



#3 - Janvier 2022

# "Bien À vous"

La lettre d'information ressources humaines, santé, social & prévention  
de la région académique Guadeloupe



RÉGION ACADÉMIQUE  
GUADELOUPE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## Le mot de la rectrice

Mesdames, Messieurs les personnels de l'académie,

« Travailler dans un climat serein et un environnement bienveillant » est l'une des principales requêtes des personnels de l'académie.

Ainsi, nous nous employons à mettre en œuvre une politique académique d'amélioration de la qualité de vie au travail à travers des dispositifs d'accompagnement et de formation afin de permettre à tous de se sentir bien au travail.

La Qualité de Vie au travail est une de nos priorités en matière de ressources humaines et ce nouveau numéro de la Lettre *Bien à vous* présente quelques uns des dispositifs que nous mettons en œuvre afin de permettre aux personnels d'affronter des passages délicats dans leur carrière, ainsi que des initiatives de services visant à optimiser l'organisation du travail pour plus de performance.

Enfin, le métier mis à l'honneur dans ce numéro est celui d'adjoint gestionnaire, à travers le portrait d'une collègue passionnée qui partage son amour pour ce métier polyvalent.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et vous renouvelons nos vœux de Bonne année !

**Christine GANGLOFF-ZIEGLER,**  
Rectrice de région académique

### À RETENIR

> Jusqu'au 4 février 2022  
Campagne Poste Adapté & Allègement de Service

#### > Février 2022

- Mise en paiement de l'indemnité de protection sociale complémentaire (PSC) pour les titulaires et non titulaires
- Mise en paiement de la prime informatique
- Avancement d'échelon à l'ancienneté des titulaires (privé)
- 2<sup>ème</sup> fraction de la prime d'entrée pour les enseignants 1<sup>er</sup> degré (public)

## L'académie se lance dans le défi « FIRH » !

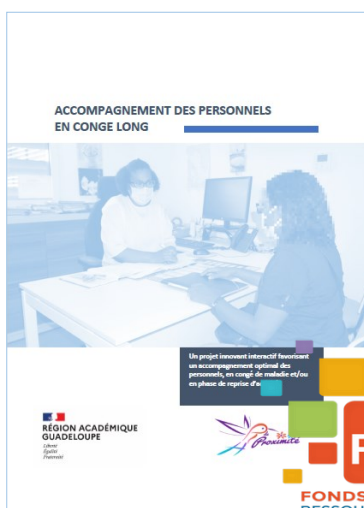
L'académie a répondu à l'appel à projets du fonds d'innovation RH et le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIRH) à la mi-janvier.

Une démarche inédite pour les équipes de la DRRH, et particulièrement les conseillères RH de proximité et les assistantes sociales, qui ont proposé un projet innovant et ambitieux autour de « L'accompagnement optimal des personnels, en congé de maladie et/ou en phase de reprise d'activité ».

Ce travail d'équipe a fait émerger de nouvelles problématiques et mis en lumière les domaines interdépendants de notre mission d'accompagnement sur les plans *administratif*, par les gestionnaires RH, *pédagogique*, par les personnels d'inspection et de direction, *psychosocial*, par les assistantes de service social des personnels, de *l'évolution professionnelle*, par les conseillères RH de proximité et *juridique*, avec l'appui du service juridique.

La pluridisciplinarité de ce projet, qui impliquera à terme les acteurs précités, a permis d'établir un état des lieux de différentes problématiques rencontrées et de démontrer la nécessité de la coordination, voire l'interaction des différents domaines d'interventions afin d'accompagner au mieux les personnels de l'académie.

Nous souhaitons que ce projet retienne l'attention du jury du FIRH ! Cependant, quel que soit le résultat, cette expérience nous aura permis de mutualiser nos compétences et de faire preuve d'intelligence collective.





