



ACADÉMIE
DE CORSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Corse

Feuille de route pour les ressources humaines



Préambule

*La RH est
l'affaire de tous*



Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a la responsabilité de gérer la carrière, la mobilité et la rémunération de près d'un million d'agents qui concourent tous les jours au service public d'éducation, à l'élévation du niveau général de nos élèves et à la justice sociale. Aujourd'hui, à la faveur du Grenelle de l'éducation, l'objectif est de transformer en profondeur la GRH de notre ministère, renforcer l'attractivité des métiers et des carrières et adapter les RH de l'Éducation nationale aux nouveaux enjeux.

Ce « ministère de l'humain », selon les termes mêmes du Ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, doit être conforté comme tel, en développant un **accompagnement bienveillant, individualisé et différencié des personnels**, quels que soient leur corps, fonctions ou lieux d'exercice.

Riche de ses 5 000 personnels, l'académie de Corse est la plus petite des académies si l'on considère les effectifs de ses élèves (47 500) ou le nombre de ses écoles ou établissements.

L'insularité, le caractère montagneux et rural de notre académie sont constitutifs de son identité. La proximité est notre force, l'isolement dans certaines micro régions de l'île une faiblesse. Par ailleurs, la Corse a le taux de pauvreté le plus élevé des régions métropolitaines, le coût de la vie y est important avec des incidences non négligeables sur certaines catégories de personnels.

En dépit de ces constats notre région mono-académique reste la cinquième académie la plus attractive en termes de mobilité.

De même, l'académie de Corse est riche de 6,5 % de personnels en situation de handicap qui nécessite une politique d'accompagnement adaptée en conséquence.

Dans le contexte de transformation de la fonction publique, la GRH de proximité a été mise en place à la rentrée 2019 dans notre académie. La GRH de proximité n'a pas l'ambition à elle seule de tout changer: **la RH est l'affaire de tous.**

Du personnel d'encadrement au gestionnaire RH, du responsable de la communication au formateur, tous les personnels concourent avec les conseillers RH de proximité et la direction des ressources humaines à l'accompagnement de nos agents. Ces agents sont les moteurs de notre académie.

Dans la suite du Grenelle de l'éducation, les académies ont été invitées à élaborer une feuille de route RH qui s'inscrit dans les trois axes d'évolution de la GRH voulus par le Ministre : **reconnaissance, coopération et ouverture.**

Les actions proposées tout au long de l'année dans la feuille de route RH visent ainsi à mieux informer l'ensemble de nos personnels, être à leur écoute, leur apporter à chaque fois une réponse pertinente et individualisée. La GRH de proximité et la formation des gestionnaires comme des personnels d'encadrement sont des leviers essentiels pour y parvenir. Les trois périodes de confinement que nous venons de vivre ont modifié considérablement les relations de l'administration envers ses usagers et personnels, notamment dans nos modalités de communication. Ce saut dans une société du 21^{ème} siècle cache cependant un réel besoin d'accompagnement personnalisé et de reconnaissance de nos personnels. **Notre politique RH s'inscrit pleinement dans cette orientation en se définissant comme « une main tendue pour ceux qui en ressentent le besoin » et une reconnaissance de chacun**, en tant que membre de la communauté éducative de Corse et pour la qualité de son engagement.

La mise en œuvre de cette feuille de route constitue un changement culturel important qui nécessitera un fort accompagnement de l'encadrement et de l'ensemble des personnels afin de **s'engager in fine dans un même objectif : le bien-être des personnels au service de la réussite des élèves.**

Sommaire

*La feuille de route
RH de l'académie
de Corse*





Les chiffres-clés
de l'académie

page 6

Les acteurs des RH
dans l'académie

page 7

Le pilotage et le suivi
de la feuille RH

page 8

Nos trois orientations principales,
un constat

et des axes de développement :

page 9 à 21

Orientation 1 ←

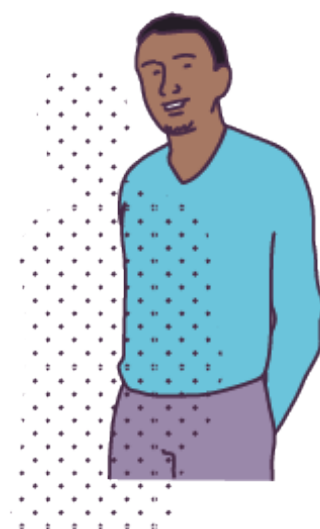
LA RECONNAISSANCE

Orientation 2 ←

LA COOPÉRATION

Orientation 3 ←

L'OUVERTURE



Les chiffres-clés de l'académie



47 735 élèves à la rentrée 2020
25 132 dans le 1er degré
et 22 603 élèves dans le 2nd degré



