véritable levier de développement professionnel et d'évolution de carrière.

Sensibiliser tous les agents à l'importance de la formation tout au long de la vie

Pour renforcer la sensibilisation des agents à la formation continue, il est essentiel d'améliorer la communication sur l'offre de formation et ses modalités d'accès.

Cela implique de :

- diversifier les canaux de communication en valorisant l'espace dédié sur l'intranet Selia, en intégrant systématiquement une rubrique « formation continue » dans la ligne éditoriale de la Lettre info RH, en créant des capsules vidéo de témoignage, en communiquant sur le module M@gistère sur l'identité professionnelle ;
- présenter l'offre de formation complète : académiques, nationales et interministérielles ;
- recenser les besoins identifiés lors de l'entretien professionnel ou du rendez-vous de carrière pour proposer les modules de formation adaptée.

Mieux communiquer sur l'offre de formation

Il est essentiel d'assurer la diffusion d'informations claires et accessibles sur les formations proposées, afin que tous les agents puissent facilement s'y inscrire et comprendre les exigences.

La mise en place d'un système de captation des formations doit être poursuivie. Cela permettrait à tous les personnels d'accéder facilement aux ressources de formations disponibles, favorisant ainsi un développement professionnel continu.

Il est nécessaire également de simplifier le processus d'inscription en créant un point d'entrée ou un portail unique pour toutes les demandes. Cela réduirait la complexité actuelle et faciliterait l'accès aux formations.

Le développement de l'utilisation de Mentor, la plateforme de formation en ligne de la DGAFP, doit être encouragé. Cette plateforme offre une variété de formations interministérielles et permet aux agents de personnaliser leur parcours de formation en fonction de leurs besoins. Enfin, l'affichage complet de toute l'offre de formation du Plan académique de formation (PAF) ainsi que des options interministérielles doit être réalisé. Cela garantirait que tous les agents aient une vue d'ensemble des opportunités disponibles pour leur développement professionnel.

Identifier par métiers les formations nécessaires à l'exercice des missions du poste

La constitution de groupes de travail en associant des professionnels du métier aux expériences variées et à l'ancienneté sur poste différente facilitera l'identification des besoins liés à l'exercice des missions. Cela permettra de mettre à jour les fiches de poste métier existante ou lettre de mission sur certains postes et de les corrélés à la formation proposée.

Identifier des niveaux de formation : débutant, confirmé, expert

Pour aider l'agent à identifier et cibler les formations qui correspondent le mieux à son niveau de maîtrise dans le domaine qu'il souhaite approfondir, il serait bénéfique d'organiser une réflexion collective au sein d'un groupe de travail composé de professionnels spécialisés. Cette démarche permettra de définir les niveaux d'acquisition des compétences et d'établir un parcours de formation progressif, tout en développant une ambition claire. De plus, il serait utile de mettre en place un livret des compétences, permettant d'attester des compétences acquises par l'agent.



NOS ENGAGEMENTS

- Communiquer sur divers canaux sur l'offre complète de formation continue.
- Travailler à la visibilité à la simplification du processus d'inscription aux formations.
- Poursuivre le système de captation des formations pour rendre accessibles les ressources au plus grand nombre.
- Constitution de groupes de travail métiers pour contribuer à la définition des niveaux d'acquisition et de progressivité des parcours de formation proposés.
- Identification dans le Plan académique de formation des niveaux de formation.



NOS INDICATEURS

- Nombre de groupes de travail métiers constitués.
- Nombre de formations proposées par niveaux de formation.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Premier semestre 2026** : Mise en ligne de capsules vidéos / informations dynamiques sur l'offre de formation continue.
- Deuxième semestre 2026** : Définition de niveaux de formation.
- Premier semestre 2027** : Construction d'une entrée unique d'inscription en formation.

→ Objectif 5 – Développer les conditions de travail propices

L'environnement et les conditions de travail sont essentiels au bien-être des agents et à l'efficacité au travail.

L'académie s'attache à développer des conditions de travail favorables en garantissant un accueil et un management inclusifs, en encourageant les moments de cohésion entre les équipes et inter catégoriels, en développant avec l'EAFc une offre de formations diversifiées sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail et en définissant des modalités d'organisation du travail satisfaisantes pour les agents tout en assurant le bon fonctionnement du service public.

