



**Sud éducation Champagne-Ardenne**  
15 Boulevard de la Paix 51100 Reims  
Tél. :06 49 71 35 55 – sudeduc.champ.ard@gmail.com  
[www.sudeducation-ca.org](http://www.sudeducation-ca.org)



## **Groupe de travail au rectorat de Reims- Vendredi 6 décembre : FSU UNSA SUD Education- spéciale Conditions de travail**

Suite au suicide de Christine Renon, un vent de colère a soufflé dans l'Education Nationale face aux conditions de travail en perpétuelles dégradations. Face à la mobilisation des personnels de l'Education Nationale, l'administration n'a pas eu d'autre choix que de recevoir des délégations de collègues sur la question des conditions de travail.

2 journées d'action ont eu lieu le 3 octobre et le 6 novembre 2019.

Plutôt que de prendre la mesure du malaise qui traverse l'Éducation nationale, le ministre concentre ses annonces sur les chargé-e-s de direction, alors que c'est l'ensemble des personnels qui est concerné. Au-delà de Christine Renon, ce sont au moins 11 personnels, de l'aveu même du ministère, qui se sont suicidés, de toutes les catégories. C'est traiter par le mépris les revendications de l'ensemble des personnels qui se sont mobilisés à cette occasion pour revendiquer une diminution du nombre d'injonctions administratives et une amélioration des conditions de travail.

Toutefois, Sud Education Champagne Ardenne s'est rendu au rectorat ce vendredi 6 décembre, pour traiter de ces questions notamment avec le DRH du rectorat.

### **Compte rendu du groupe de travail**

La question des conditions de travail a été largement discutée autour de la formation continue, ainsi que de la création d'une Ressource Humaine de Proximité.

### **La gestion de Ressources Humaines de Proximité**

Il s'agit d'un dispositif, proposé sur la base du volontariat, proposé aux personnels de catégorie A.

Ce sera une mission à temps partiel, pour les volontaires ( chef de division, CPE, infirmier.e.s, enseignant.e.s) sans lien de subordination hiérarchique.

Le but est de positionner des agent.e.s sur tout le territoire pour avoir un maillage sur l'ensemble des 4 départements équilibré.

### **Les missions seraient les suivantes :**

- Une permanence d'une demi journée par semaine, le mercredi après midi, dans 1, 2, 3 établissements pour aller à la rencontre des agent.e.s
- Prise de Rendez vous avec les collègues en difficulté
- Ecoute des personnels pour les renvoyer vers les personnes compétentes
- Confidentialité demandée
- En dehors des Obligations de service, travail en plus des heures de travail.

Les organisations syndicales présentes (SUD, FSU, UNSA) ont unanimement dénoncé une sous évaluation d'un tel dispositif. En effet, seuls 5 à 8 personnes seraient recrutées sur la base d'une demi journée, pour l'ensemble des 4 départements.

L'administration répond que l'objectif du dispositif serait à terme de permettre 15 personnes sur l'académie, un par bassin. Les Organisations Syndicales constatent encore que ces chiffres sont bien en deçà des besoins.

### **La formation des cadres**

Le DRH attire l'attention sur le fait que les chef.fe.s d'établissement, les IEN de circonscription, et les directeurs et les directrices d'école éloigné.e.s bénéficieront d'une formation de « professionnalisation autour des techniques de management ».

Les OS rappellent que les directeurs ne sont pas des supérieurs hiérarchiques.

### **La formation des personnels**

Après avoir fait le point des nombreuses difficultés liées à la formation des enseignant.e.s notamment, ( connexion au plan académique de formation, contenu des formations, période d'inscription, durée des stages, absence de choix pour les collègues, formation en distanciel via Magistère,...) la DAFOP (Délégué académique à la formation des personnels ) a répondu aux diverses questions.

- recensement des besoins des personnels pour y répondre individuellement et collectivement, via enquête, questionnaire, et entretien de carri-re.
- Application de connexion très compliquée, réflexion pour simplifier l'accès au PAF (plan Académique de Formation)
- Des formats de formation différents vont être proposés pour éviter d'avoir à produire constamment quelque chose à l'issue de la formation.
- Désormais, pour qu'une formation soit proposée, il faudra qu'elle montre les 3 besoins principaux, et comment ils ont recueilli les besoins, si non , pas de formation autorisée.
- amplification des Formations d'initiatives locales via les chef.fe.s d'établissement. Il s'agit d'augmenter les formations de bassin et d'établissement et les animations pédagogiques de bassins.
- Mise en place de réseau de formation par département et par bassin (ex Saint Dizier)
- recherche d'une formation plus qualitative
- limitation de l'utilisation du distanciel pour favoriser la communication et le présentiel.
- les conseillers pédagogiques départementaux/de discipline ne vont pas disparaître
- la formation sera envisagée de manière pluriannuelle

Pour SUD éducation Champagne Ardenne, ces annonces sont insuffisantes et inacceptables. Les vraies réponses à la dégradation de travail des personnels résident dans des créations de postes massives dans les écoles et établissements ainsi que dans les services administratifs, et dans une augmentation des moyens alloués aux personnels pour exercer convenablement leurs missions.

**SUD éducation revendique des directions d'école collégiales avec une répartition des tâches et une relation de travail horizontale, ainsi que de réels moyens pour une école publique égalitaire, autogérée et émancipatrice qui s'inscrit dans un projet de société solidaire et démocratique. De manière plus générale, SUD éducation refuse les logiques managériales et milite pour l'auto-organisation des équipes, que ce soit dans le primaire ou le secondaire.**