5000 personnels,
dont **76 % de personnels titulaires**

80 % de femmes
45 ans : l'âge moyen des personnels



90 personnels d'encadrement
2 120 enseignants du 2nd degré, personnels d'éducation
et psychologues de l'Éducation nationale

1 650 enseignants pour le 1er degré
440 personnels ingénieurs, administratifs, techniques,
sociaux et de santé

370 personnels AESH
360 personnels AED

6,5 % de personnels relevant du handicap



Les acteurs des RH dans l'académie

Le secrétaire général adjoint, Directeur des ressources humaines,
Monsieur Vincent Aillaud

Les services RH du rectorat

Madame Isabelle Aliaga, cheffe de la **Division des personnels enseignants (DPE)**
Madame Karine Fichtner, cheffe de la **Division des pensions et prestations, des personnels de l'administration et de l'encadrement (DPAE)**

Les services RH des inspections académiques

Madame Véronique Poli, cheffe de la **Division des personnels enseignants 1er degré et de moyens (DPEM 2A)**
et Madame Hélène Bansard de la **Division des personnels (DIPER 2B)**

Le réseau des conseillers RH de proximité (CRHP)
coordonné par Madame Catherine Noiray-Vincenti

Les chefs d'établissement, les IEN et les IA-IPR

Le service social en faveur des personnels
Madame Martine Alliez et Madame Patricia Pantaloni

Le service de la formation tout au long de la vie
Madame Anne-Marie Simongiovanni

La Délégation académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale
Monsieur Marc Leccia

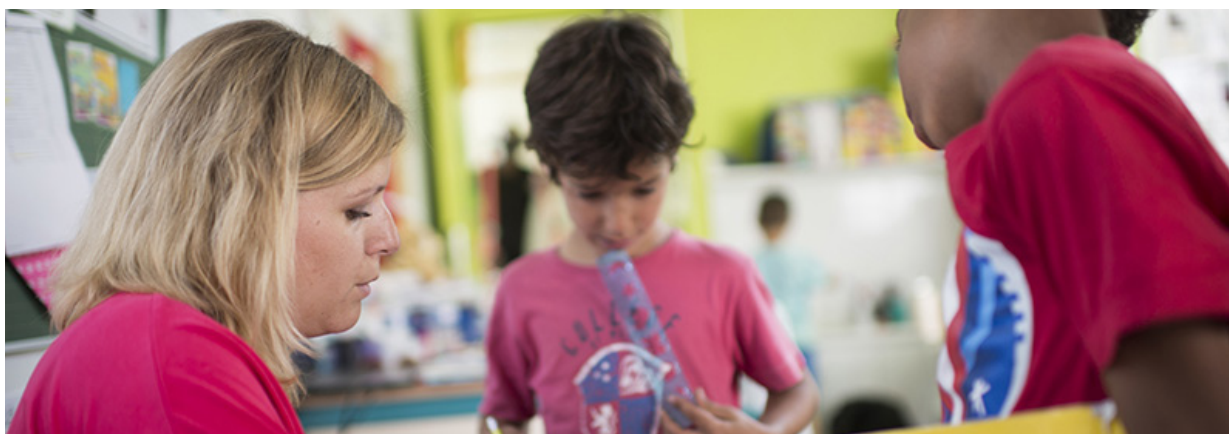
Le médecin de prévention, le Docteur Carlos Beccaria

Le correspondant handicap académique, Monsieur Ange-Paul Cristofari

L'inspecteur sécurité santé au travail, Monsieur Julien Pons

Le conseiller académique de prévention, Monsieur Hervé Nicolas

Le secrétaire académique du CHSCT-A, Monsieur Jean-Michel Medori



Le pilotage et le suivi de la feuille de route RH

La stratégie académique en matière de RH est définie par un comité de pilotage (COFIL), placé sous l'autorité de la Rectrice, qui arrête le plan d'actions.

