



# "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,

Le mois de mars a marqué la lutte des droits des femmes ! L'occasion de rendre hommage à toutes les femmes engagées et particulièrement aux femmes de notre académie qui œuvrent au quotidien au service de l'académie.

Cependant, on note des différences de situation entre les femmes et les hommes. En ce début du mois d'avril, l'académie a fait un grand pas en adoptant un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un plan d'actions qui entre dans notre politique globale de RH de proximité qui a été saluée par la représentante de la DGRH en visite dernièrement dans notre académie.

Ce numéro 4 de la Lettre « Bien à vous » expose plusieurs dispositifs et formations mis en œuvre dans ce même cadre et vous invite à découvrir cette fois une cheffe d'établissement qui nous présente son métier.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

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

## Accompagner la déclinaison de la FDRH

Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation, le ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports a lancé un plan d'actions pour mieux informer, mieux écouter, mieux orienter et répondre aux attentes des personnels. Ce plan se matérialise par les feuilles de route RH académiques dans les territoires.

Afin d'accompagner les académies dans la déclinaison de leurs feuilles de route, la Direction Générale des Ressources Humaines a missionné, Sandrine BETRANCOURT, cheffe du département modernisation et accompagnement des transformations RH, afin de faire un « tour des académies ». Elle était dans notre académie du 17 au 18 mars dernier.

Elle a rencontré les différents acteurs pour constater la mise en œuvre de la feuille de route, et en particulier ses réalisations concrètes, leur impact sur les parcours professionnels et le bien-être au travail, la place dévolue aux collectifs de travail et à leurs initiatives, le rôle des encadrants et des conseillères RH de proximité dans la chaîne RH ainsi que les liens tissés avec les services et les partenaires.

Mme BETRANCOURT a eu des échanges riches et constructifs avec le comité de direction, l'IEN-Adjointe, l'équipe de l'EAFC, les divisions de personnels, les CRHP, le service communication et les doyens des inspections. Elle est également allée à la rencontre des personnels dans la circonscription de Sainte-Rose et au Lycée Nord Grande-Terre avec la DRRH et son adjointe, .

Tous ces temps d'échanges ont été appréciés. Des attentes ont été formulées sur la poursuite de la politique des RH de proximité et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs RH.

Mme BETRANCOURT a tiré un bilan très positif de sa visite. La RH de proximité est reconnue et les actions de la FDRH se mettent en place progressivement. De plus, l'EAFC marquera une étape supplémentaire dans la prise en compte des besoins des personnels.



Mme BETRANCOURT, accompagnée de la DRRH et de son adjointe, en visite dans la circonscription de Sainte-Rose



# RESSOURCES HUMAINES

## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le plan d'égalité entre les femmes et les hommes vise à expliciter la politique mise en œuvre dans ce domaine et à l'inscrire dans une boucle d'amélioration continue.

Il a été présenté le 1<sup>er</sup> avril 2022 au CTA qui a donné un avis favorable.



de transformation de la fonction publique. Une étape importante est l'attribution du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du label diversité. Ces labels permettent d'évaluer les processus ressources humaines de la structure et de les modifier le cas échéant.

de les modifier le cas échéant.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62% de femmes parmi les personnels, des différences de situation ont été constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans les parcours professionnels.

Plusieurs textes traitent de cette volonté politique forte, notamment l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la loi du 6 août 2019

Notre académie décline, tout comme les autres académies, le plan national avec la constitution d'un plan académique contextualisé.

La rédaction de ce plan a fait l'objet d'un calendrier de travail et d'un dialogue social. Ainsi, plusieurs groupes de travail avec une équipe inter-catégorielle ainsi qu'avec les organisations syndicales siégeant au CTA se sont tenus depuis le début de l'année. Les membres du CHSCTA ont également été sollicités par le biais d'une enquête afin de recueillir leurs propositions.