# RESSOURCES HUMAINES

## Poste adapté, allègement de service

L'Éducation nationale propose des dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi à ses agents. Ces dispositifs uniques, intitulés « postes adaptés » et « allègements de service », permettent à des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de bénéficier d'une adaptation particulière de leur poste de travail lorsqu'ils connaissent une altération de leur état de santé.

L'objectif de ces dispositifs est d'aider à maintenir en activité les personnels temporairement fragilisés et de les accompagner dans une démarche progressive de retour à l'emploi.

L'**affectation sur poste adapté** doit être considérée comme une période particulière pendant laquelle une aide est apportée à l'agent rencontrant des difficultés dues à son état de santé. Cette affectation ne saurait ainsi constituer une perspective définitive. Ce temps permettra à l'agent de recouvrer la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par son statut ou d'envisager une activité professionnelle différente dans ou hors de l'Éducation nationale.

L'**allègement de service**, quant à lui, est une mesure exceptionnelle accordée en raison de l'état de santé de l'agent. Il peut être accordé par exemple à un agent qui souhaite poursuivre son activité professionnelle, alors qu'il doit suivre un traitement médical lourd ou bien après une reprise d'activité suite à une sortie du dispositif des postes adaptés.

L'entrée dans ces dispositifs nécessite que les personnels intéressés formulent une demande dans le cadre de la campagne qui se clôturera le **4 février 2022**. Cette procédure s'inscrit dans le cadre d'un budget limitatif.

Depuis cette nouvelle année scolaire, le dépôt des demandes se fait désormais de manière dématérialisée via la plateforme « Démarche simplifiée » [pour le poste adapté](#) ou [pour l'allègement de service](#). Cette nouvelle formule devrait améliorer et optimiser le traitement des demandes

**Yannick AUGUSTE-PLUMAIN**, Conseillère RH de proximité



>>> Voir le témoignage d'Evelyne ROBIN, PLP, ayant bénéficié d'un allègement de service



## Nouveauté 2022 : le mouvement POP 1<sup>er</sup> degré

Un mouvement sur poste à profil a été mis en place à titre expérimental à l'occasion du mouvement pour la rentrée scolaire 2022. Il est organisé en parallèle du mouvement inter départemental. Il a pour but de pourvoir des postes à fort enjeux par des enseignants issus de tout département.

Le mouvement POP est ouvert à tous les enseignants du 1<sup>er</sup> degré titulaires. Aucun barème n'est nécessaire pour quitter son département d'origine ou entrer dans le département obtenu par le mouvement POP. En revanche si le poste souhaité par le candidat nécessite un pré requis tel qu'un titre, un diplôme, une habilitation, l'enseignant doit déjà en être titulaire au moment où il candidate, ou au plus tard à la fin de saisie des candidatures. Ces affectations s'effectuent après une sélection par une commission de recrutement. Une fois le poste à profil obtenu, l'enseignant relève du département d'accueil ou le poste à profil a été publié et il devra rester sur le poste pendant une durée de 3 années minimum. En conséquence, l'enseignant ne pourra pas participer durant ces 3 années aux mouvements inter et intra départemental. *Les candidatures sur ces postes à profil se sont déroulées via l'application COLIBRIS.*

**Anna DELANNAY**, Cheffe de la DPEP par intérim

A noter : Dans le 2<sup>nd</sup> degré, le mouvement POP a aussi été créé et a concerné des postes à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy comme dans le 1<sup>er</sup> degré.

## Comment fonctionne le remplacement dans le 2<sup>nd</sup> degré ?

La question du remplacement est essentielle car la continuité du service public est un enjeu prioritaire pour la Division des Personnels Enseignants du Second Degré (DPES).

Le vocable « remplacement » recouvre deux réalités : la *suppléance*, qui permet d'assurer le service d'un enseignant momentanément absent (exemple : un congé de maladie ou de maternité) et le *remplacement* proprement dit, qui permet d'assurer le service d'un personnel ponctuellement absent (exemple : une retraite ou un détachement en cours d'année).

