



Blanchet 12 octobre 2023

Monsieur le Recteur, pour ce premier Blanchet permettez-nous quelques éléments de bilan.

Au cours de l'été, dans le cadre du renouvellement gouvernemental, un nouveau ministre a été nommé. Tout le monde est conscient du changement de gouvernance pour notre ministère et de la place réaffirmée de l'Education Nationale au sein du calendrier médiatique et politique.

La visioconférence organisée fin août, à destination des personnels de direction, a été globalement appréciée par la corporation. Nos préoccupations semblaient entendues et comprises.

Depuis, en toute sincérité, nous déchantons.

Des directives importantes s'enchaînent : le PACTE, la réforme du LP au service de l'entreprise, les aménagements de la 6^{ème}, l'organisation de l'accueil des PE en collège, les consignes face l'abaya et le qamis, la lutte contre le harcèlement, l'empilement des appels à projets et aux diverses labellisations, la mise en place du SNU.

Il ne nous appartient pas de remettre en cause ces priorités, qu'en plus nous pouvons partager.

Même si la rentrée, dans l'académie de Rennes, est techniquement réussie dans son ensemble (parce que nous l'avons mieux préparée ensemble), nous déplorons deux éléments importants :

Encore une fois la temporalité. De nouveau nous devons agir vite sous la triple pression institutionnelle, médiatique et des usagers. Les textes sont publiés très tardivement, les visioconférences s'enchaînent y compris et parfois pour nuancer les propos de la précédente. Elles nous sont annoncées le vendredi après-midi pour le lundi. Nous sommes une nouvelle fois précipités dans l'urgence. Parce que nous manquons encore une fois de temps pour travailler sereinement en amont, la rentrée est dense et parfois difficile pour les cadres en EPLE, comme pour les inspecteurs ou les responsables de services.

Nous regrettons aussi l'accumulation de missions. Le mois de septembre est traditionnellement celui des ajustements de rentrée, d'inscriptions, d'emplois du temps, celui où on doit trouver des enseignants ou personnels quand il en manque, gérer les premières difficultés avec les élèves, les nombreuses évaluations d'élèves en augmentation cette année, faire face aux manques criant-d'AESH, lancer l'année et les projets, rencontrer les parents, sans compter les missions non rémunérées telles que celle de pilote de PIAL. Les services de la DIVEL l'observent comme nous, les ajustements post 3^{ème} ou post bacs sont plus nombreux que les années passées, avec un grand nombre d'élèves qui changent d'établissement, qu'il faut accueillir.

A cette rentrée, les missions s'empilent et une pression politique et médiatique accroît notre charge de travail. Le traitement immédiat de l'urgence devient la règle sans que nous ne soyons déchargés d'autres missions, sans que ne soit posée la question des ressources humaines, a fortiori quand ici ou là on manque de personnel médico-social, de vie scolaire et/ou administratif. La découverte du concept de secrétaire général d'EPLE surprend par ailleurs. Ce fonctionnement accroît de plus les

inégalités territoriales : la disparité des signatures de pacte RDC et d'engagement de contractuel en témoigne.

Alors quelles sont les conséquences possibles déjà visibles pour les personnels de direction, et donc pour l'Institution face à cette charge de travail ? Nous en identifions cinq, simplement explicitées ainsi :

- 1) Mal faire ce qui nous est ajouté ?
- 2) Ne pas faire ce qu'on nous ajoute ?
- 3) Faire formellement pour simplement être couvert juridiquement par peur du recours, de la plainte...
- 4) Ne plus faire ce qui est attendu par ailleurs ?
- 5) Epuiser la corporation dès les premières semaines et/ou décourager des collègues déjà à bout?

A vouloir tout faire dans la précipitation, nous et nos équipes risquons de perdre le cap. Empiler n'est pas construire.

Ce n'est pas la première fois que nous vous alertons sur la réalité de nos quotidiens. En toute sincérité nous nous demandons si nous sommes entendus. Nous nous demandons ce que nous devons faire, comment nous exprimer, pour que la réalité de notre métier soit prise en compte. Aussi Monsieur le recteur pour éviter l'une de ces 5 conséquences, il nous faut trouver ensemble des solutions.

Et nous avons des propositions :

Tout d'abord les évaluations : faut-il évaluer tous les élèves ou seulement un panel ? Nos équipes le font au quotidien et sont tout à fait aptes à identifier les besoins des élèves, différencier et remédier avec leurs propres observations.

Le nouveau dispositif d'évaluation de nos établissements, au regard de la mobilisation nécessaire, est-il vraiment efficace ? Peut-être est-il lui aussi à évaluer afin qu'il soit compatible avec notre quotidien ? Mais quid de ces évaluations ?

La multiplication des demandes de labellisation. E3D, EAC, Ecole promotrice de santé, égalité filles garçons, classe engagée, Génération 2024, et on en oublie. Ce qui est peut-être un outil pour animer l'équipe devient un empilement de tâches et développe une dispersion de notre travail. **Est-ce vraiment nécessaire ?**

Alors puisqu'on nous rajoute de nouvelles missions qui viennent alourdir notre charge de travail, il faut être capable de suspendre des dispositifs moins importants, de reporter des directives moins urgentes. Soit au niveau académique, soit au niveau national.

Un travail vient de démarrer sur la déclinaison d'une charte académique de pilotage. Il nous faut utiliser cet outil pour ensemble hiérarchiser les priorités et permettre aux cadres que nous sommes de nous recentrer réellement sur le pilotage pédagogique et ainsi redonner du sens à notre quotidien. Les différentes boucles d'échanges entre Personnels de direction nous indiquent qu'il faut en prendre conscience rapidement.

Monsieur le recteur nous avons choisi cette fonction de personnel de direction car nous avons l'envie de penser que nous pouvons servir les élèves et les personnels et donc notre République. Ainsi nous demandons simplement au niveau local et national que l'on nous laisse le temps de travailler et d'installer sereinement les politiques nationales.

Enfin avant de conclure, Monsieur le Recteur, un point sur nos carrières. Nous demandons une explicitation des critères d'attribution des primes annuelles ainsi que ceux d'accès à la hors classe. Les collègues ont besoin de pouvoir se projeter et de pouvoir comprendre. Tout comme nous avons besoin que les nombreuses missions déjà rajoutées au cours des années passées soient valorisées. Vous le savez nous sommes favorables à une prime identique pour les personnels de direction. Cette prime différenciée est illisible, sans doute injuste, et source une fois de plus d'inégalités de genre.