### Le plan égalité professionnelle comporte 5 axes

**Axe 1 :** renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

**Axe 2 :** créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

**Axe 3 :** évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

**Axe 4 :** mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

**Axe 5 :** prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

## Rénovation du mouvement intra-académique 1<sup>er</sup> degré

L'année 2022 finalisera la rénovation du mouvement intra départemental dans le but de la sécurisation juridique du mouvement, de la rénovation du processus et de la modernisation de l'outil de gestion du mouvement.

Les principales modifications et évolutions portent sur :

- La création de « vœux groupes » remplaçant les vœux larges et les vœux géographiques;
- Une nouvelle modalité de saisie des vœux (groupes ou simples) pour répondre à un double objectif, celui de permettre à tous les candidats (participants obligatoires ou facultatifs) de saisir les mêmes types de vœux, mais également de rendre plus lisible le mode de fonctionnement de l'algorithme;
- Un seul et même écran de saisie des vœux pour tous les participants;
- L'attribution des postes se fait désormais selon l'ordre de départage suivant : 1>priorité - 2>barème - 3>rang de vœu - 4>sous rang de vœu - 5>critère de départage défini par le département;
- La création de vœu groupe à mobilité obligatoire;
- La disparition ou la minoration de la bonification « parent isolé »;
- Le discriminant de l'âge n'est plus utilisé par l'algorithme pour départager les candidats;
- La création d'un nouveau discriminant « numéro aléatoire » qui sera attribué à tous les candidats pour les départager en cas d'égalité de barème, de priorité, de rang de vœu.

Les lignes directrices de gestion de l'académie de Guadeloupe ont été modifiées pour tenir compte de ces évolutions et la circulaire académique consacrée au mouvement intra départemental explicite les procédures et modalités des opérations du mouvement.

## E-COLIBRIS arrive sur vos smartphones !

Le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse de l'Enseignement Supérieur s'est engagé depuis début 2021 dans une démarche de facilitation et de simplification des relations entre les agents et leurs gestionnaires. La mise en place de formulaires dématérialisés sur le portail COLIBRIS en est un aspect.

Dans ce contexte, comme le font d'autres opérateurs ayant une forte relation usagers (banques, impots.gouv...), l'existence d'une application sur terminal mobile (smartphone, tablette) offrant des services en ligne va permettre à tous les agents, administratifs comme enseignants, de consulter leurs données de gestion, de suivre leurs démarches en ligne, de communiquer avec leurs services gestionnaires et d'avoir un « pass ministériel » permettant de justifier leur appartenance au ministère. D'autres services viendront étoffer ce portail au fur et à mesure de leurs déploiements.

Dans l'académie de la Guadeloupe, participant à la vague 2 du déploiement national de E-COLIBRIS démarré fin 2021, la mise en œuvre est progressive et est planifiée par vagues successives pour les différents corps de personnels.

Une information sera faite aux agents dès lors que le service leur sera ouvert d'ici la fin mars 2022.



## La revalorisation du régime indemnitaire



Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, s'est engagé dans un chantier de transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines.

Cette transformation se concrétise par un plan de requalification sur une durée de six ans (2021-2026) qui a pour but de reconnaître de nouvelles compétences au regard de l'évolution des missions tant en EPLE qu'en services académiques.

Ce plan de requalification revêt plusieurs aspects : un repyramidage de la filière administrative et une revalorisation indemnitaire.

Le ministère faisant le constat de la très grande diversité des régimes indemnitaires entre académies, s'est attaché à harmoniser ces derniers en fixant des minima de gestion par corps et par groupes. À cet

effet, les principaux corps et groupes qui ont bénéficié de la revalorisation sont les catégories A et B, personnels logés (G2 et G3), l'ensemble des catégories C, tous groupes confondus.

En 2022, l'ensemble des corps de la catégorie A, B et C de la filière administrative bénéficie d'une revalorisation de leur régime indemnitaire.