Ce comité se réunira tous les trimestres pour assurer le suivi du plan d'actions.

Les instances seront régulièrement tenues informées de la mise en œuvre de la feuille de route RH.

Un plan de 49 actions

La **feuille de route RH** se veut **évolutive et créatrice de synergies**, elle se décline en un plan de 49 actions dont :

- **15 actions seront mises en place avant la fin de l'année scolaire**
- **23 actions seront déployées avant décembre 2021**
- **et 11 actions durant l'année scolaire 2021/2022**

Des objectifs

Les objectifs visés par ce plan d'action se veulent ambitieux en termes d'accompagnement et de bien-être des personnels. Ils répondent à la volonté de développer le sentiment d'appartenance à la maison Éducation nationale.

Un calendrier

Un calendrier prévisionnel a été défini, afin de déployer à court et moyen terme les leviers prioritaires de la feuille de route RH. Les bonnes pratiques seront mutualisées et enrichies à partir de l'évaluation et du retour d'expérience qui seront dressés de ces premières mesures mises en place.

Nos trois orientations principales

La reconnaissance



La coopération



L'ouverture



Orientation 1 : La reconnaissance

Le constat :

- ⇒ Au-delà du chantier national de la revalorisation des personnels et d'une meilleure reconnaissance financière, il s'agit de renforcer l'accueil, l'information et l'écoute à tous les niveaux de la communauté éducative, dans les établissements scolaires et dans les services académiques.
- ⇒ Le sentiment d'appartenance de nos personnels revêt un enjeu d'autant plus important dans notre académie dont les structures sont de très petite taille et les liens avec l'institution peuvent être distendus en raison de l'isolement géographique des personnels. L'expérience des trois périodes de confinement et de la montée en puissance du télétravail mais aussi la dématérialisation des procédures rendent d'autant plus nécessaire de préserver et conforter des liens directs et de proximité avec chacun de nos personnels, à son entrée dans la carrière comme dans son évolution.
- ⇒ Aussi, la communication doit être soignée, individualisée et continue. Elle exige une accessibilité des RH de proximité, une empathie dans l'écoute et une réponse personnalisée au problème posé.



Les axes de développement :

1/ Accueillir les personnels

- ⇒ Valoriser la journée d'accueil des nouveaux personnels sur chaque site : mettre en place un livret d'accueil numérique afin de permettre une meilleure identification du nouveau milieu professionnel (liste des services déconcentrés de l'éducation nationale, organigrammes des services académiques, fiche descriptive pour la création et la configuration de l'adresse académique)

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > EPLE, Services académiques techniques et informatiques

- ⇒ Programmer une demi-journée avec l'INSPE pour que les services gestionnaires rencontrent les stagiaires afin de les sensibiliser aux enjeux liés à leur entrée dans l'éducation nationale (paie, carrière, mouvement...)

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > Direction des ressources humaines, Divisions des personnels 1er et 2nd degrés, INSPE

- ⇒ Appel ou courrier individualisé de l'IA-DASEN (ou de son représentant) ou du DRH à l'entrée dans la carrière (titularisation)

Échéance > **Rentrée 2021**
Acteurs > IA-DASEN, Direction des ressources humaines
Indicateur de suivi > Nombre d'appels ou de courriers

- ⇒ Appel ou courrier individualisé à chaque promotion

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > Divisions des personnels 1er et 2nd degrés
Indicateur de suivi > Nombre d'appels ou de courriers

- ⇒ Conforter l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle : bilan de compétences, mise en place de tutorat d'accompagnement, présentation de la place de l'emploi public et des concours proposés aux agents

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > Divisions des personnels 1er et 2nd degrés, GRH de proximité : conseiller mobilité carrière
Indicateur de suivi > Nombre de projets accompagnés

- ⇒ Recruter un conseiller mobilité carrière dans les meilleurs délais : utiliser les outils de communication interne et externe pour présenter les enjeux d'accompagnement personnalisé des personnels