Le Pôle qualité de vie et conditions de travail (QVCT) se consacre pleinement à cette problématique et accompagne les collectifs en proposant notamment des visites pluridisciplinaires dans les Établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Élaborer un plan de la diversité et de l'inclusion professionnelle

L'académie s'engage à rédiger un nouveau plan diversité dans le respect du cadre défini nationalement.

Les engagements et les indicateurs seront développés dans le prochain plan. Dès à présent, l'académie propose à l'ensemble de la chaîne du recrutement de participer à une fresque de la diversité permettant une sensibilisation efficace sur ce sujet prioritaire.

Créer des temps de cohésion d'équipes et inter-équipes

Le climat social est un facteur essentiel au bien-être au travail. Afin de favoriser une ambiance de travail bienveillante et une atmosphère de travail positive, renforcer la solidarité entre collègues et favoriser un sentiment d'appartenance, l'académie envisage de mettre en place des moments de cohésion au sein des équipes ainsi qu'entre différentes équipes.

Renforcer les actions de formation liées à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail

L'offre de formation actuelle est déjà riche et il est essentiel de la pérenniser tout en orientant les efforts vers de nouveaux domaines, tels que les formations sur les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux, et les premiers secours en santé mentale.

Deux formateurs internes sur les premiers secours en santé mentale sont habilités à proposer une formation sur deux jours.

Il est également nécessaire d'élargir le développement de groupes d'analyse des pratiques professionnelles en fonction des métiers ou des problématiques, ainsi que de former le personnel à la gestion de crise tout en leur offrant un accompagnement adéquat.

Définir des modalités d'organisation du travail satisfaisantes pour les agents et le bon fonctionnement du service public

Notre administration a pour mission de servir le public et doit, en ce sens, répondre de manière efficace aux besoins des usagers. L'organisation du travail doit être conçue pour offrir un service de qualité tout en garantissant des conditions de travail satisfaisantes pour ses agents.

Selon les missions, il est possible de déployer le télétravail conformément à l'accord-cadre. De même, il est important d'assurer le droit à la déconnexion par l'élaboration d'un guide à cet effet.



NOS ENGAGEMENTS

- Rédiger un nouveau plan diversité et inclusion professionnelle.
- Organiser plusieurs temps « QVT » dans l'année dans les 4 départements.
- Développer des événements fédérateurs à l'occasion d'opérations sportives et culturelles.
- Lutter contre l'isolement des personnels en organisant des regroupements (exemple: enseignants dans des petites écoles rurales).
- Pérenniser les formations des Assistants de prévention.
- Développer les formations de sensibilisation aux TMS et les formations sur les Risques psycho-sociaux.
- Déployer la formation Premiers secours en santé mentale.
- Initier des groupes d'analyses de pratiques par métiers ou par problématique.
- Systématiser l'accompagnement des personnels confrontés à la gestion de situations de crises à court et moyen terme.
- Rédiger un guide des bons usages des messageries électroniques.
- Communiquer et former sur l'utilisation de l'IA.



NOS INDICATEURS

- Nombre de temps sur la QVCT organisés, type d'animations proposées et nombre de participants.
- Nombre de formations SST proposées, nombre de participants pour chaque thématique.
- Nombre de formations mises en œuvre sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et nombre de personnes formées.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Fin premier trimestre de l'année N** : Fixation du calendrier des événements fédérateurs.
- Premier semestre 2025** : Élaboration en concertation du nouveau plan Diversité pour l'académie.
- Premier trimestre 2026** : Diffusion du guide des bons usages des messageries numériques.

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

L'académie a adopté un plan d'actions académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022.

Ce plan compte 5 axes sur l'égalité professionnelle.

L'axe 1 a pour objectif de renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela, un comité de pilotage a été constitué ainsi qu'un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives.

L'axe 2 vise à créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelle. À ce titre, l'EAFc a déployé une offre de formation adaptée dans le cadre du programme académique de la formation continue. Des actions de sensibilisations du corps d'inspection ont été mises en œuvre et un travail engagé avec la référente égalité fille-garçon. A noter que l'académie s'est associée à Clermont-Métropole pour participer au projet européen FEMACT-URBACT.

