

Le Référentiel Métier des directrices et directeurs d'école est paru au Bulletin officiel n° 21 du 21 mai 2026.

Et manifestement, cette circulaire – qui n'a, rappelons-le, aucune valeur réglementaire – confirme un décalage abyssal entre les exigences hors-sol de l'institution et la réalité humaine et matérielle de nos écoles.

C'est pourquoi, nous vous proposons, en deux volets, de confronter ce texte à la réalité du terrain.

1. Un « Pilotage pédagogique » dévoré par la gestion de crise

Le référentiel présente les directeurs comme des "pilotes pédagogiques" invités à "dialoguer avec l'IEN" sur les besoins de formation des équipes.

Mais avec quel temps ? Les décharges de direction sont quasi intégralement absorbées par l'urgence : soutenir le moral des collègues, désamorcer les conflits avec les familles, gérer l'absentéisme, répondre aux innombrables enquêtes administratives, etc.

Quant au "dialogue" avec l'IEN, il reste purement théorique : sur le terrain, les formations du PAF sont massivement imposées sans concertation, pour répondre à des injonctions politiques descendantes. Les directeurs n'ont aucune main sur la formation de leurs équipes.

2. L'illusion du management et de l'autorité fonctionnelle

Le texte prétend qu'au titre de son "autorité fonctionnelle", le directeur doit "arrêter la répartition des classes". **C'est une aberration statutaire** : comment imposer des choix alors que les directeurs sont des enseignants parmi les enseignants, sans aucun lien hiérarchique avec leurs collègues ? Sur le terrain, nous fonctionnons au consensus et au dialogue, pas à l'injonction. Et ce n'est pas par obligation mais par choix.

Le piège de la gestion des ATSEM et AESH :

Le paragraphe sur les ATSEM illustre parfaitement l'impasse de cette "autorité" factice. Le référentiel place les directeurs en posture de managers alors que ce sont les mairies qui recrutent, payent et fixent les horaires de ces personnels, souvent sans aucune concertation avec l'école. **Le directeur se retrouve pris en étau, responsable de l'organisation mais trop souvent privé de tout levier décisionnel.**

La situation est tout aussi critique pour les AESH qui sont recrutés dans l'urgence, sous-payés, déplacés d'une école à l'autre et laissés sans formation sérieuse face à des situations d'une violence parfois extrême. Or, une fois encore, l'institution se décharge sur les directeurs mais sans leur donner de moyens logistiques ou humains à offrir aux AESH pour résoudre les situations parfois critiques qu'ils ont à gérer.

3. Inclusion sans moyens et administration de la sanction

Le référentiel passe sous silence l'explosion des troubles du comportement (TDAH, TOP, etc.). Ces situations relèvent du médico-social, mais en l'absence de structures et de personnels formés, ce sont les directeurs et les enseignants qui gèrent, au quotidien et à bout de bras, les crises graves dans les classes.

Pour toute réponse, l'institution met en avant la mesure "Exclusion 5 jours". **Une charge administrative et juridique de plus pour le directeur, pour une efficacité quasi nulle.** Si cette menace peut inquiéter les familles encore à l'écoute, elle n'a strictement aucun impact sur celles qui sont déjà en rupture totale avec l'école. Quand une situation est grave, 5 jours d'éviction ne règlent rien au fond.

Conclusion de ce premier volet

La première analyse de ce référentiel montre combien l'institution cherche à créer artificiellement une autorité low-cost sans statut juridique ni moyens matériels. C'est ainsi que les directeurs d'école sont censés assumer les responsabilités d'un chef d'établissement mais sans secrétariat et sans CPE.

En l'état, les injonctions de ce référentiel sont donc inatteignables et ne feront qu'aggraver l'épuisement général.