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > Direction des ressources humaines

- ⇒ Mettre en place deux campagnes par an relatives au compte personnel de formation (CPF) : donner plus de possibilités aux agents d'y être candidats en prévoyant un flyer pour chaque campagne

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > Divisions de la formation
Indicateur de suivi > Nombre de demandes

Les axes de développement :

2/ Informer et communiquer

- ⇒ Améliorer l'ergonomie et la lisibilité des informations sur le site académique et les sites départementaux (travail amorcé avec la DELCOM)

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Cellule communication, DSI**
Indicateur de suivi >
Nombre de connexions aux sites

- ⇒ Créer un site dédié « Mon espace RH » avec un URL simple :

www.ac-corse.fr/rh/

Cet espace ordonné par catégorie de personnel et thématique RH doit permettre à chaque personnel de retrouver rapidement toute l'information utile à la gestion de sa carrière (promotion, mobilité, accompagnement, service social, médecine de prévention...)

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Cellule communication, DSI**
Indicateur de suivi >
Nombre de connexions aux sites

- ⇒ Produire une vidéo sur la GRH de proximité afin de présenter son rôle et son fonctionnement. L'idée est de promouvoir le dispositif à travers quelques capsules vidéos.

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Cellule communication**
Indicateur de suivi >
Nombre de vues des vidéos

- ⇒ Systématiser un travail avec la communication interne pour créer des affiches sur des thématiques bien précises (dispositifs d'action de formation, handicap, échéances du mouvement, des promotions) les diffuser via les CRHP et les publier sur le site www.ac-corse.fr/rh/

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Cellule communication**
Indicateur de suivi > **Taux d'adressage d'actions de communication**

- ⇒ Développer systématiquement l'envoi de sms pour communiquer le résultat de la promotion ou de la mobilité des agents dès lors qu'ils en font la demande

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Services de gestion des personnels**
Indicateur de suivi >
Personnels et gestionnaires concernés

- ⇒ Produire un rapport social unique de l'académie (ex-bilan social), le présenter aux différents comités : comité technique (CT), et au comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT) et le rendre disponible sur l'intranet, pour partager l'information avec l'ensemble des personnels

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > **Direction des ressources humaines**
Indicateur de suivi > **Suivi CTA**

- ⇒ Simplifier les notes de gestion pour les rendre plus lisibles. Fusionner les notes des services de gestion en intégrant le 1er degré quand cela est possible (cumul d'activités, temps partiels, évaluation, aménagement de poste).

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > **Services de gestion et cellule communication interne**
Indicateur de suivi >
Nombre de notes de service

- ⇒ Créer et publier un répertoire des missions des cadres pour permettre une meilleure identification des carrières et des métiers de l'éducation nationale. Améliorer la visibilité sur les missions et le domaine de compétence de chaque cadre de l'académie.

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > **Cellule communication, DSI**

3/ Écouter et répondre

- ⇒ Accompagner et soutenir les personnels lors du dépôt de plainte dans le cadre de leur fonction. La protection fonctionnelle est par principe accordée à l'agent qui en fait la demande.

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Personnels de direction, IEN**
Indicateur de suivi > **Analyse annuelle des demandes**

- ⇒ Réactiver la cellule de soutien pour les personnels les plus fragiles (cellule d'analyse des situations et d'aide à l'orientation). Elle est animée par une équipe pluridisciplinaire composée du DRH, de l'IA-IPR EVS, du médecin conseiller technique de la Rectrice, du médecin de prévention, de l'assistante sociale du personnel et du conseiller technique de la Rectrice ainsi que d'un psychologue.

Échéance > **Été 2021**
Acteurs > **Direction des ressources humaines**
Indicateur de suivi > **Nombre de dossiers présentés**

- ⇒ Former les gestionnaires RH à l'écoute active et bienveillante : parcours de formation académique et nationaux.

Échéance > **Rentrée 2021**
Acteurs > **Divisions de la formation, IH2EF**
Indicateur de suivi > **Taux de participation**

- ⇒ Multiplier le nombre de CRHP : organiser un nouvel appel à candidatures et mettre en place des entretiens de recrutements.