## SANTÉ, PRÉVENTION, SOCIAL

### Bien se préparer pour la retraite !



La retraite, aboutissement d'un parcours professionnel, est parfois source de difficultés lorsqu'elle n'est pas suffisamment préparée. Les démarches administratives pour y accéder peuvent paraître complexes, surtout lorsque l'agent relève de plusieurs régimes (salarié du privé, fonctionnaire...). Faire valoir ses droits, préserver sa santé et vivre pleinement son nouveau statut sont des enjeux qui méritent d'être anticipés au mieux.

Les trois assistantes sociales des personnels accompagnent en proximité les futurs retraités de l'académie lors d'entretiens individuels, ainsi qu'à travers des séances collectives, en collaboration avec le service des pensions du rectorat, le service de retraite de la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) et d'autres professionnels.

C'est dans ce cadre qu'elles ont initié la formalisation du partenariat entre le rectorat et la CGSS. La convention signée en janvier 2022 vise à faciliter les démarches des personnels ayant cotisé au régime général (activités professionnelles relevant du privé). Des correspondants privilégiés sont identifiés à la CGSS et es agents peuvent bénéficier de réunions d'information collective et/ou d'entretiens individuels « information retraite conseils personnalisés ».

Toujours dans une démarche de prévention globale, les assistantes sociales des personnels ont organisé le 7 avril dernier un séminaire sur la retraite. Ce dispositif, inscrit au PAF 2021-2022, a réuni une centaine de personnels de l'Éducation nationale et d'autres ministères. Outre les démarches à mener, les participants ont pu découvrir divers dispositifs à mobiliser pour faire face aux baisses de revenus et préserver leur patrimoine. Les activités proposées leur ont permis de porter un regard serein et créatif sur cette nouvelle étape de leur vie. Autant bien se préparer pour réussir sa retraite !

*Les assistantes sociales des personnels vous accompagnent dans vos projets. N'hésitez pas à les solliciter !*

## Gestion des évènements potentiellement traumatiques

L'École est confrontée à des évènements potentiellement traumatiques et pour prévenir des troubles psychosociaux, une prise en charge est nécessaire par des personnels formés.

Ainsi, 39 personnels du secteur médical, social, psychologique et éducatif ont suivi la formation « Gestion des évènements potentiellement traumatiques » en mars dernier.

Dispensée chaque année, elle s'inscrit dans une démarche de professionnalisation des acteurs pour une prise en charge efficace des élèves et des personnels. Elle s'articule autour d'apports théoriques et de mises en situation pour favoriser une approche dynamique de la gestion des évènements.

Deux intervenants Jean-Luc PHAROSE, psychiatre et Patrick RACON, docteur en psychologie et référent de la Cellule d'Urgence Médico Psychologique (CUMP) ont apporté leur expertise sur la dimension psychotraumatisme et médico-psychologique d'une prise en charge suite à un évènement potentiellement traumatique.

La réflexion et les échanges ont été fructueux et riches d'enseignements. Au regard des exigences émotionnelles des évènements qui impactent les communautés scolaires, la cellule d'écoute interne comme le dispositif académique de renfort constituent des dispositifs de prévention de psychotraumatismes tant pour les élèves et les personnels que pour les organisations de travail de l'école, l'EPL ou les services académiques qui subissent un « chaos désorganisationnel » créé par l'évènement.

Les personnels formés sont donc enclins à assurer un soutien émotionnel en immédiat et post-immédiat afin de limiter les conséquences du traumatisme.





# « Mon métier » Je suis cheffe d'établissement



## Quel est votre parcours professionnel ?

Conseillère Principale d'Éducation pendant 9 ans dans l'académie de Créteil puis de Guadeloupe, j'ai passé et réussi le concours de personnel de direction en 2003 à l'âge de 32 ans.