L'axe 3 « Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes », plusieurs travaux sont en cours notamment pour indiquer le groupe RIFSEEP dans les fiches de poste. La représentativité est quant à elle effective dans les procédures d'avancement conformément aux LDG de carrière ministérielles et académiques.

Sur l'axe 4 « Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle », l'académie a élaboré un guide de la parentalité et un parcours M@gistère a été créé relatif au télétravail.

Enfin, dans le cadre de l'axe 5 « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes », l'académie s'est dotée d'un dispositif de signalement opérationnel depuis mai 2021 et a été la première académie à signer en 2024 une convention de partenariat avec le CREPS pour faire bénéficier ses personnels de ce dispositif.

La présentation du bilan du premier plan d'actions académique a fait l'objet d'un groupe de travail avec les organisations syndicales siégeant au CSA académique.

Des axes de développement sont d'ores et déjà identifiés dans le cadre de l'écriture du nouveau plan d'actions académiques.



NOS ENGAGEMENTS

- Élaborer en concertation un nouveau plan d'actions pluriannuel, déclinaison du nouveau plan ministériel et poursuivre les actions de sensibilisation et de formation en direction de l'ensemble de ses personnels.
- Réunir deux fois par an les représentants des personnels représentatifs au niveau académique dont le référent de lutte VSS pour partager un bilan intermédiaire.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Premier semestre
2025



Élaboration du nouveau plan égalité professionnelle en concertation.

→ Objectif 7 – Développer l’action sociale

Au travers des interventions de son service social des personnels, notre académie offre aux agents qui en rencontrent le besoin, un accompagnement personnalisé et de qualité.

Les travailleurs sociaux peuvent être amenés selon les problématiques soulevées par les agents, à travailler en multidisciplinarité avec le service médical, la psychologue du travail, les services RH, pour trouver les solutions les plus appropriées.

Il est nécessaire néanmoins au titre de la marque employeur de valoriser l’action sociale émancipatrice et sans renier celle en lien avec le soutien. À ce titre, il conviendra de communiquer largement sur Préau et sur les actions de l’APR au niveau académique.

Communiquer sur les dispositifs et les personnes ressources

Pour favoriser le recours à l’équipe du service social des personnels et aux aides sociales, il convient de renforcer notre communication concernant l’accès à ces personnes et dispositifs ressources. Pour toucher le plus grand nombre, cette communication doit être multiforme et adopter plusieurs formats : intranet, affiches, réunions d’informations collectives.

Favoriser le recours aux dispositifs d’aide sociale

Il existe de nombreux dispositifs d’aides sociales, et il est essentiel que les agents qui en ont le plus besoin soient soutenus afin de pouvoir en bénéficier. Dans ce contexte, l’intervention du service social du personnel est cruciale.

Par exemple, le partenariat avec la CDC Habitat sera reconduit après l’expérimentation lancée en 2024-2025 évaluée très positivement.



NOS ENGAGEMENTS

- Développer des actions de communication collectives sur les dispositifs.
- Cibler les publics les plus vulnérables.
- Assurer un suivi des actions mises en œuvre.
- Développer le partenariat entre le service social du personnel académique et celui des collectivités territoriales.



NOS INDICATEURS

- Nombre d’actions de communication réalisées.
- Nombre de bénéficiaires (ratio sollicitations/bénéficiaires).



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Rentrée année N



Actions de communication collectives sur les quatre départements présentant le service social des personnels, ses personnes ressources et son action.

→ Objectif 8 – Protéger les agents

Pour garantir un environnement de travail optimal, chaque agent doit se sentir en sécurité sur son lieu de travail tant sur le plan physique que psychologique.

Afin de gérer le plus efficacement possible les situations de crise ou les difficultés rencontrées au sein de notre organisation, l'administration dispose de procédures claires et partagées sur lesquelles tout responsable peut s'appuyer. De plus, un réseau de personnes ressources est identifié.

Formaliser des procédures d'alerte pour analyser les situations de crise RH

La première étape consiste à formaliser les procédures d'alerte, à identifier les risques professionnels et à mettre en place un plan d'actions pour les gérer.

Appui juridique des agents

Dans certaines situations de conflits ou de mise en danger, les agents ont besoin d'être conseillés et accompagnés dans leur démarche administrative et juridique. Ils peuvent pour cela formuler une demande de protection fonctionnelle adressées sous couvert hiérarchique à Monsieur le Recteur. Le service inter académique des affaires juridiques instruit les demandes.