Échéance > **Rentrée 2021**
Acteurs > **GRH de proximité**
Indicateur de suivi > **Nombre de CRHP**

- ⇒ Systématiser « l'accusé de réception » au sein des services.

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > **Chefs de division**
Indicateur de suivi > **Taux de réponses**

- ⇒ Fiabiliser et personnaliser les réponses apportées aux personnels. Orienter vers les bonnes personnes, s'assurer de la bonne connaissance des différents acteurs lors d'une prise de poste, accompagner les agents, systématiser la prise en charge avec un interlocuteur dédié.

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > **Chefs de division, GRH de proximité**
Indicateur de suivi > **Enquête de satisfaction**

Les axes de développement :

4/ Reconnaître le travail accompli, donner du sens

- ⇒ Sensibiliser les personnels d'encadrement lors des réunions institutionnelles

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > Rectrice, IA-DASEN,
SG, SG adjoints

- ⇒ Développer la formation continue des personnels d'encadrement en y intégrant l'information sur la politique RH académique, la reconnaissance des personnels, l'échange de bonnes pratiques etc.

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > Divisions de la formation, IH2EF
Indicateur de suivi >
Enquête de satisfaction

- ⇒ Valoriser l'engagement des personnels non enseignants à travers l'octroi d'un complément indemnitaire annuel (CIA) par leur supérieur hiérarchique tout en garantissant un CIA minimum

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs > Direction des ressources humaines,
chefs des services
Indicateur de suivi > Enquête de satisfaction

- ⇒ Communication interne visant à renforcer le sentiment d'appartenance :
 - lettre d'information qui valorise le parcours de personnels enseignants ou non enseignants
 - lettre d'information identifiant les personnels entrants, sortants et les personnels retraités

Échéance > **En septembre 2021**
Acteurs > Cellule communication
Indicateur de suivi >
Nombre de lettres d'information

- ⇒ Organiser des moments de convivialité à l'occasion d'un départ à la retraite, à l'aboutissement d'un projet d'équipe etc.

Échéance > **Au fil de l'eau**
Acteurs > EPLE, Services académiques

5/ Suivre, mesurer et améliorer la qualité de vie au travail (QVT)

- ⇒ Développer les axes du plan relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) vers une la qualité de Vie au travail en lien avec le CHSCT-A.

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs >

Conseiller de prévention académique
Indicateur de suivi > Suivi CHSCT-A

- ⇒ Multiplier les visites en EPLE du CHSCT-A en invitant la Collectivité de Corse propriétaire des locaux. Le volet QVT devra systématiquement être abordé lors de chaque visite et fera l'objet d'un compte rendu en séance plénière.

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs >

Conseiller de prévention académique
Indicateur de suivi > Suivi CHSCT-A

- ⇒ Développer le télétravail en services académiques tout en restant vigilant sur les risques d'isolement : dialogue journalier avec les agents, état des conditions de travail. Participation aux formations proposées au niveau académique sur le télétravail pour les cadres et les agents.

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs > Direction des ressources humaines
Indicateur de suivi > Évolution du nombre
de télétravailleurs

- ⇒ Maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle : une charte relative au droit à la déconnexion a été élaborée en concertation lors du CHSCT-A et publiée en 2020. Il convient maintenant de l'appliquer en communiquant plus largement et en sensibilisant tous les acteurs.

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs >
Conseiller de prévention académique
Indicateur de suivi > Enquête

➤ Former/sensibiliser les cadres à la QVT : prise en considération de la QVT dans le pilotage de leur service / établissement, outils et méthodes

Échéance > **Courant 2021**

Acteurs > **Divisions de la formation, IH2EF**

Indicateur de suivi > **Taux de participation**



Orientation 2 : La coopération

Le constat :

- L'éloignement géographique, la durée des déplacements, la taille des équipes appellent à renforcer la collégialité et la solidarité entre les différentes parties prenantes de la communauté éducative.
- Cette coopération implique une réflexion sur les politiques de formation des personnels autour de deux leviers : une veille constante et anticipée de la formation des personnels inscrite dans un schéma directeur coconstruit et communiqué à tous, avec une attention particulière apportée à la formation continue des cadres ; l'animation de nombreux réseaux métiers, par exemple le réseau des personnels en charge de la paie, comme le réseau des personnels de direction ou des adjoints gestionnaires.
- Enfin, la taille de l'académie doit nous conduire à rechercher une politique RH commune quel que soit le degré d'enseignement.



