

Mission GRH

Bobigny, le 9 novembre 2021

Affaire suivie par :
Alain Hubert
IEN-GRH
Tél : 01 43 93 71 68
Mél : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr

L'inspecteur d'académie,
directeur académique des services
de l'éducation nationale de la Seine-Saint-Denis

Marie Delalandre
Conseillère RH de proximité
Tél : 01 43 93 73 82
Mél : marie.delalandre@ac-creteil.fr

à

Mesdames et messieurs les directeurs d'école

Mesdames et messieurs les enseignants du 1^{er} degré

8 rue Claude Bernard
93 008 BOBIGNY Cedex
www.dsden93.ac-creteil.fr

Mesdames et messieurs les inspecteurs de l'éducation
nationale chargés d'une circonscription

Objet : Circulaire de rentrée mission GRH et RH de proximité – Déclinaison des actions prioritaires RH au sein du département de la Seine-Saint-Denis pour l'année 2021-2022

Références :

- Projet académique 2020-2024 – Autonomie et mobilité : une ambition partagée
- Feuille de route RH – Académie de Créteil

Dans la continuité du projet académique 2020-2024 et de l'élan impulsé par le Grenelle de l'Education dont est issue la feuille de route RH académique, le département de la Seine-Saint-Denis se dote pour l'année 2021-2022 d'un plan d'action « ressources humaines » à l'attention des personnels enseignants et d'encadrement du premier degré.

Ce plan d'action recense les objectifs fixés pour le pôle RH, sous réserve de l'évolution de l'organisation territoriale de la RH de proximité au sein de l'académie

Ce pôle est constitué d'un IEN en charge des ressources humaines, d'une conseillère pédagogique départementale et d'une conseillère RH de proximité. Celui-ci a vocation à accompagner l'ensemble des agents du premier degré au sein du département, sur leur poste et dans leur projet de mobilité professionnelle. Il propose également, en complément de l'action du supérieur hiérarchique, une première écoute et un appui aux personnels en difficulté.

Une déclinaison des missions du pôle RH est proposée en annexe 1.

Le plan d'action proposé pour l'année 2021-2022, se fonde sur le retour d'expérience de l'IEN-GRH et de la conseillère RH de proximité et permet de faire ressortir trois grands objectifs :

- Améliorer l'offre de formation continue à l'attention des personnels enseignants et d'encadrement

P.J. :

- Annexe 1 – Composition de la mission RH

- Accompagner l'arrivée dans le département et préparer la fin de carrière des agents du département
- Mise en place de partenariats externes afin d'améliorer la visibilité des postes disponibles

Mise en oeuvre de la politique « ressources humaines »

1. Fournir des outils afin de favoriser une culture professionnelle commune

Afin de répondre aux demandes des personnels d'enseignement et d'éducation, plusieurs dispositifs sont proposés durant l'année scolaire, dans le cadre de leur formation initiale et continue : parcours renforcés personnalisés pour les EFS et néo-titulaires, formation continue des directeurs d'écoles sur les risques psychosociaux, formation continue des IEN de circonscription.

2. Accompagner les agents tout au long de leur carrière

En partenariat avec la MGEN et la MAIF et en complément des actions déjà menées, un parcours de découverte du département est proposé aux EFS et personnels administratifs nouvellement affectés, volontaires. Le but étant de continuer à œuvrer à leur intégration dans un cadre moins formel.

Un accompagnement des personnels en fin de carrière est également à l'étude en les informant des engagements associatifs possibles au sein du département. Il apparaît en effet important d'accompagner les personnels lors de l'ultime étape de leur carrière et les remercier pour leur investissement au sein du département.

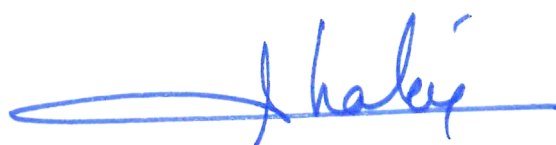
3. Améliorer la visibilité des postes disponibles dans le département

Pour optimiser le processus de recrutement des personnels contractuels au sein du département, au regard des besoins actuels, une réflexion sur la mise en place de partenariats avec différents organismes tel que Pôle Emploi est à l'étude. Le but étant de faciliter la connaissance des postes disponibles à l'aide de divers canaux de diffusions.

Une proposition sera faite à l'ensemble des agents de l'éducation nationale du département de devenir personne ressource pour faire connaître leurs postes et les évolutions de carrière possibles.

Le renforcement de l'accompagnement au sein du département est une priorité. Ainsi le pôle RH oeuvrera chaque année, par la mise en place d'une circulaire des « actions prioritaires », pour répondre aux besoins des agents en fonction dans le département. Ce cadre de travail vient en complément du travail de l'IEN-GRH et de la CRHP : écouter les agents, recueillir leurs besoins, informer et orienter, et sera décliné sous forme de « fiches actions » détaillées sur le site de la DSDEN.

**Pour le recteur de l'académie de Créteil et par délégation,
l'inspecteur d'académie - directeur académique des services
de l'éducation nationale de la Seine Saint-Denis**



Antoine Chaleix