La couverture des absences dites longues (plus de 15 jours) revient au rectorat, et plus précisément au bureau des non titulaires et du remplacement.

En cas d'absence de professeurs, nous faisons donc appel aux remplaçants. Dans un premier temps, aux personnels prioritaires : les remplaçants titulaires de l'Éducation nationale et les personnels non titulaires en contrat à durée indéterminée. Dans un second temps, par anticipation, à des personnels non titulaires pour des contrats à durée déterminée, afin de répondre aux demandes futures. Dans ce cadre, un vivier de contractuels est établi. Cela implique une gestion des candidatures qui s'est inscrite depuis quelques années, dans une démarche objective d'amélioration du traitement des dossiers.

La mise en place de campagnes de consultation des candidatures par les corps d'inspection, a permis de gagner en efficacité et d'anticiper la réponse aux demandes exprimées par les chefs d'établissement, tout ceci afin de garantir un enseignement de qualité dans l'intérêt de nos élèves.

**Astrid VINCENNES**, Cheffe du pôle Gestion Collective et du Bureau du Remplacement

>>> Découvrez l'équipe du bureau des non titulaires de la DPES !



## Penser l'organisation du travail, entre RPS & QVT

Les Risques Psycho Sociaux (RPS) sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Collège d'expertise sur le suivi des RPS 2011).

La Qualité de Vie au Travail (QVT) vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation (Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013).

Pour pallier des difficultés d'organisation, une formation de deux heures intitulée « Changement au travail et bien-être » a été dispensée auprès d'une équipe, à la demande du responsable du service. Nouvelle équipe, nouvel environnement de travail, nouvelle organisation de travail; autant de changements qui nécessitent de s'adapter pour travailler.

Cette formation avec des approches théoriques a permis un regard sur le vécu professionnel. Nous avons interrogé les pratiques tout au long de la formation permettant à chacun de se situer, de s'exprimer, de s'accorder dans le travail d'équipe et d'envisager une organisation de travail compatible avec le service et le bien-être de chacun.

Nous avons exploré la possibilité de faire du travail, un lieu de développement professionnel et personnel à travers l'exploration de facteurs de risques pouvant nuire à la qualité de vie au travail.

Plusieurs notions telles que, le changement, le travail en équipe ou le travail partagé par lequel un ensemble de personnes colla-

borent activement à la réalisation d'objectifs communs, ont été abordées, ainsi que des compétences psychosociales qui permettent de « répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves », tout en maintenant « un état de bien-être mental » (Organisation Mondiale de la Santé).

### Les critères du rapport collaboratif

**L'EMPATHIE** : Aptitude à bien percevoir la réalité que vit l'interlocuteur

**L'AUTHENTICITÉ** : Être à l'aise avec son malaise

**LA CHALEUR HUMAINE** : Aptitude à trouver l'interlocuteur sympathique, agréable

**LE PROFESSIONNALISME** : Disposer d'un statut clair qui définit la fonction.

La formation a été un espace de délibération des différents acteurs pour permettre de révéler le management du travail ; comprendre alors la notion de prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Aldous Huxley écrit « *L'expérience, ce n'est pas ce qui nous arrive, mais ce que nous faisons avec ce qui nous arrive* ».

Pour davantage analyser les situations professionnelles, et le vécu de chaque personnel, d'autres rencontres sont prévues pour optimiser l'organisation du travail et le bien être des personnels.

**Corine DACALOR-BRELEUR,**  
Conseillère RH de proximité

## Face aux RPS, vous n'êtes pas seuls

La crise sanitaire engendrée par la Covid-19 a bouleversé profondément notre quotidien. Notre organisation du travail est impactée par le fait que chacun d'entre nous doit faire appel à de nouvelles ressources et s'adapter à un fonctionnement différent, voire dégradé, pouvant potentiellement impacter certains personnels.

La région académique de Guadeloupe reste vigilante, à l'écoute de tous ses personnels afin de prévenir les risques psychosociaux.

