

Compte rendu du GNPD du 20 janvier 2023

Monsieur le Ministre réitère ses vœux à l'ensemble des personnels de direction.

Ils sont placés sous l'égide du bien être à l'école qui est pour lui un enjeu majeur.

Son attention et son soutien aux équipes sont renouvelés.

Le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT) doivent s'articuler avec le sens des missions et l'exercice du métier. L'autonomie doit s'exercer dans un contexte évolutif pour les EPLE.

La charte de pilotage est pour lui un point d'entrée et un prisme structurant sur la réflexion autour du métier. Son avancée est déclinée dans la suite du compte rendu.

Il a dit également l'importance à ses yeux de la concertation dans le cadre du Conseil National de la Refondation.

Faire du **bien-être** une priorité implique de pouvoir le mesurer. C'est ce que présentera la DEPP en seconde partie de réunion avec le **baromètre**. 200000 personnels ont répondu au questionnaire en 2021.

Sylvie, au nom du Sgen-CFDT a présenté ses vœux à M le ministre. Elle a rappelé notre attachement à la réflexion et à l'amélioration de la QVT de **l'ensemble des personnels** des établissements.

Nous sommes d'accord sur l'importance de la charte de pilotage d'autant qu'il y a eu à ce sujet un dialogue social dans lequel les OS ont pu prendre part. Le Sgen-CFDT a porté de nombreux axes de progression, notamment l'accompagnement des équipes. Elle a rappelé l'importance de la visibilité des effets de cette charte sur le terrain et dans le quotidien des personnels. Notamment en insistant sur la problématique de l'inclusion scolaire. Elle déplore le peu de présence des collectivités territoriales dans la démarche.

Cette thématique implique tous les champs de l'école (médico, éducatif, social) et révèle la grande fragilité du système. A ce jour nous entendons surtout la difficulté des collègues et des familles.

Enfin le Sgen-CFDT défend une logique collaborative sur le champs éducatif. L'Education Nationale ne peut rester seule dans sa tour d'ivoire. Le projet éducatif de territoire donne de la cohérence d'action à l'ensemble des acteurs.

Sylvie interroge le ministre sur l'Education Prioritaire et le chantier de sa refondation. Quel calendrier, quel champ, quelle méthode ?

Les réponses de M le Ministre.

Sur la question de l'inclusion nous sommes au travail, très conscient des difficultés. Il annonce un Conseil National du Handicap au mois d'Avril. Il présentera **l'acte 2 de l'Ecole Inclusive** avec comme ambition de résoudre les difficultés, d'avancer plus loin mais aussi de **mettre à plat les réalités**.

Sur la question de la refonte de la carte de l'Education Prioritaire. M le Ministre dit que cela va prendre un peu de temps. Elle sera effective à la rentrée 2024. Cela nécessite des doigts de fée en articulation avec les ministères de la ville et du logement.

Concernant la Mixité Sociale et Scolaire des annonces vont être faites dans les semaines qui viennent.

Pour les annonces sur la 6^{ème} il y avait urgence à les annoncer et le calendrier semble jouable pour 2023 selon les mots du ministre. Pour autant M le Ministre précise qu'il n'est pas dans une frénésie de changement et qu'il est conscient de la fatigue des personnels, notamment après la crise sanitaire. Il souhaite engager dans un bon rythme les transformations progressives du système éducatif.

Le Ministre quitte la réunion.

C'est ensuite **Pierre Moya**, Directeur de l'encadrement qui va présenter avec **Pierre Seban** son conseiller spécial, l'état d'avancée de la charte de pilotage.

La présentation est d'abord articulée selon les 3 axes de la Charte de Pilotage.

I/ Les conditions d'exercice

II/ Accompagner la gouvernance.

III/ Repenser les relations avec les services académiques.

M.Moya rappelle que la charte a été signée en Août 21 par les 3 organisations syndicales. Elle est un point d'interrogation systématique de la direction de l'encadrement lors des revues de cadre. (1 académie est auditée chaque semaine dans ce format). 1000 agents sont vus chaque année, cela permet d'étoffer le réseau de cadres. La proportion de personnel de direction est importante.

L'avancée est inégale selon les Académies, certaines ont bien avancé dans une formalisation poussée. D'autres académies ont avancé sans forcément avoir signé la charte (Bordeaux).

