

Mercredi 22 novembre s'est tenu un groupe de travail académique sur ce thème. Lors de son arrivée, Monsieur le recteur Pierre MOYA a affirmé clairement son intention de relancer les travaux sur le texte de 2021 et son ambition d'aboutir à une charte académique pour le début de l'année 2024. Je n'ai pas préparé de compte-rendu détaillé de ce premier groupe de travail mais je vous livre ici quelques remarques et informations :

- Lors des premières rencontres à ce sujet, la méthode de travail et le cadre étaient gérés par le cabinet du recteur et le CT-EVS en particulier. A présent c'est manifestement clairement le secrétariat général qui pilote ces travaux (Mme BELLET-LEMOINE et M. HAYE), le directeur de cabinet du recteur (M. ALEXANDRE) nous a rejoints fin de réunion. Cela laisse à penser que nous sommes davantage sur une mise en oeuvre axée sur les conditions de travail et la teneur des discussions de cette première rencontre l'a confirmée. Toutes les OS présentes ont insisté sur la charge de travail, le manque de temps, de disponibilité pour prendre le recul nécessaire à nos missions de pilotage, l'équilibre précaire voire le déséquilibre entre vie pro et vie personnelle des perdurs, les problématiques de santé au travail engendrées... Je pense que cela a été entendu, espérons que cela ne reste pas lettre morte, l'avenir nous le dira.
- Les autres points saillants évoqués ont été
 - L'amélioration de la formation continue des personnels de direction. A cet égard, l'E AFC a déjà modifié son offre depuis deux ans, en particulier sur le parcours "Management" qui est plutôt bien ressenti. L'application "Forcadre" déployée cette année par l'E AFC est un outil apprécié. A une question que j'ai posé concernant l'utilisation faite de cet outil, il a été indiqué que malgré la présentation sous forme de tableau avec une colonne dédiée à l'autorité hiérarchique, cela ne serait qu'un outil d'auto-positionnement à l'usage des agents et que rien ne serait transmis au supérieur hiérarchique.
 - Nous avons de nouveau insisté sur l'importance de l'échelon du Bassin d'Enseignement et de Formation pour permettre la mise en oeuvre d'espaces de formation par les pairs, en particulier sur des questions très concrètes d'échanges de pratiques, sur les applications informatiques métiers, dans la mise en oeuvre du RCD par exemple mais également dans une dynamique d'analyse de pratiques de manière à rompre l'isolement des personnels de direction et accompagner la prise de décision en situation complexe. La formation des personnels des EPLE, en particulier des agents administratifs a été directement évoquée également. Nous avons indiqué que les dynamiques de bassin devraient être davantage ouvertes vers les autres catégories de personnels (gestionnaires, CPE, administratifs, santé) et qu'il est indispensable que les personnels de direction aient connaissance des questions abordées dans ce cadre-là par les coordos et animateurs de bassin pour ces catégories de personnels.
 - J'ai de nouveau posé la question de l'éventualité de dotations pluriannuelles en moyens d'enseignement pour permettre de garantir la pérennité de certains dispositifs mis en oeuvre dans les EPLE. Madame la secrétaire générale m'a, à nouveau, répondu que l'annualité du budget de l'Etat gênait ce type de pratique. J'ai toutefois insisté sur le fait qu'il suffit parfois de quelques heures

22 novembre 2023

sanctuarisées pour permettre de faire vivre des projets dans la durée. La porte n'est, semble-t-il, pas totalement fermée à ce sujet.

- D'autant plus que nous avons ensuite évoqué la question des évaluations des EPLE, des projets d'établissement et des contrats d'objectifs (qui sont, disons-le, un peu tombés en désuétude). Nous sommes tombés d'accord sur l'importance des évaluations des EPLE comme outil de pilotage, la définition du projet d'établissement découlant naturellement des axes de progrès identifiés dans ce cadre et dont la rédaction doit ainsi s'en trouver simplifiée et accélérée en se focalisant sur des objectifs opérationnels à moyen terme. Le contrat d'objectif devant ainsi retrouver sa place dans la mise en oeuvre avec une véritable dimension contractuelle entre la DSDEN ou le rectorat et l'EPLE, en particulier concernant la question des moyens.
- Nous sommes revenus également sur la pression ressentie par les personnels de direction sur la question de la messagerie et l'impression d'inflation des demandes émanant des différents services académiques. Il nous a été indiqué que des travaux sont en cours avec la DRASI pour automatiser un certain nombre d'alerte, simplifier et rationaliser les communications et limiter la charge sur les boîtes électroniques. Des travaux sont également en cours au niveau du rectorat sur un outil commun entre la DOS et la DPE qui pourrait harmoniser et sécuriser les démarches de préparation de rentrée, d'autres encore sur le calendrier annuel de gestion et enfin sur une application dédiée à la gestion des indemnités "pacte".
- Enfin, nous avons évoqué sur les questions du directeur de cabinet du recteur la question de la coopération avec les IA-IPR référents et les IA-IPR EVS. Nous avons ainsi fait remonter l'hétérogénéité des pratiques sur le terrain et évoqué quelques axes de progrès et des pistes de travail pour renforcer ce partenariat.

Ce n'est pas exhaustif mais cela vous donne je pense un assez bon aperçu, je crois, de la teneur des échanges.

Régis CLEMENT,

Sgen-CFDT Picardie