

La loi Rilhac a été adoptée par la commission mixte paritaire Assemblée-Sénat le 17 novembre 2021, après les passages à l'Assemblée et au Sénat.

Cette loi :

- S'applique aux écoles où les Directeur·trices seront déchargé·es complètement.
- Crée une autorité fonctionnelle pour les directions d'école dont les contours seront définis par l'Administration compétente.
- Donne une délégation de compétences de l'IEN aux directions (article 1).
- La direction « pilote le projet de l'école » et encadre les actions de formation des personnels de son école .
- La direction participe à l'encadrement et à la bonne organisation de l'enseignement du 1er degré (article 2)
- Met fin au fonctionnement collégial dans les écoles en dessaisissant les Conseils des Maîtres-es de leurs prérogatives.
- Mobilise un vocabulaire managérial et une vision managériale de la mission de direction.
- Les directions d'écoles pourraient être amenées à influencer sur les programmations, le PPCR (évaluation) et à terme sur le niveau de rémunération des enseignant-es adjoint-es (notamment sur les parts modulables des primes).
- S'inscrit dans la philosophie du ministre d'une hiérarchie forte.
- Ne crée pas de statut, ni un corps de direction du 1er degré. L'IEN peut retirer l'autorité à tout moment.
- Requiert 3 ans d'ancienneté pour la liste d'aptitude et le suivi d'une formation certifiante. Mais "en cas de vacance d'emplois", l'administration peut nommer des personnes non inscrites sur la liste d'aptitude (et non formées). Cela concerne en premier lieu les zones rurales.

Par ailleurs, le niveau de décharge est fixée sur des critères en partie arbitraires "nombre de classes et spécificités de l'école" et les "aides administratifs titulaires" sont mentionnées sans que ne soit évoqué la création de postes.

A la différence des collèges et lycées, l'École publique s'organise dès le XIX^{ème} siècle sur le modèle de « petites républiques » : un conseil des maitres-ses est à leur tête avec un-e directeur-ice représentant-e le conseil.

Les bases de la liberté pédagogique des enseignant-es sont affirmées dans le dictionnaire de Ferdinand Buisson présent dans toutes les écoles. leur objectif est la formation des futur-es citoyen-nés.

Le fonctionnement collectif actuel est salué par les enquêtes sur la profession Enquête Talis 2018 (étude de l'OCDE) sur les professeur-es des écoles et les directeurs :

87% enseignant-es adjoint-es et 89% des directeurs d'école affirment que "le personnel applique de manière systématique les règles de comportement des élèves au sein de toute l'école".

85% des enseignant-es adjoint-es et 91% des directeurs pensent qu'"il existe une culture de collaboration qui se traduit par du soutien mutuel"

82% des enseignant-es adjoint-es et 84% des directeurs affirment que "le personnel a une conception commune de ce que sont l'enseignement et l'apprentissage"

Leur conclusion : « **les écoles françaises bénéficient d'un collectif fonctionnant exceptionnellement bien** ».

A la suite du suicide de notre collègue Christine Renon, directrice de l'école Meuhul de Pantin, l'enquête diligentée par le MEN a mis en avant que :

89 % des enseignant-es étaient opposés à la création d'une statut de subordination des direction d'école

90% demandaient une revalorisation, une aide administrative et des décharges.

Des conséquences funestes:

Avec l'instauration de cette loi, les directions deviennent les courroies de transmission du ministère. C'est la fin de la collégialité, disparition des prérogatives du conseils des maîtres-ses et cela divise les personnels.

De plus, on assiste à une nouvelle dégradation de la qualité de vie au travail avec la hausse des RPS (Risques psycho-sociaux) et de la souffrance au travail. L'enquête Talis montre que déjà 61% des professeur-es des école sont stressés au travail. 44% estiment qu'il a un impact négatif sur leurs santé mentale et 15% sur leur santé physique. Et ce n'est pas la transformation croissante des enseignant-e des en exécutant-es (philosophie du livre orange) et le recul de la liberté pédagogique qui vont améliorer la situation !

Enfin, on risque de devoir faire face à des difficultés de recrutement (voir [l'exemple du système suédois](#)) en particulier dans les zones rurales et de fait à une hausse de la contractualisation.

La question de la direction d'école fait l'objet depuis de nombreuses années, et plus encore aujourd'hui, d'un vrai malaise.

Des milliers de postes restent vacants chaque année, la fonction est parfois imposée et, dans nombre d'écoles, le barème pour obtenir la direction est souvent inférieur à celui pour y obtenir un poste d'adjoint-e.

Les raisons de ce malaise sont multiples pour les directrices/directeurs

- **charge de travail en forte hausse (tendance par les de se décharger d'un certain nombre de tâches administratives sur les directrices/directeurs**
- **des tâches qui ne devraient pas relever de la compétence d'un directeur (administratives, sécurité sanitaire, recrutement de personnels...)** ;
- **manque de temps évident qui justifierait des décharges de service importantes, sans commune mesure avec ce qui existe aujourd'hui ;**
- **pression des mairies qui cherchent de plus en plus à s'immiscer dans le fonctionnement des écoles et, là aussi, se déchargent de plus en plus sur les directrices/directeurs ;**
- **détérioration des relations « au public » comme dans d'autres métiers ;**
- **responsabilités et obligations mal définies.**

Pour la CGT, la solution ne passe ni par la création d'une autorité fonctionnelle ni par un statut de Chef d'établissement pour les directrices/directeurs, mais par la mise en place d'une direction collégiale avec la création d'emplois administratifs statutaires et un temps pris sur le temps de travail de tous les enseignant-es pour permettre les prises de décisions et une répartition des tâches.

Nos revendications pour la direction d'école et le fonctionnement des écoles :

- Pour éviter toute tentation de créer des établissements dirigés par des chef-fes, aucune école ne doit dépasser 200 élèves ou 10 classes.
- Le maintien du statut actuel des directeur·rices d'école en tant qu'un·e enseignant·e (ayant une fonction particulière dans l'école) sans statut hiérarchique.
- Dans l'immédiat, pour la CGT Educ'action, chaque directeur·trice doit bénéficier d'un temps de décharge assuré par un·e collègue dédié·e à ces remplacements.
- Mais surtout, une animation collégiale des équipes.
- Une décharge de direction et une prime à disposition de l'ensemble de l'équipe pédagogique, qui peut être répartie sur plusieurs personnes
- Aucune décharge complète pour un·e seul·e collègue.
- Un allègement des tâches de direction passant par l'abandon de toutes les tâches administratives inutiles et inappropriées.
- Le remplacement obligatoire des directeur·rices lors d'absence pour réunions et formations institutionnelles.
- Une fonction de direction librement choisie, avec une formation conséquente et ouverte à tous les collègues avec un cadre d'emploi défini de manière précise pour définir les tâches et responsabilités des directeur·rices.
- Une augmentation importante de la bonification indiciaire pour arriver à 80 points indiciaires.
- Une augmentation des décharges : 0,25 de 1 à 4 classes, 0,50 de 5 à 9 classes, complète pour les écoles de plus de 10 classes et plus.
- En REP-REP+, un complément de décharge doit être donné pour chaque école.

Des créations massives de postes permettant le bon fonctionnement des écoles :

- Postes administratifs sous statut de la Fonction publique pour toutes les écoles pour permettre la prise en charge des tâches administratives
- Infirmiers/infirmières scolaires
- Assistants sociaux/ assistantes sociales,
- Médecins scolaires de la Fonction publique d'Etat.