



PerDir: Parlons d'Ecole

*Ecrit collectif de personnels de direction de
l'académie de RENNES*

- **Edito : comment être entendus ?**
- **Compte-rendu commenté du Blanchet du 3 avril 2023**

Edito : PerDir comment être entendus ?

Une intensification de la charge de travail

Les mois passent, les événements se succèdent et les constats se confirment : notre charge de travail augmente et s'intensifie, sans réelle prise de conscience de nos autorités sur ce sujet.

La technologie disparaît en 6^{ème} : enseignants, services administratifs et équipes de direction le découvrent en janvier et doivent (re)construire des répartitions de DGH, gérer des angoisses de personnels, des incompréhensions d'équipes.

Dans les médias il est annoncé que des enseignements de 6^{ème} seront assurés par des professeurs des écoles, sans que le sujet n'ait été préparé et travaillé par les IEN et principaux.

Les épreuves de spécialité du bac sont programmées à partir du 20 mars et nous sommes informés de manière cavalière, moins d'une semaine avant, que les élèves de terminale doivent être libérés de cours, sans prise en compte du rythme pédagogique des professeurs, des organisations prévues dans les lycées.

Le SNU pourrait devenir obligatoire : personne n'est capable d'expliquer où, quand, comment et quel serait le rôle des personnels de direction.

La verticalité descendante du pouvoir qu'il s'agisse de nos conditions de travail au quotidien ou des retraites se confirme malgré les attentes fortes autour de l'actuel locataire de la rue de Grenelle.

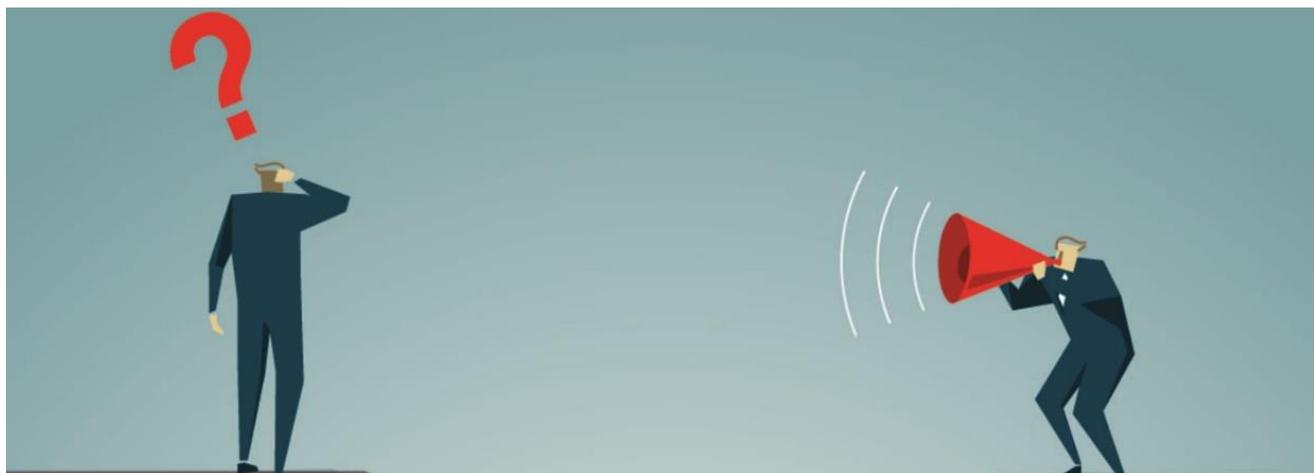
Notre corporation est profondément agacée.

D'abord parce que les cadres que nous sommes ont un rôle important à jouer de corps intermédiaire dans à la fois la co-construction du pilotage académique et la mise en musique localement des orientations politiques réglementaires en matière d'éducation.

Ensuite parce que cette méthode ne fonctionne pas. Le SNU généralisé est reporté, la présence des professeurs des écoles en 6^{ème} est annulée. Comme annoncé le bac en mars engendre des grandes perturbations dans les cours et une démobilisation forte des élèves. La réforme des retraites n'est acceptée par personne ou presque.

Alors que faut-il faire pour être entendu et écouté par nos autorités ? Cette question était au cœur de notre intervention lors du Blanchet du 3 avril.

Nous avons des propositions à faire pour sortir de cette politique du dernier moment, pour collaborer et avancer dans un respect de nos calendriers de travail et de nos fonctions. Cela passera dans un cas par une mise en pause d'une réforme inadaptée et dans d'autres cas par un travail collectif sur le pilotage des EPLE à l'échelle académique.



Le 12 avril 2023.

Compte rendu du groupe Blanchet du lundi 3 avril.

Réunion Blanchet dont la date a été déplacée à deux reprises. Tout d'abord en raison d'un problème d'agenda du recteur ensuite puis que prévue lors d'une journée de mobilisation sociale.

De nouveau notre organisation syndicale a pris la parole par un propos liminaire préparé collectivement. A travers celui-ci nous avons soulevé de nombreuses questions qui ont trouvé des réponses, ou pas lors des échanges.

