

## **Compte-rendu du 1er « Groupe de travail académique sur le Direction d'école »**

**Lundi 14 septembre 2020**

*Dans le sillage des nombreux groupes de travail ayant eu lieu les années précédentes et suite au suicide de notre collègue Christine Renon et à l'augmentation de situations d'épuisement et de souffrance professionnelle vécues par un grand nombre de directeurs et directrices l'année dernière, le ministère de l'Éducation nationale a décidé d'organiser cette année dans chaque académie des GADE (Groupe Académique sur la Direction d'École).*

*Dans notre académie, le premier s'est tenu ce lundi 14 septembre en présence du Recteur, du Directeur d'Académie, du DASEN, du DASEN adjoint, de la DRH 1er degré, d'une IEN, de 9 directeurs-trices désigné-es par l'Administration et de 9 représentant-es du personnel.*

### **Un groupe académique sur fond de loi Rilhac**

Ce nouveau format de groupe de travail, sous prétexte d'amélioration des conditions de travail des directeurs et directrices, semble surtout avoir pour objectif de faire passer la pilule de la future loi Rilhac auprès de la profession et notamment la délégation de compétences. Pour rappel, une enquête nationale menée en janvier 2020 auprès des chargé-es de direction a montré que seulement 8% des participant-es considéraient que la création d'un statut serait une réponse pertinente à leurs difficultés. Le gouvernement essaie donc de passer par la fenêtre de la délégation de compétences après avoir essuyé un échec par la porte de la création du statut de sous-principal de collège. L'objectif étant d'installer dans les écoles un-e « chef-fe de service » à la botte de l'administration pour imposer les évaluations, les APC, et toute réforme refusée par la profession dans son ensemble.

Pour le SNUipp-FSU Paris, les directeurs-trices doit rester au sein de l'équipe avec les missions et responsabilités actuelles. La délégation de compétences leur donnerait certaines fonctions contraignantes des IEN et leur laisserait encore moins de temps pour se concentrer sur la coordination pédagogique, le suivi collectif des élèves, le suivi des projets, le travail d'équipe, pourtant au cœur de leur métier. Les directeur-trices n'ont pas besoin d'une augmentation de leur charge de travail, au contraire, ils-elles attendent un allègement de leurs tâches et une augmentation des décharges. Si une certaine marge d'autonomie des écoles peut leur permettre d'échapper aux contrôles tatillons et aux pressions des IEN, cela doit être au profit du collectif de l'équipe enseignante dont son-sa directeur-trice.

## **À quand des mesures concrètes ?**

Le SNUipp-FSU Paris, avec 3 représentant-es présent-es, a de nouveau pris toute sa place afin de porter la voix des personnels.

En tout début de réunion, il a exigé que la souffrance professionnelle des directeur-trices soit entendue et que l'Administration y mette fin par des décisions concrètes mises en œuvre sans délai.

Le SNUipp- FSU Paris a rappelé que lors des précédents groupes de travail sur la direction, il avait dénoncé certaines problématiques: le fonctionnement vertical de l'Académie qui met sous pression les directeurs et directrices d'école et les équipes enseignantes, l'articulation scolaire/périscolaire qui génère des problèmes sur lesquels les directeur-trices n'ont pas prise, la municipalité qui multiplie les interlocuteurs pour des actes courants et étend de plus en plus ses prérogatives, l'absence de moyens efficaces pour la scolarisation des élèves à comportement hautement perturbateur, les équipements informatiques obsolètes et des outils numériques déficients... L'administration n'a encore apporté aucune réponse concrète si ce n'est un léger recul des demandes d'enquêtes et tableaux divers de façon inégale selon les circonscriptions.

## **Ordres et contre ordres : bis-repetita**

Le SNUipp-FSU Paris a rappelé que nombre de directeurs et directrices parisiennes ont subi à la fin de l'année dernière scolaire une pression intenable, la période de confinement puis de déconfinement s'apparentant à une succession d'ordres et contre-ordres et de consignes contradictoires.