Les axes de développement :

1/ Développer une politique académique des RH avec des leviers et des jalons identifiés

- ⇒ Favoriser, quand cela est possible, une politique RH commune aux premier et second degrés. Il s'agit de mettre en place une culture commune, d'inciter à l'évaluation, au partage des bonnes pratiques pour améliorer le fonctionnement des services, conduire une politique RH la plus harmonisée possible.

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Division des personnels**
1er et 2nd degrés

- ⇒ Continuer le travail engagé sur la réorganisation des services académiques en plaçant les personnels au centre de la réflexion : mise en place de groupes de réflexion, sondages en amont et enquêtes de satisfaction à développer en aval

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs > **SG, SG adjoints, SG DSDEN**

2/ Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH

- ⇒ Animer et former les CRHP par l'analyse des retours d'expérience : recueillir les témoignages auprès des agents ayant sollicité un accompagnement, partager les situations et améliorer les réponses apportées

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Divisions de la formation**

- ⇒ Accompagner la montée en compétences des gestionnaires RH pour exercer avec plus d'efficacité les missions qui leurs sont confiées : mise en œuvre d'un plan de formation spécifique.

Échéance > **Printemps 2021**
Acteurs > **Divisions de la formation**
Indicateur de suivi > **Enquête de satisfaction**

- ⇒ Renforcer les compétences RH des chefs d'établissement, des inspecteurs et des directeurs d'école qui sont les premiers interlocuteurs en termes de gestion des ressources humaines : formations spécialisées sur les ressources humaines, mais aussi sur l'encadrement. Mobiliser les équipes académiques : laïcité, faits de violences, discrimination. Former aux procédures et au cadre juridique de l'action.

Échéance > **Courant 2021**
Acteurs > **Divisions de la formation, IH2EF**
Indicateur de suivi > **Enquête de satisfaction**

Les axes de développement :

3/ Lutter contre l'isolement

- ⇒ Rompre l'isolement géographique et fonctionnel en animant des réseaux métiers : développer les classes virtuelles afin de mieux relier le territoire et de bannir les contraintes, favoriser la mise en place des «équipes mobiles» sur nos quatre zones géographiques pour animer des réseaux de métiers

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs > Divisions de la formation,
cellule conseil aux EPLE, DSDEN

- ⇒ Développer les échanges de pratiques entre pairs (exemple de regroupements déjà en place : assistants de service social, infirmiers, adjoints gestionnaires, directeurs d'école)

Échéance > **Rentrée 2021**
Acteurs > Divisions de la formation
Indicateur de suivi > Enquête de satisfaction

- ⇒ Développer les formations sur site, au plus près des personnels

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
Acteurs > Divisions de la formation
Indicateurs de suivi >
Nombre de formations sur site dispensées

- ⇒ Organiser deux fois par an, par bassin, des rencontres d'adjoints gestionnaires sur des thématiques métiers mais aussi RH, mettre en place des mentorats

Échéance > **Rentrée 2021**
Acteurs > Divisions de la formation,
cellule conseil aux EPLE
Indicateur de suivi > Taux de participation



Orientation 3 : L'ouverture

Le constat :

- ⇒ Les personnels de notre académie présentent, pour la majorité, des parcours de carrière avec peu de mobilité géographique et/ou fonctionnelle, la possibilité dans une carrière d'accéder à un autre poste de même rang ou de rang supérieur au sein de l'académie restant très limitée.
- ⇒ Il convient dès lors d'ouvrir les champs des possibles avec un accompagnement RH de qualité et favoriser les mobilités inter-corps en donnant aux candidats potentiels à cette aventure tous les paramètres associés à cette future évolution professionnelle, en termes de compétences nouvelles à acquérir mais également de rémunérations et de perspectives.
Cela nécessite de créer les conditions de cette évolution professionnelle en décroissant les structures et en favorisant les passerelles entre les métiers dans et hors de l'Éducation nationale. Des dispositifs innovants doivent être expérimentés.
- ⇒ Quant aux services académiques, la crise a démontré la désuétude de certains processus et le nécessaire recours à plus de dématérialisation. Cette rénovation du cadre des ressources humaines ne peut être dissociée de ce qui nous anime et nous réunit, la mise en œuvre du service public d'éducation dont les valeurs s'incarnent dans les femmes et les hommes œuvrant chaque jour au premier bien commun.