Cette décision, je l'ai mûrie longuement, et elle faisait suite à une première expérience réussie de faisant fonction dans un Lycée Professionnel en Seine-Saint-Denis.

Elle répondait aussi à mon désir d'inscrire mon action dans un temps plus long et de disposer d'une plus grande capacité d'agir. Affectée dans notre académie, mon parcours, également enrichi par différentes missions académiques, m'a permis d'évoluer dans des environnements professionnels multiples.

Je suis Principale du collège Bois Rada à Sainte-Rose depuis septembre 2018.

## Quelles sont vos missions ?

Le métier de Principal de collège regroupe plusieurs facettes et, à ce titre, je suis amenée à changer de fonctions plusieurs fois au cours de la journée.

En tant que Principale, je dirige l'établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration. J'assume aussi le pilotage pédagogique, éducatif, administratif et financier du collège. Pour assumer toutes ces missions, je suis entourée de collaborateurs et de partenaires. Je dirais pour faire simple que mon travail consiste à m'intéresser au travail des élèves, des professeurs, des agents mais aussi à mettre en place des partenariats avec les parents, les collectivités et les associations.

Je dois donc m'assurer que la communauté éducative fonctionne en bonne intelligence pour garantir aux élèves les meilleures conditions possibles d'apprentissage.

A la fois plurielles et complexes, mes missions poursuivent un seul objectif : la réussite de chacun des élèves.

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

C'est un métier exigeant mais dans lequel je prends plaisir. C'est un métier vivant où la routine a très peu de place Il me

permet de me réaliser professionnellement car même si j'agis dans un cadre, j'ai la possibilité d'imprimer mon style. De plus, je trouve du sens à participer à la progression d'un établissement, d'une communauté et de travailler à la formation de nos jeunes.



## Pour l'anecdote...

J'ai débuté ma carrière de personnel de direction dans le collège où j'avais été scolarisée 18 ans plus tôt.

C'est donc avec beaucoup d'émotion et de plaisir que j'ai eu à travailler en tant que Principale adjointe avec un grand nombre de mes anciens professeurs.

J'avoue qu'il m'a fallu quelques semaines pour me départir de mes réflexes d'ancienne élève lorsque j'échangeais avec eux. Cependant, lire la fierté dans leur regard de m'avoir comme chef d'établissement m'a aidé à endosser mes nouveaux habits de Personnel de Direction. En effet, j'ai perçu que ma présence à leurs côtés donnait un sens à tout ce qu'ils avaient pu effectuer des années auparavant : ils avaient sous les yeux le résultat de leur travail.

Ce regard bienveillant qu'ils posaient sur moi m'a conforté dans mon choix professionnel.

Cette première année de collaboration dans l'établissement de « mes années collège » a ancré en moi l'idée que je me devais en tant que jeune personnel de direction de tout mettre en œuvre pour faire réussir les jeunes qui nous sont confiés et ce même si l'on ne voit pas forcément de prime abord les effets de notre action au quotidien. Participer à la formation d'un jeune est gratifiant. Aujourd'hui encore, cette seule pensée renforce en moi la conviction que c'est notre mission et qu'il ne faut jamais abandonner.

## Et si c'était à refaire ?

À bien y réfléchir, j'ai le sentiment d'avoir toujours souhaité devenir personnel de direction.

Donc, je réponds par l'affirmative à la question.

Pascale CHANLOT



## Nouveau site académique

La nouvelle version du site académique a été lancée en mars dernier. Le site propose une expérience utilisateur plus riche et ouverte autour des sujets phares de l'éducation sur notre territoire.

Pour trouver aisément les **informations** ou accéder aux **applications**, vous pouvez utiliser le moteur de recherche central ou l'accès rapide en haut de page. Le menu déroulant en bas de page vous permet également d'accéder à tous les services utiles.

>>> [Voir la démo pour accéder facilement aux applis](#)

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](#)

[@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 / Photo page 3 & 4 : source Freepik