Malheureusement, pour le SNUipp-FSU Paris, dans son incohérence et son impréparation, cette rentrée n'est qu'un recommencement des mois de mai et juin derniers. Les directeur-trices sont inondé-es de documents et de protocoles plus ou moins contradictoires en fonction de qui en est l'expéditeur – la Ville ou l'Education nationale – dans lesquels il-elles se perdent. Les relations de confiance qu'il-elles ont établi avec les familles s'en trouvent parfois malmenées.

L'Académie explique que les ordres et contre-ordres ministériels de l'année dernière seraient dues aux annonces sans cesse réactualisées de la communauté scientifique et qu'elle n'aurait eu par conséquent aucune prise dessus.

Elle souligne le travail étroit mené avec la ville de Paris avant la rentrée. Pour la suite de l'année, elle s'engage cependant à faire plus d'efforts de préparation conjointe pour éviter que des éléments contradictoires n'apparaissent dans leur communication. L'Académie doit réaffirmer que le temps scolaire est du temps Education Nationale !

## **Spécificité de la direction à Paris: pas un prétexte pour charger encore la barque !**

Le sujet n'est pas nouveau et le SNUipp-FSU Paris, lors de groupes de travail précédents, a déjà évoqué les spécificités de la direction parisienne liées notamment à l'omniprésence de la municipalité dans leurs tâches quotidiennes.

Cette décharge complète des directeurs et directrices parisiennes n'est pas un privilège. Elle leur permet de mettre en place et coordonner les nombreux dispositifs municipaux en direction des élèves et de leur familles. Elle ne peut surtout pas servir de base de discussion pour charger la barque !

Le SNUipp-FSU Paris a mis en avant la fatigue des directeurs et directrices face à la multiplication des interlocuteurs municipaux pour des actes courants ainsi que l'accumulation des logiciels et outils qui font parfois doublons et alourdissent considérablement leur charge de travail.

Le désengagement de la Ville concernant la médecine scolaire, les services sociaux, a aussi été souligné par nos représentant-es dans une période où ces services devraient être des appuis pour les écoles.

Pour réponse, l'Académie a proposé d'organiser un futur groupe de travail en présence de la DASCO, de la DASES et de la DSI tout en précisant la difficulté de regrouper l'ensemble de ces intervenant-es lors d'une même date.

### **Comment et quel allègement des tâches ?**

La charge de travail en constante augmentation des directeurs et directrices parisiens-ses s'accompagne d'un matériel informatique obsolète et parfois même défectueux. Pour le SNUipp-FSU Paris, ce constat est inacceptable. Lorsque l'on demande à quelqu'un de mener une tâche à bien, il faut lui en donner les moyens : moyens matériels mais aussi moyens humains.

La loi Rilhac prévoit une aide humaine de 120 contrats civiques cette année dans l'Académie de Paris.

Pour le SNUipp-FSU Paris, cette aide précieuse ne peut être assurée par des emplois précaires, occupés par des agent-es mal rémunéré-es et pas ou peu formé-es. Il demande à ce que ces postes soient occupés par de vrai-es secrétaires administratifs bénéficiant d'un statut digne et d'une réelle formation professionnelle.

Après avoir entendu les différentes revendications des directeurs et directrices présent-es lors de ce 1er GADE, l'Académie propose pour la suite d'organiser des groupes de travail restreints sur des thèmes précis, suivis de réunions plénières en grand groupe.

A priori, les thèmes retenus seront :

- Le travail avec la Ville de Paris
- La formation des directeurs et directrices
- Les outils numériques
- La charte de confiance entre les chargé-es de direction et les IEN
- La gestion de l'école en période de Covid

**Le SNUipp-FSU Paris exige maintenant que les engagements pris par l'Académie ne resteront pas lettre morte et que des réponses concrètes seront rapidement apportées. Le SNUipp-FSU Paris sera aussi très vigilant quant au dévoiement des revendications des directeurs que l'académie tente d'orienter vers un renforcement hiérarchique notamment à travers la « charte de confiance entre IEN et directeurs » qui est l'outil mis en avant pour régler la délégation de compétence !**