Vous pouvez prendre rendez-vous avec les [conseillères RH](#) sur Proxi RH via ARENA > Gestion des personnels > Services RH

Et contacter les [acteurs de prévention](#) pour vous orienter dans vos démarches.

**Francine BON,** Conseillère de prévention

>>> Retour sur l'intervention de la CRHP, Yannick AUGUSTE-PLUMAIN, sur le dispositif RH de proximité et le médecin du travail, Dr Eugène SAMDOMO, sur un des aspects des RPS, l'épuisement professionnel ou « burn-out », lors de la Journée académique de prévention du 19 mai 2021 dédiée aux facteurs liés aux RPS

## Préparer son projet d'achat pour préserver son bien-être personnel et professionnel

Le surendettement est une situation qui impacte le quotidien. Il peut influencer négativement sur la santé mentale, les relations sociales et le domaine professionnel.

A titre préventif, les assistantes sociales des personnels proposent des informations sur diverses thématiques. Ainsi, le 5 janvier s'est tenue une séance de formation sur les contrats de prêt et d'assurance. Cet espace d'échanges a réuni une cinquantaine de participants en interministériel.

Des conseils pratiques ont été délivrés pour aider à intégrer un projet d'achat dans son budget et maintenir son équilibre financier. Gérer son budget est une priorité. Face aux organismes financiers et d'assurance, il vaut mieux être un client averti.

Les [assistantes sociales des personnels](#) vous accompagnent dans vos projets.

**Valérie ARICIQUE,** Assistance sociale Conseillère technique

### Des conseils pratiques pour se lancer sereinement dans un projet d'achat

Tout d'abord, il s'agit d'évaluer son budget pour envisager des dépenses supplémentaires à court ou à moyen terme nécessitant un prêt : l'achat d'une voiture, la réalisation de travaux de rénovation, la construction ou l'acquisition d'un logement...

Gérer son budget est une priorité. Une bonne maîtrise de son budget permet de mieux négocier avec les organismes financiers [En savoir plus](#)





## « Mon métier » Je suis adjointe gestionnaire



### Quel est votre parcours professionnel ?

D'abord agent d'accueil dans une structure touristique, puis gérante d'une petite entreprise de matériaux de construction, j'ai rejoint l'Education nationale via le concours externe d'adjoint administratif en 1993.

J'ai exercé au rectorat de la Guyane et de la Guadeloupe, en EPLE, au sein de différentes

divisions mais aussi à l'Université des Antilles Guyane.

En 2003, grâce au concours interne, j'ai rejoint le corps des SAENES et obtenu ma mutation à la DAFCG au rectorat.

Depuis septembre 2010, je suis adjointe gestionnaire au collège BÉBÈL à Sainte-Rose.

### Quelles sont vos missions ?

On nous imagine facilement derrière un bureau envahi de factures et de bons de commande, l'écran de notre ordinateur rempli de colonnes chiffrées, interpellé régulièrement pour un photocopieur en panne, le bus de la sortie scolaire en retard, les toilettes de l'administration ou des élèves bouchées, dérangé le soir par une alarme intempestive ou le week-end pour l'occupation du gymnase par un club sportif local...

Pourtant, l'intendant d'EPLE, devenu adjoint gestionnaire depuis décembre 2011,

est également acteur éducatif. Nous sommes membre de l'équipe de direction, nous participons aux réflexions relatives à la mission éducative de l'établissement et en particulier celles qui concernent les élèves en difficulté ou en décrochage scolaire, en gérant, notamment les bourses, les fonds sociaux, mais aussi en permettant que les différents projets en lien avec cette problématique aboutissent.

Mes missions se déclinent en deux ensembles : la gestion administrative et la gestion matérielle. Sous l'autorité du chef d'établissement, je dirige un personnel administratif et 12 ATTEE en organisant leur service.

Je participe à la bonne marche administrative de l'établissement.



Mme Saint-Jean Thérèse avec M. HODGE, agent chargé de l'encadrement des ATTEE du

Je tiens pour le compte du chef d'établissement, la gestion financière et la comptabilité administrative de l'établissement.