Sécuriser les espaces de travail

La sécurisation des espaces doit être envisagée à plusieurs niveaux : non seulement pour les lieux et les postes de travail, mais aussi pour l'ensemble des systèmes d'information de l'académie, qui soutiennent toutes les activités de notre administration. Les événements tragiques survenus ces dernières années soulignent la nécessité de poursuivre et d'intensifier les efforts de sécurisation à ces deux niveaux en lien avec les autorités compétentes le cas échéant selon les textes en vigueur.

Consolider la médecine de prévention

L'académie comme d'autres connaît des difficultés pour recruter des personnels médicaux ou paramédicaux. L'enjeu est de consolider le pôle médical par de nouveaux recrutements, par le développement de partenariats avec d'autres administrations, par une réorganisation des modalités d'intervention.

Pérenniser le comité de suivi des situations complexes

Un comité de suivi des situations complexes permet une analyse des situations dans chaque établissement et un partage d'informations et de bonnes pratiques entre les décideurs les acteurs intervenant dans le suivi.



NOS ENGAGEMENTS

- Informer sur les risques professionnels (mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels).
- Actualiser et diffuser le guide SST à chaque rentrée scolaire.
- Communiquer sur la dématérialisation des RSST et suivre les RSST.
- Communiquer sur le dispositif de signalement.
- Faciliter le lien entre les acteurs de terrain et les forces de l'ordre notamment par l'intervention du carré régalien.
- Proposer un document récapitulatif des éléments nécessaires à l'instruction d'une demande de protection fonctionnelle par catégorie d'agent et la procédure à suivre.
- Renforcer les interventions des Équipes mobiles de sécurité dans les différents établissements (formation/intervention/liens).
- Intensifier les interventions de la DSI sur les réseaux.
- Recruter des infirmiers en santé au travail si le recrutement de médecin du travail reste infructueux et construire des partenariats pour couvrir les besoins relevant du champ purement médical.
- Développer des partenariats avec l'UCA et l'UFR de médecine pour accueillir des internes.
- Proposer une dématérialisation des demandes d'accident du travail.
- Pérenniser le comité d'analyse des situations complexes.



NOS INDICATEURS

- Nombre de demandes de protection fonctionnelle (ratio déposées/accordées par an).
- Nombre d'interventions des EMS dans les établissements scolaires par an.
- Nombre d'attaques virales bloquées.
- Nombre de médecins et/ou infirmiers(ières) du travail recrutés.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Rentrée année N** ○ Communication sur le guide RSST mis à jour.
- Deuxième trimestre 2025** ○ Élaboration d'un mémorandum à destination des agents sur la protection fonctionnelle.
- Deuxième trimestre 2025** ○ Dématérialisation via Colibris des demandes d'accidents de travail.

→ Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

La question de la transition écologique est une thématique centrale d'actualité dans notre société. Nombreux sont ceux aujourd'hui sensibilisés à la protection notamment de l'environnement sous toutes ses formes et à la lutte contre le dérèglement climatique. Dans ce contexte, il est essentiel que l'employeur se positionne clairement et communique ses engagements en matière de transition écologique, afin d'aligner ses actions sur des valeurs largement partagées par la population sur cet enjeu sociétal crucial.

Rédiger une charte des actes écoresponsables

La formalisation de notre engagement en matière de transition écologique doit servir à améliorer notre communication, tant en interne qu'en externe, concernant nos actions. Cela inclut plusieurs initiatives concrètes telles que :

- le déploiement de la labellisation « École ou établissement en démarche globale de développement durable » (E3D) est essentiel pour valoriser les projets éducatifs liés au développement durable au sein des établissements académiques notamment dans le cadre du CNR. Cette démarche encourage une approche collective impliquant toute la communauté éducative et renforce le partenariat avec les collectivités territoriales ;
- le choix de fournisseurs labellisés écoresponsables contribue à réduire l'impact environnemental de nos activités et permet de promouvoir des pratiques durables dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement ;
- la mise en place du tri à la source des bio déchets est désormais obligatoire. Cette initiative vise à réduire le gaspillage alimentaire et à valoriser les déchets organiques, ce qui s'inscrit dans une démarche plus large de transition écologique ;
- des campagnes de sensibilisation visant à limiter les impressions papier sont mises en œuvre pour réduire notre empreinte écologique et encourager des pratiques plus durables au sein de l'organisation ;
- des dispositifs sont valorisés pour favoriser les mobilités douces, comme le covoiturage et l'utilisation de transports non polluants, afin d'encourager un mode de transport respectueux de l'environnement.