Le SNU : pour qui ? Par qui ?

A travers voie de presse, nous avons découvert que le SNU (Service national Universel) pourrait être généralisé à tous les élèves de classe de 2^{nde} et 1^{ère} année de CAP sur le temps scolaire et qu'il serait obligatoire pour l'obtention du bac ou du CAP. Parmi les quelques départements tests figuraient l'un des quatre bretons. La secrétaire d'Etat Mme El Hairy n'a pas démenti cette hypothèse, à notre connaissance. Nous entendons que le Président Macron pourrait suspendre ce projet pour calmer la jeunesse dans le contexte actuel. Mais d'actualité ou pas, ce projet soulève de vraies questions de fond et nous inquiète. D'abord pour le temps de classe perdu pour les élèves concernés, constatant déjà que la moitié du mois de mars se déroule avec un très grand nombre de cours de 2^{nde} annulés en raison des dates du bac et des différentes modalités de correction. Nous nous interrogeons aussi sur le rôle éventuel des personnels de direction et les sujétions induites. Les quelques expérimentations dans notre Région ont montré que l'organisation, l'accueil, la coordination des différents acteurs, intervenants génèrent une forte charge de travail. Est-ce que cela serait confié aux personnels de direction ? En outre ce sujet n'est pas totalement neutre. Les tensions au sein du conseil municipal de Rennes sur le principe du SNU laissent craindre que nous puissions être confrontés à des refus idéologiques de la part des usagers par exemple. Nous avons donc interrogé le Recteur sur ce sujet pour avoir des précisions, et aussi être rassurés sur les priorités de l'Ecole et être protégés face à des oppositions éventuelles.

Nos autorités nous informent qu'à ce sujet rien n'est définitif. L'idée de base est de proposer un moment de rencontre commun qui permette la mixité et de travailler sur le sens de l'engagement. Cela permet de réunir des élèves des différents réseaux : public, privé, associatif diwan. Les élèves du CAVL expriment le désir de s'engager. Au sujet de la dimension logistique la priorité est donnée à la recherche de solutions hors EPLE pour ne pas alourdir la charge de travail dans les lycées.

Donc quelques précisions sur le qui, pas vraiment sur le par qui ni le quand.

Nos évaluations ont-elles un sens ?

Lors de ce temps d'échanges nous avons souhaité également revenir sur la question de nos évaluations. Nous avons déjà abordé ce sujet dans un Blanchet précédent. Et nous devons avouer une incompréhension, voire un certain agacement, entre le discours et les faits. Par exemple, l'écart entre la priorité annoncée pour les chefs et adjoint de lycée cat 4 et le constat de ce qu'ils et elles perçoivent. Plus généralement cette évaluation annuelle continue de nous interroger. Quel sens y donner quand le cycle réel est celui début novembre pour fixer des objectifs annuels et fin mars pour évaluer le travail mené ? Quel sens donné aux évaluations des adjoints par leur collègue chef quand personne n'a réellement été formé, accompagné pour cette nouvelle tâche ?

Pour nos autorités le calendrier novembre/mars a pu concerner les collègues qui sortent de l'évaluation triennale mais il n'est ni la norme ni le modèle. Les évaluations annuelles commencent au mois de juin pour les personnels qui ne bougent pas. En ce moment ont lieu les évaluations des personnels de direction en fin de période triennale. La Secrétaire Générale annonce son projet d'organiser une réunion sur ce point. Des séances d'information pour former

les chefs qui doivent évaluer leur adjoint pour la première fois vont avoir lieu dans chaque département.

Carrière, mutations, encore ratés ?

Nous sommes revenus sur la réalité de nos carrières. Des démissions existent dans notre corporation en nombre non négligeable, les arrêts maladie aussi, le nombre de candidats au concours de personnel de direction est en baisse. Nous rappelons que le taux de passage à la hors classe pour nous est environ 3 fois inférieur à d'autres corporations de notre ministère, que de nombreux collègues partent en retraite sans bénéficier de la hors classe. Il y a des symptômes manifestes d'agacement et même d'exaspération parmi nos collègues. L'absence de vision globale de la première phase du mouvement de mutation qui a eu lieu la semaine y contribue. Les premiers retours montrent encore un écart important aux dépens des femmes sur les catégories 4 et 4 ex alors qu'il y avait de nombreux postes qui se libéraient cette année.