Je contribue à la mise en œuvre du budget et du contrôle de gestion appliqué à l'établissement.

J'élabore également les projets de marchés, de conventions ou de contrats relatifs à l'activité de l'établissement.

Je gère la comptabilité matière de l'établissement et contrôle la comptabilité des objets manufacturés ou des matières d'œuvre afférents aux ateliers (SEGPA).

Je tiens l'inventaire des biens appartenant à l'établissement ou mis à sa disposition.

La gestion matérielle comprend la sécurité des locaux et l'entretien courant de l'établissement réalisé en collaboration avec les ATTEE. En matière de sécurité des locaux, je suis investie d'une responsabilité particulière : je mets à jour le registre de sécurité,

prépare et coordonne les travaux de la commission d'hygiène et de sécurité de l'établissement et veille à leurs suivis.

### Qu'est ce qui vous motive au quotidien ?

Bien que cette mission soit ardue, souvent compliquée et prenante, elle me permet de travailler en toute autonomie et d'être force de proposition.

C'est un métier qui demande d'avoir le sens des relations humaines et un esprit d'équipe, une capacité d'écoute et l'amour de l'humain. Ma motivation c'est l'amour et la passion de ce métier polyvalent.

### Pour l'anecdote...

Tellement passionnée par mon métier, lors d'une période de grave maladie dans l'hexagone, quand j'ai pu communiquer, j'ai demandé aux soignants quel jour on était. C'était le 22 août 2021. Mes premiers mots ont été alors : « mais je reprends mon travail demain ! ». Ils étaient stupéfaits que ma première pensée soit pour le travail et non pour ma santé !

### Et si c'était à refaire ?

Je le referais... et peut-être même plus tôt !

**Magali Saint-Jean Thérèse, Adjointe gestionnaire**

Vous souhaitez nous faire part de vos idées ?  
Vous souhaitez mettre en lumière un personnel  
ou un métier de notre maison Education nationale ?

> Envoyez un mél à  
[ce.communication@ac-guadeloupe.fr](mailto:ce.communication@ac-guadeloupe.fr)

Retrouvez toutes les éditions  
de la **Lettre « Bien à vous »**

Suivez l'actualité  
de la région académique



[@AcGuadeloupe](https://www.facebook.com/AcGuadeloupe)



[@AcGuadeloupe](https://twitter.com/AcGuadeloupe)



**RÉGION ACADÉMIQUE  
GUADELOUPE**

Liberté  
Égalité  
Fraternité

**Directrice de publication** : Christine GANGLOFF-ZIEGLER, Rectrice de région académique  
**Directrice de rédaction** : Frédérique MICHAUX, Secrétaire Générale Académique Adjointe, Directrice des Relations et des Ressources Humaines  
**Comité de rédaction** : Valérie ARICIQUE, Assistance sociale Conseillère technique, Yannick AUGUSTE-PLUMAIN, Conseillère RH proximité correspondante handicap, Philippe BALTIMOR, Chef de la DEP, Francine BON, Conseillère académique de prévention, Corine BRELEUR-DACALOR, Conseillère RH Proximité, Fabienne CONDO, Directrice de la communication, Anna DELANNAY, Adjointe à la cheffe de la DPEP, Frantz EVUORT, Chef de la DPES, Elmire FARNABE, Conseillère RH Proximité, Samantha FIATA, Cheffe du SPSP, Simone LANCREOT, Adjointe à la DRRH, Hélène MIRVAL, Cheffe de la DPEATSS, Martine PIERRE-MARIE, Cheffe de la DPEP.

Les personnels enseignants des 1er et 2nd degrés et ATSS, les chefs d'établissement, les corps d'inspection et les directeurs d'école seront sollicités selon les thématiques.

**Maquette** : Service communication & webdesigner DSI

**Photos & vidéos** : Stéphane HERESON, assistant de communication