Ces actions illustrent la volonté de l'académie d'intégrer des pratiques durables dans son fonctionnement quotidien tout en renforçant son image et son engagement envers la transition écologique et de la valoriser au titre de la marque employeur.

Créer une rubrique infos Vertes pour valoriser les actions réalisées dans l'intranet et sur le site académique

Il est important de développer et de promouvoir des initiatives écoresponsables notamment en matière de mobilité. Il sera à ce titre mis en place une section dédiée à l'actualité « Verte » sur Selia ainsi que sur les réseaux sociaux, tout en considérant l'intérêt d'une publication sur le portail académique.

Un focus sur un événement marquant sera proposé pour valoriser un projet à un moment clé, au cours d'une campagne spécifique, pour illustrer l'engagement concret de l'académie autour d'actions écoresponsables et de la mobilité durable.



NOS ENGAGEMENTS

- Élaborer dans une démarche participative une charte des actes écoresponsables.
- Renforcer le niveau de labellisation E3D pour les établissements et les services académiques.
- Créer des challenges à l'occasion de journées nationales en faveur de l'environnement.
- Création d'une rubrique infos Vertes dans l'intranet et sur le site académique.
- Déployer pour l'ensemble des agents des formations à la transition écologique.



NOS INDICATEURS

- Nombre d'actions écoresponsables mises en œuvre.
- Nombre d'établissements labellisés E3D.
- Nombre de vue sur la rubrique infos Vertes.
- Nombre d'agents formés à la transition écologique.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- 2026 ○ Élaboration d'une charte des actes écoresponsables.
- 2027 ○ Lancement de la rubrique infos Vertes.

CONSOLIDER LA FONCTION RH

→ Objectif 1 – Sécuriser les processus de gestion de la paye

Tout employeur doit être en capacité de rémunérer en temps et en heure ses personnels. Pour notre académie, cela implique de gérer le flux et le volume d'agents soit près de 23 000 agents.

Renforcer le contrôle interne sur la paye

Un travail est mené depuis plusieurs années par les services gestionnaires du Rectorat, des DSDEN avec l'appui du service coordination paie pour sécuriser les process en développant le contrôle interne financier.

Le service coordination paie apporte un soutien technique et assure une veille réglementaire pour les services tout en contrôlant le respect de la réglementation en vigueur. Il forme et informe les référents qui assure un rôle de relais auprès de leurs collègues.

Il est important de renforcer la structuration du contrôle interne financier, en généralisant les bonnes pratiques à tous les services qui assurent une gestion intégrée.

La coordonnatrice académique paie assure également un dialogue de qualité avec le responsable du Service Liaison Rémunération en tant qu'interlocutrice privilégiée.

Développer des outils satellites des SIRH afin de faciliter le travail des gestionnaires

Afin de faciliter le travail des gestionnaires de paye, la DSI propose des développements informatiques pour répondre aux besoins des équipes.

Ainsi, le travail cible l'automatisation de certaines tâches chronophages et répétitives permettant aux gestionnaires de consacrer du temps à des tâches plus qualitatives, de contrôle notamment.



NOS ENGAGEMENTS

- Accompagner les services gestionnaires par l'identification de référents interlocuteurs privilégiés du service coordination paie.
- Proposer a minima deux fois par an des temps d'échanges entre les référents des services gestionnaires et les agents du Service liaison rémunération de la DDFIP.
- Développer des outils satellites RPA (Robotic process automation) répondant aux demandes des services métiers.



NOS INDICATEURS

- Nombre d'anomalies relevées.
- Nombre d'acompte versés par mois au personnel titulaire.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Premier semestre
2025

Désignation dans chaque service de gestion de référents pour le service coordination paye et mise en place temps d'échange avec la DDFIP.

Phase test des outils RPA développés (attestation France Travail).

→ Objectif 2 – Préparer le rentrée

La rentrée scolaire est un temps fort pour toute académie. Sa préparation est essentielle pour assurer une gestion sereine et efficace.