La Secrétaire Générale affirme avoir agi pour améliorer la représentation des femmes sur les gros établissements, c'est un sujet qu'elle a à cœur de défendre mais le manque de candidates impose d'aller chercher hors académie. Sur les lycées de catégorie 4 ex : 3 hommes et 2 femmes arrivent, 5 hommes et 3 femmes sur les lycées de catégorie 4. Le débat s'élargit sur la question des postes d'adjoints sur les lycées de taille importante car ces postes d'adjoint en gros lycée n'ont aucune attractivité. De plus il est difficile de les confier à des stagiaires. Pour la DRH, le problème est d'autant plus important que l'an dernier l'académie n'a pas reçu suffisamment de stagiaires au regard du nombre de postes vacants ; le rectorat exerce une vraie vigilance sur la nature des berceaux stagiaires PerDir, mais les vœux géographiques complexifient la situation. La Secrétaire Générale travaille sur les perspectives de carrière des adjoints des gros établissements, mais les règles du mouvement font que souvent ils sont ensuite affectés sur des petits collèges. Le DASEN22 constate une configuration de l'académie qui ne permet pas que l'on puisse proposer des EPLE de catégorie 3 systématiquement à des proviseurs adjoints qui mutent. Il n'y a pas assez d'EPLE de catégorie 3 et plus. Par exemple, dans le 22, 60-65% des EPLE sont des collèges de catégorie 1 & 2.

Lors de ces échanges nous rappelons que nous ne voulons pas que les promouvables partent à la retraite sans avoir atteint la hors classe et nous demandons combien de collègues sont en arrêt. Dans les deux cas nos questions restent encore sans réponse. De la même manière nous attendons encore une explicitation des attentes de nos autorités sur la valeur professionnelle. On ne sait toujours pas quels critères prévalent. Aussi nous demanderons dans les prochains mois un bilan précis des mutations, promotions et attributions de primes par genre, répartition chefs/chefs adjoints, catégorie des EPLE, type d'établissement et départements.

Une filière administrative peu attractive ?

S'en suivent des échanges sur les postes administratifs. Devant le déficit de lauréats concours de catégorie B il a fallu vider les viviers en appelant dès la rentrée tous les contractuels. Par ailleurs, les lauréats des concours restent compliqués à affecter en raison d'une faible mobilité des personnels d'une part, du fait que souvent restent vacants à l'issue du mouvement les postes complexes, de l'autre. Une réflexion est ouverte sur la requalification des postes d'adjoints administratifs : transformation de postes de C en B, et de B en A. Mais qui nomme-t-on sur ces postes ? Maintien du personnel promu ? Cela n'est pas forcément souhaitable dans chaque cas. La question de la rémunération des contractuels de catégorie C est posée : une revalorisation est possible tous les 3 ans. La cédésation n'est pas automatique, en fonction de la capacité à servir. Tous constatent une perte d'attractivité : 60% de présents seulement au concours de SAENES cette année.

Des élèves en souffrance

Nous constatons tous un mal-être plus important des élèves. Nous avons à plusieurs reprises abordé ce sujet, notamment lors de la préparation de rentrée en regrettant encore que les dotations de moyens horaires n'en tiennent pas compte. Les personnels de direction observent une augmentation du nombre d'élèves en temps partagé. Cela pose notamment le problème de l'intégration en classe et de la préparation aux examens. Beaucoup d'élèves ont des certificats médicaux d'arrêt de scolarité. Ce sujet met aussi en lumière l'absence d'assistants sociaux dans les lycées généraux et technologiques et certains collèges et leurs conséquences.

Devant l'augmentation des troubles anxieux, dans le département du Morbihan un groupe de Travail a été mis en place pour voir comment répondre. En 2022 la DEC a traité 10 000 demandes d'aménagement d'examen ; soit une augmentation de 12% en un an. La Secrétaire Générale va se renseigner pour savoir combien d'élèves sont inscrits au CNED (total ou partiel). L'enveloppe du rectorat pour financer les 5 consultations avec un psychologue a été vidée.

Avant de conclure ce Blanchet, deux sujets sont rapidement abordés :

- **Mise en œuvre de la loi 3DS** : La Secrétaire Générale a rencontré 4 des 5 Collectivités Territoriales. Leur positionnement s'inscrit dans l'esprit de la loi et reste souple. Ils n'expriment pas de volonté d'aller plus loin que la loi. Dans les côtes d'Armor, un groupe de travail départemental qui réunit les représentants des personnels de direction a été mis en place. Ils demandent les éléments de cadrage (qui ont été validés par le ministère et l'ensemble des collectivités territoriales). La SG et le SGA rencontrent la région toutes les 2 semaines environ, car effectivement les discussions ne sont pas faciles avec cette collectivité.
- **CNR (conseil national de la rénovation)** : 131 projets déposés, 42 validés sur l'académie. Les projets concernent tout le monde, public et privé. Pour être validés ils doivent refléter l'identité de l'établissement. Peu de lycées ont remonté des projets. Beaucoup de projets portent sur le bien-être des adolescents. Certains sur l'engagement des élèves. Les projets non validés ne sont pas refusés, ils sont à compléter.

A l'issue des deux heures, nous avons été écoutés, parfois remerciés pour notre action. Mais avons-nous été entendus ? Il nous faut continuer à avancer certains sujets, peut-être sous une autre forme. Nous participerons au nouveau groupe de travail sur le pilotage des EPLE et réfléchirons collectivement à nos différentes modalités d'intervention futures.