Les axes de développement :

1/ Mieux accompagner les agents tout au long de la carrière

- ⇒ Développer une politique de viviers à travers la mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE) : repérage de talents ; mise en place d'entretiens et offre de services pour accompagner ces agents vers un emploi de cadre (chef de division, personnel de direction, inspecteur, agent comptable, adjoint gestionnaire)

Échéance > **Printemps 2021**

Acteurs > **Direction des ressources humaines, IA-DASEN, Doyens des inspecteurs**

- ⇒ Mettre à jour la cartographie des postes et des montants de référence du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : RIFSEEP

Échéance > **Courant 2021**

Acteurs > **Direction des ressources humaines**
Indicateur de suivi > **Suivi CTA**

2/ Valoriser et adapter les compétences

- ⇒ Développer les stages en immersion dans d'autres administrations : développer des partenariats avec les administrations déconcentrées. Informer les agents en congé de longue maladie ou de longue durée pour les encourager à utiliser la procédure d'occupation à titre thérapeutique (OTT) permettant une reprise d'activité progressive

Échéance > **Printemps 2021**

Acteurs > **GRH de proximité**
Indicateur de suivi >

Nombre de stage en immersion, Nombre d'OTT

- ⇒ Mettre en place un dispositif de type « vis ma vie » pour faire connaître des univers différents. Développer l'information sur le dispositif «vis ma vie» et encourager les agents à y participer, à partager les retours d'expériences en ligne sur l'espace RH

Échéance > **Printemps 2021**

Acteurs > **Direction des ressources humaines**
Indicateur de suivi > **Nombre de demandes**

3/ Digitaliser les processus

- ⇒ Mettre en œuvre la modernisation des outils de communication par l'utilisation de File Sender : outil de transfert de fichiers volumineux dès le prochain mouvement intra académique afin d'échanger avec les personnels de façon plus rapide, efficace et sécurisée, grâce à l'utilisation d'un espace personnel dédié pour le dépôt de fichiers

Échéance > **Printemps 2021**
 Acteurs > **Division des personnels**
 1er et 2nd degrés
 Indicateur de suivi > **Nombre d'utilisations**

- ⇒ Mettre en place la téléphonie sur IP (via Internet) pour fluidifier les appels simultanés, réduire les coûts et superviser les appels. Ce processus pourra être décliné à plusieurs échelles afin de répondre aux nouvelles modalités d'organisation du travail

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
 Acteurs > **DSI**

- ⇒ Mettre en place l'outil dématérialisé COLIBRI facilitant le contact direct des gestionnaires RH avec les personnels lors des opérations de mobilité ou de promotions (dépôt de dossier, accusé de réception, sécurisation des processus)

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
 Acteurs > **DSI, Division des personnels**
 1er et 2nd degrés
 Indicateur de suivi > **Nombre de connexions à l'outil**

- ⇒ Mettre en place l'outil Esteve qui est un outil d'évaluation permettant de dématérialiser le compte rendu de l'entretien des personnels IATSS et de simplifier le circuit des recours et des signatures. Créer un « pas à pas » à destination des agents pour une meilleure utilisation de l'outil et proposer un accompagnement technique et humain en fonction des besoins.

Échéance > **Printemps 2021,**
 Acteurs > **DPAE**
 Indicateur de suivi > **Nombre de connexions à l'outil**

- ⇒ Accompagner la modernisation de la fonction financière en EPLE par la mise en œuvre des projets Op@le et Opér@ : deux outils dématérialisés pour le pilotage de la gestion administrative et financière de l'EPLE et la rémunération des AED et AESH

Échéance > **Fin 2021-Début 2022**
 Acteurs > **Cellule conseil aux EPLE**



<http://www.ac-corse.fr>