Systematiser la rédaction d'un protocole des actions à mettre en œuvre par l'ensemble des acteurs RH pour une rentrée réussie

La rédaction de protocole permet de formaliser les actions à mettre en œuvre et les outils à mobiliser à chaque étape dès la préparation du calibrage, garantissant ainsi une prise en charge efficace des agents dans tous les aspects de gestion RH. La fluidité des échanges et la remontée de données par l'ensemble des acteurs RH est essentielle pour assurer une rentrée dans de bonnes conditions pour chacun et chacune.

Permettre une prise en charge financière dès l'accueil de l'agent

L'objectif de cette action est de réduire le nombre d'acomptes. Pour être attractif et fidéliser les agents, il convient de garantir le paiement des salaires afin d'éviter toute insécurité financière.



NOS ENGAGEMENTS

- Formaliser la planification des actions à mettre en œuvre et données nécessaires à chaque étape de la préparation de la rentrée.
- Développer/généraliser les outils de récupération de données en travaillant sur l'automatisation des transferts de données dans les SIRH.
- Réduire au maximum le nombre d'acomptes en proposant des contrats dès la mi-août permettant à la fois la formation d'adaptation à l'emploi et la prise en charge intégrale du paiement du mois de septembre.



NOS INDICATEURS

→ Évolution du nombre d'acomptes par mois entre l'année N et l'année N-1.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Premier semestre
2026



Élaboration d'une trame de protocole à personnaliser par service.

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

L'enjeu est d'assurer un recrutement réactif, respectant des conditions d'emploi transparentes, ainsi que les objectifs d'égalité professionnelle, de promotion de la diversité et de l'inclusion professionnelle en lien avec les plans académiques dédiés.

Sensibiliser l'ensemble des acteurs RH à l'importance de la mise à jour des connaissances/savoir-faire

Dans cette optique, l'académie s'engage à organiser un séminaire RH de sensibilisation aux enjeux RH actuels. Les attentes des agents, des candidats ont beaucoup évolué ces dernières années, en particulier celles des générations (X, Y, Z). Il est donc important pour notre organisation de prendre en compte ces derniers et d'adapter nos pratiques dans le cadre de la mise en œuvre d'une GEPP qualitative.

Ce séminaire sera une première étape avant la mise en place de parcours de formation dédiés aux acteurs de la filière RH au sens large.

Former toute la chaîne du recrutement

La professionnalisation de l'ensemble de la chaîne de recrutement est essentielle pour assurer une adéquation entre le profil recherché et les besoins des services métiers qui évoluent en permanence.

La plateforme « Rejoindre l'Éducation nationale » permet la définition du rôle de chacun dans le process de recrutement et de développer les compétences attendues pour effectuer des recrutements de qualité au vu des formations proposées et à développer.

Développer des parcours de formation par métiers de la filière RH

Chaque fonction de la filière RH nécessite le développement de parcours de formation adaptés au niveau de chacun et chacune. Pour favoriser la montée en compétence un tutorat entre pairs au sein d'un service pourra être proposé.

De même la constitution de groupes de réflexion ressources sur des thématiques ciblées peut permettre de faire émerger à partir de problématiques identifiées des solutions et projections.



NOS ENGAGEMENTS

- Organisation d'un séminaire RH de sensibilisation aux enjeux RH actuels.
- Construire avec l'EAFC des parcours de formation destinés aux différents acteurs RH.
- Poursuivre la formation de tous les recruteurs et des jurys de concours.
- Construire des parcours d'actualisation des connaissances par niveau en tenant compte des prérequis définis.
- Favoriser des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles.
- Mettre en place des enquêtes de satisfaction sur le recrutement comprenant des informations sur les conditions de travail et salariales.



NOS INDICATEURS

- Nombre de parcours de formation déployés par l'EAFC.
- Nombre d'agents formés par catégorie.
- Taux d'agents ayant suivi une formation dans le domaine RH.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Jun 2025 ○ Séminaire RH inter catégoriel.

Rentrée 2025 ○ Inscription au PAF 2025-2026 des actions de formation dédiées aux recruteurs et autres acteurs de la filière RH.

