



ACADÉMIE DE MARTINIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Schoelcher, le 04/06/2021

GRENELLE DE L'ÉDUCATION : LA TRANSFORMATION RH DE L'ACADÉMIE DE MARTINIQUE AU SERVICE DES PERSONNELS

À travers le Grenelle de l'Éducation, le ministère de l'Éducation nationale a engagé en 2021 une évolution profonde du système éducatif et des métiers des personnels de l'Éducation nationale. Le 26 mai, le ministre a présenté 12 engagements pour transformer les relations humaines au sein du ministère. La feuille de route RH de l'académie de Martinique permet de décliner localement la stratégie nationale.

Les métiers de l'enseignement connaissent une profonde évolution liée aux ruptures de l'époque et il convient de bien appréhender les mutations du métier de professeur, des cadres et de tous les métiers de l'Éducation nationale pour :

- Accompagner au mieux les personnels dans leurs missions, au service de la réussite des élèves
- Viser une amélioration du service rendu aux personnels de l'Éducation nationale compris comme usagers
- Améliorer notre fonction RH pour gagner en efficacité, en qualité et bien être des personnels en charge des métiers de ressources humaines.

Les feuilles de route RH académiques constituent un levier essentiel des améliorations apportées afin de personnaliser l'accompagnement et le suivi de chaque personne dans l'exercice de ses fonctions. Dans l'académie de Martinique, cette feuille de route des ressources humaines est organisée autour des trois mots clés qui sont les trois axes d'évolution fixés par le ministère pour l'amélioration du service public de l'éducation : **reconnaissance, coopération et ouverture.**

Contact presse

Cabinet du recteur

Adeline Frontier

Tél. : 0696 85 97 70 / 0596 52 27 27

communication@ac-martinique.fr

RECONNAISSANCE

Mieux communiquer pour plus de transparence

Créer un espace numérique dédié aux personnels :

- Accès à toutes les informations (notamment les circulaires) par type de personnels, en intranet et extranet
- Déclinaison de l'organigramme fonctionnel au niveau le plus fin avec les liens directs à partir de l'organigramme général

Accompagner les agents dans leur carrière

- Proposer des réunions d'information sur les principales opérations de gestion dans les bassins ou circonscriptions
- Généraliser la mise en place de mails fonctionnels dédiés pour les opérations de gestion collective ou toute autre opération spécifique
- Poursuivre l'accueil des stagiaires à la rentrée
- Proposer une réunion de présentation de l'académie inter catégorielle à tous les entrants dans l'académie, en visioconférence ou en présentiel avec distribution d'une mallette d'accueil
- Proposer à certains personnels repérés pour leur compétence et leur engagement d'occuper des responsabilités plus importantes sur des postes provisoirement vacants, pour les aider à préparer leur évolution professionnelle
- Organiser une formation aux entretiens de recrutement
- Solliciter régulièrement les personnels d'encadrement pour le repérage de potentiels
- Favoriser les personnels exerçant des responsabilités particulières dans les promotions de corps
- Développer les rituels de reconnaissance (départs à la retraite, décorations)

Personnaliser la relation

- Appeler les usagers avant la transmission d'une décision défavorable, complexe ou dans un contexte particulier
- Adopter la forme personnelle pour certains courriers aux agents
- Faire systématiquement un courrier d'accompagnement des décisions

COOPÉRATION

Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH

- Organiser des matinées RH pilotées par la DRH, par bassin pour les chefs d'établissement et par circonscription pour les inspecteurs de l'Education nationale, ou en intercatégoriel : renforcement des compétences et interventions sur des thématiques d'actualité

Améliorer la coordination des équipes d'accompagnement RH et animer les collectifs d'accompagnement RH

- Créer un poste d'adjoint au DRH, chargé de la coordination et de l'animation des RH de proximité, du suivi des situations individuelles, et de dossiers transversaux à définir
- Identifier des relais RH en EPLE pour tous les personnels d'un même bassin

Animer des collectifs

- Développer les réseaux métiers administratifs (sur le modèle du réseau des adjoints gestionnaires) et/ou créer des réseaux d'écoute et d'entraide

OUVERTURE

Mieux écouter

- Développer puis généraliser la mise en œuvre de l'outil de prise de rendez-vous en ligne « EVOL PRO » ou « VALERE »

Mieux répondre

- Personnaliser les réponses. Formation des gestionnaires sur cette thématique

Valoriser et adapter les compétences

- Proposer des dispositifs d'immersion dans d'autres fonctions/métiers pour consolider les projets professionnels et/ou mieux connaître d'autres domaines : accueil dans un service ou un établissement sur une journée dans le cadre d'une semaine thématique

Digitaliser les process

- Développer et généraliser l'utilisation de l'application « Démarches simplifiées »

Développer la QVT

- Logement : définir les besoins spécifiques à l'académie avec le service social en faveur des personnels afin de prévoir une politique d'aide au logement adaptée au contexte local
- Former les managers à la QVT, notamment à la gestion des événements exceptionnels et inattendus
- Pérenniser la pratique du télétravail par le plus grand nombre de personnels au-delà de la période de crise sanitaire