S'en suit une revue de points positifs de la part des académies qui ont mis en place des bonnes pratiques.

Vous trouverez par la suite les exemples de bonne pratique pour pouvoir entamer le dialogue avec vos autorités académiques notamment dans les Blanchet.

Puis M.Seban reprend une présentation Axe par axe en illustrant les initiatives prises par les Académies. La question de la Qualité de Vie Travail est encore la moins aboutie mais il y a une volonté d'améliorer les choses.

Conditions d'exercice.

Un accès à la médecine du travail est facilité. A Amiens il y a un conventionnement avec la médecine libérale pour faciliter les prises de rendez-vous. A Bordeaux une visite médicale tous les 3 ans est prévue avec des rendez vous facilités. Un partenariat avec la MGEN est développé.

Il y a une diversification de l'offre de formation proposée dans certaines académies, notamment avec les Ecoles Académiques de la Formation Continue (E AFC). Par exemple dans l'Académie de Clermont Ferrand il y a un partenariat avec l'Université Clermont Auvergne sur les **compétences managériales**.

Sur la question du baromètre du bien-être et des bilans sociaux Nice et Strasbourg ont bien avancé sur le sujet. La question du CET (Compte Epargne Temps) c'est très inégal. Certaines académies n'ont pas avancé du tout. Il faut réinvestir le sujet.

Gouvernance et pilotage

Une réflexion est enclenchée dans plusieurs académies sur la masse de courriers électroniques et vise à une réduction. Le modèle de la newsletter regroupant l'essentiel des informations pour les cadres en établissement est en expansion.

La notion de guichet unique pour avoir un seul interlocuteur sur une thématique s'est développée. C'est le cas à Nice pour la question du remplacement. De Besançon et de Strasbourg pour la cellule de rentrée.

Un calendrier annuel de gestion est mis en place sur Créteil.

La question du travail en réseau avec les inspecteurs est réinterrogée par plusieurs académies (Martinique). En Normandie il y a des référents de réseaux par établissement. A Bordeaux il y a une charte de fonctionnement des zones régionales.

Par endroit est prévu un accompagnement des chefs d'établissements et des adjoints gestionnaires.

La prise en compte de la fonction administrative du métier se développe.

En conclusion il est bien mentionnée une hétérogénéité des territoires. La question de l'avancée de la charte est systématiquement posée aux recteurs et secrétaires généraux d'Académie. Il faut une appropriation des enjeux opérationnels et une simplification des instruments de pilotage.

Le Conseil National de la Refondation (CNR) est entendu comme un moyen d'ancrer la charte.

Les 3 OS saluent le travail mais toutes rappellent que cela ne va pas assez vite et que les choses ne sont pas encore assez concrètes pour les collègues. Il est demandé une communication claire sur des objectifs concrets. Le CET est encore trop un épiphénomène, le sujet doit avancer.

Le **Sgen-CFDT** demande la mise en place d'indicateurs et leur communication (nombre d'arrêts maladies chez les perdus, nombre de postes non pourvus, non remplacés).

Les collègues ne trouvent pas le temps pour aller en formation alors qu'ils en éprouvent le besoin.

Sylvie réagit aux propos de M.Moya sur la **soi-disant auto-censure des collègues femmes** sur les postes de catégories 4 et 4 ex.

Nous réclamons également la mise en place et l'utilisation d'indicateurs intermédiaires sur le bien-être des élèves. Nous rappelons que selon Pisa les élèves Français sont parmi les plus stressés d'Europe.

En fin de réunion **la DEPP (Direction de l'Évaluation de la Prospective et de la Performance)** a présenté le résultat d'une enquête sur le ressenti des personnels de direction face à leur travail. Avec un comparatif avec les réponses des français sur les mêmes sujets, charge de travail, pénibilité, rémunération, avancement de carrière.

Le panel de 3000 répondants permet d'avoir une fiabilité des réponses. Le document sera accessible sous peu.

Enfin **la DNE (Direction du Numérique pour l'éducation)** a du reporter son intervention mais annonce des améliorations rapides (mars-avril) sur De'mact et une refonte totale de Sts web (sans date). Nous serons également auditionnés pour une réflexion globale sur le poste de travail des perdus.