→ Objectif 4 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

Le corps d'inspection, les chefs d'établissement et les chefs de service ont accès à une offre de formation proposée par l'IH2EF au niveau national ainsi qu'à une offre à l'échelle locale en partenariat avec l'UCA et plus spécifiquement avec l'IAE de Clermont-Ferrand, l'IADT et l'Inspé.

Renforcer les formations sur la fonction managériale

Il convient de renforcer cette offre au plan académique de formation, en créant des parcours différenciés débutant, confirmé et expert.

Par ailleurs, la Mission académique de l'encadrement doit permettre de détecter les talents et leur permettre de monter en compétences au niveau notamment managérial pour faciliter l'accès à des fonctions d'encadrement voire de haut encadrement en lien avec le SPES.

Accompagner les managers pour faire face aux relations interpersonnelles dégradées et éviter leur judiciarisation

Il est observé depuis plusieurs années un durcissement des relations interpersonnelles au sein des organisations de travail, la nôtre ne faisant pas exception.

Pour améliorer la gestion des relations interpersonnelles dégradées et éviter leur judiciarisation, il est essentiel de mettre en place une approche structurée et proactive et de promouvoir une communication ouverte et transparente.

La gestion des conflits fait partie du quotidien de tout manager, garant au premier chef d'un climat de travail serein et sécurisant. Si la grande majorité des conflits trouvent une solution à la faveur de médiation interne, certaines situations peuvent néanmoins dégénérer et aboutir à des procédures judiciaires.

Pour prévenir ces situations et traiter ces dernières, il convient absolument de formaliser les étapes de prise de connaissance et les actions mises en œuvre par les encadrants pour les transmettre aux services RH académiques qui seront en lien avec le service inter académique des affaires juridiques (SIAJ), le cas échéant.

L'employeur doit en effet être en capacité de pouvoir retracer devant le juge ce qu'il a mis en œuvre pour gérer ces situations.

Dans ce cadre, les services RH, avec l'appui du SIAJ, s'engagent à créer des documents ressources, type fiches réflexes, détaillant le protocole à suivre et les bonnes pratiques en matière de gestion des conflits.

De même, le partage d'expérience pourra se faire également via des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles et la mise en place de formations par l'EAFIC pour renforcer les compétences en gestion de conflit.

Des référents déontologues seront désignés et formés au sein de chaque service RH.



NOS ENGAGEMENTS

- Accompagner les talents vers des fonctions managériales via la MAE.
- Déployer des parcours de formation en cohérence avec le plan managérial à l'échelle académique.
- Élaborer des process pour accompagner la gestion des situations de conflits.
- Encourager le recours à la médiation interne comme première étape de résolution des conflits et l'intégrer comme outil de prévention des risques psychosociaux dans tous les documents uniques.
- Diffuser les bonnes pratiques via des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles.
- Sensibiliser les managers à l'écoute active, à l'empathie et les former à la gestion des conflits.
- Créer un répertoire de toutes les formations et tous les dispositifs interministériels existants, Mentor, plateforme interministérielle.



NOS INDICATEURS

- Type et nombre d'actions mises en œuvre.
- Nombre de managers formés.
- Taux d'agents formés dans le cadre du plan managérial.
- Taux de parcours managers sur la population de référence.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

PAF 2025-2026 ○ Nouvelle offre de parcours pour les managers.

Premier semestre 2026 ○ Séminaire des PERDIR, Inspecteurs et encadrants sur la gestion des situations de conflits.

→ Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité

Cette approche vise à favoriser une concertation efficace tout en préservant les prérogatives de chacun et chacune.

L'académie accorde une grande importance à la conduite d'un dialogue social constructif et fructueux.

L'académie accorde une grande importance à la conduite d'un dialogue social constructif et fructueux. Cette démarche repose sur deux piliers essentiels :

- le respect mutuel entre tous les acteurs impliqués ;
- une vision partagée avec les partenaires sociaux concernant :
 - la responsabilité collective envers l'intérêt général,
 - la reconnaissance et le respect des rôles et attributions spécifiques de chaque partie prenante.

Renforcer les conditions d'échanges en vue de la préparation des instances paritaires

Le processus de dialogue social ne se limite pas aux seules instances prévues par les textes. Il prend forme en amont de ces réunions, par la mise en place de groupes de travail thématiques. Ces groupes, formés sur la base des instances représentatives, permettent d'approfondir la réflexion sur des sujets spécifiques. Leur objectif principal est d'explorer des pistes concrètes pour améliorer les conditions de travail des personnels.

