

LOI RILHAC - LOI RÉAC

AVOIR UN.E CHEF.FE SUR SON LIEU DE TRAVAIL, CE QUE ÇA VA CHANGER...

La proposition de loi Rilhac, qui vise à faire bénéficier les directrices et directeurs d'une « délégation de compétences de l'autorité académique », à leur conférer une « autorité fonctionnelle » et à leur donner de nouvelles « missions de formation ou de coordination » a été adoptée en seconde lecture à l'Assemblée nationale le 29 septembre. Elle doit repasser au Sénat à compter du 20 octobre avant son adoption définitive.

Avec ce projet et les annonces faites par Macron à Marseille, le fonctionnement vertical dans les écoles va devenir la norme et la règle. C'est une attaque, avec de nombreux précédents, qui va changer profondément le cœur de notre métier.

LES NOUVELLES MISSIONS QUE POURRAIENT BIEN AVOIR LES DIRECTEURS ET DIRECTRICES :

PLANIFIER :

fixer la répartition des 108h annualisées pour toute l'équipe

RECRUTER :

recruter directement les enseignant.e.s sur des « postes à profil »

ÉVALUER :

émettre un avis lors des rendez-vous de carrière

GRATIFIER :

distribuer des primes en fonction de « missions particulières »

RAPPORTER :

rendre toujours plus de comptes à la hiérarchie, remplir encore plus de documents administratifs

PROGRAMMER :

imposer les formations au sein de l'école

DÉCIDER :

décider des maintiens et des passages anticipés, même contre l'avis des collègues

ENCADRER :

faire partie des « cadres » et devoir faire appliquer les directives ministérielles

Si cet « emploi fonctionnel » venait à être créé, on peut imaginer la pression supplémentaire que subiraient les directrices et directeurs : non seulement il faudrait continuer à alimenter la communication du ministère avec des indicateurs et des statistiques, mais il faudrait, en plus, bien « manager » son équipe, s'assurer que les ex-collègues et futur.e.s subalternes rentrent bien dans les clous, voire participer à leur évaluation.

CE QUE ÇA VA CHANGER CONCRÈTEMENT DANS LES ÉCOLES !

POUVOIR :

Face à l'inaction du rectorat concernant la maltraitance au travail, les exemples s'accumulant depuis plusieurs années, on va vers une recrudescence de situations difficiles à cause de nouveaux.elles petit.e.s chef.fe.s zélé.e.s, dont l'accès à une position de pouvoir va permettre de s'exprimer pleinement.

AMBIANCE :

Les directeur.trice.s ne seront plus nos collègues mais nos chef.fe.s avec une autorité fonctionnelle. Si autorité il y a, hiérarchie il y a. Le vouvoiement deviendrait-il de rigueur ?

DROITS DE TRAVAILLEUR.EUSE.S :

Discuter collectivement et mettre en œuvre les luttes pour nos droits de travailleur.euse.s, en présence du ou de la chef.fe.s. va devenir plus compliqué.

L'autorité fonctionnelle crée un maillon supplémentaire, les directeur.trices seront dans l'application des décisions de l'administration et dans l'information de contrôle des enseignant.e.s.

éducation
SUD 31/65

PÉDAGOGIE :

Comment faire vivre l'autogestion et la collaboration lorsque nous même, nous vivons sous l'autorité d'un.e chef.fe à côté, heure après heure.

Le conseil des maître.ses, jusqu'ici souverain va perdre sa fonction.

RESPONSABILITÉ :

Depuis des années, les IEN, DASEN et autres chef.fe.s de cabinet du rectorat n'assument pas leur responsabilité en renvoyant systématiquement la désorganisation du service public d'éducation à la seule application des décisions prises par d'autres, par leur hiérarchie, en s'appuyant sur la loi. Pourquoi en serait-il autrement avec un nouvel échelon hiérarchique sur le lieu du travail ?

Rappel "anti-hiérarchique" : contrairement à ce que porte l'administration, la remontée du document des grévistes à l'adresse greveia31@ac-toulouse.fr, n'est actuellement pas une obligation légale et n'est pas une prérogative des directeur.trice.s ! **D'ailleurs rien ne vous oblige à le remplir.** C'est à l'administration de s'occuper du recensement. Que va devenir cette liberté, déjà largement passée sous silence, avec un.e chef.fe dans l'école ?

SUD EDUCATION 31-65 PORTE UN PROJET DE DIRECTION COLLEGIALE, POUR UNE ECOLE ÉGALITAIRE ET ÉMANCIPATRICE QUI PASSE PAR:

- L'AUGMENTATION DU TEMPS DE CONCERTATION SANS AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL
- UN TEMPS DE DÉCHARGE PARTAGÉ ENTRE LES COLLÈGUES D'UNE MÊME ÉCOLE.
- L'ALLÈGÈMENT DES TÂCHES ADMINISTRATIVES (SURCHARGE ADMINISTRATIVE AVEC LES MULTIPLES TABLEAUX ET ENQUÊTES À REMPLIR, RELATION AVEC LES MAIRIES ET LES IEN)
- LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS FORMÉS ET TITULARISÉS D'AIDE À LA DIRECTION
- LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES PÉDAGOGIQUES COOPÉRATIVES ET ÉMANCIPATRICES