Cette approche proactive et participative enrichit considérablement la qualité du dialogue social, en favorisant une analyse plus détaillée et des solutions mieux adaptées aux réalités du terrain.

Instaurer des rencontres régulières sous forme de bilatérale

L'académie de Clermont-Ferrand répond favorablement à toutes les demandes d'audience. Cependant, il est souhaitable de pouvoir échanger sur des sujets portés par les organisations syndicales de façon plus régulière sans attendre que des situations impactant un personnel voire le collectif d'une organisation de travail le nécessitent.

Il est donc proposé d'organiser une fois par trimestre une bilatérale avec les organisations syndicales siégeant dans les instances académiques.



NOS ENGAGEMENTS

- Préparer les instances académiques, si besoin, par des GT en fonction des thématiques inscrites à l'ordre du jour.
- Rencontrer les organisations syndicales représentatives à l'échelle académique au terme de chaque trimestre sous la forme de bilatérale.



NOS INDICATEURS

- Nombre de thématiques abordées en GT.

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

Chaque agent doit pouvoir identifier et contacter les personnes ressources capables de répondre à ses questions RH individuelles. La RH de proximité joue un rôle majeur en ce sens. Cependant, il convient de rendre plus lisible l'ensemble des actions des services RH académiques.

Améliorer de l'accès aux ressources RH mobilisables

À ce titre, la communication va être renforcée par :

- l'amélioration de l'information destinée aux agents notamment sur les différentes campagnes d'avancement en proposant une communication ciblée en direction des agents concernés en fonction des corps d'appartenance sur la publication des circulaires ;
- la refonte de l'espace RH sur l'intranet Selia (collaboration entre DRH, DMAG, Siamap et DSI) pour créer des parcours usagent) ;
- la mise en place de FAQ pour guider les agents dans leurs démarches.

En parallèle, il va être proposé plus de proximité et de réactivité :

- en poursuivant les réunions d'information en département dans le cadre des opérations préparatoires au mouvement intra académique en direction des candidats à la mobilité ;
- en participant aux réunions de bassin de formation et aux groupes départementaux des directeurs d'école dès sollicitation des acteurs animant ces collectifs ;
- en identifiant des besoins sur le terrain et en mettant en place des actions ciblées en concertation ;
- en renforçant le travail collaboratif entre les différents acteurs RH de proximité.

Cette approche vise à optimiser le suivi RH en combinant une meilleure accessibilité de l'information, une simplification des procédures et une présence accrue sur le terrain.

Poursuivre la dématérialisation des démarches Colibris

Une trentaine de démarches RH sont d'ores et déjà dématérialisées via Colibris. Il convient de développer cette démarche et de déployer e-Colibris pour fluidifier le traitement des demandes et favoriser un délai d'instruction plus rapide et connu de l'usager.



NOS ENGAGEMENTS

- Restructurer l'espace RH de l'intranet académique Selia pour le rendre plus lisible.
- Développer des FAQ pour faciliter les démarches des usagers ainsi que la dématérialisation des démarches.
- Déployer e-Colibris et la présence des services RH au plus près des usagers.



NOS INDICATEURS

→ Nombre de démarches dématérialisées.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Premier semestre
2026



Élaboration des FAQ visant à faciliter les démarches des agents.

PERSPECTIVES DE DÉPLOIEMENT DES ACTIONS

Cette nouvelle feuille de route RH sera présentée par les équipes RH au cours du 1^{er} semestre 2025. Cette présentation se déroulera lors des réunions de bassin, des groupes départementaux des directeurs d'école, des cadres des services académiques ainsi que dans les différents collèges d'inspecteurs.

La communication sera diffusée sur Selia et complétée par un numéro de la lettre info RH dédiée à cette présentation.

Il est également prévu une clause de revoyure à la fin de l'année scolaire 2025-2026, basée sur un premier bilan qui permettra d'ajuster, si nécessaire, les actions déjà déployées. Cette phase sera préparée lors d'ateliers impliquant d'autres acteurs RH, en plus des collectifs déjà engagés dans l'élaboration de la feuille de route RH afin d'associer l'ensemble de la communauté RH.

www.ac-clermont.fr