

DIRECTION et fonctionnement de l'école



Proposition de loi : on recommence !

Cette période inédite de crise sanitaire place les équipes enseignantes dans un environnement de travail très dégradé. Les directrices et directeurs d'école sont particulièrement exposés-es : sollicitations multiples, adaptation permanente, emploi du temps intenable... Ce cumul extraordinaire fait exploser les difficultés ordinaires qu'ils et elles rencontrent déjà.

Profitant de ce tumulte historique, une proposition de loi « créant la fonction de directeur d'école » a été déposée par des parlementaires, faisant entrer par la fenêtre ce qui a été sorti par la porte il y a un an grâce aux mobilisations : l'autorité hiérarchique de la directrice ou du directeur d'école. En janvier, si la consultation ministérielle a réaffirmé les besoins d'allègement, de renfort humain, de temps, de formation, et surtout le souhait de se recentrer sur le cœur du métier, elle montre le rejet massif d'un statut (soutenu par seulement 8% des répondants). Cette voie pourtant tracée par la profession est détournée par cette proposition de loi, qui dessine une école verticale, à l'opposé du fonctionnement démocratique défendu par le SNUipp-FSU.

Le ministère doit reprendre les discussions. La perspective d'un emploi fonctionnel ne peut en aucun cas être la finalité d'un dialogue social qui n'en était qu'à ses balbutiements.

VERS UNE AUTRE ÉCOLE ?

En six articles, les parlementaires proposent des augmentations de décharge, une revalorisation indemnitaire, quelques allègements et de la formation. L'aide humaine est renvoyée à la collectivité locale qui pourra, « par convention [...] mettre à sa disposition une aide de conciergerie ou administrative ». Cette proposition de loi délègue « l'autorité

académique » à un-e directeur-trice d'école « décisionnaire », affecté-e sur un « emploi fonctionnel » pour appliquer une « feuille de route » nationale ou locale. En quoi cette proposition de loi répond-elle aux préoccupations des directeurs et directrices qui se sont exprimés tout au long de cette année scolaire ?

Une reconnaissance de la fonction ? Vraiment ?



© SNUIPP-FSU

PAROLES DE COLLÈGUES

« La pression qu'exerce la hiérarchie s'apparente à de la maltraitance psychologique. Le personnel enseignant est méprisé et mal considéré. »
Dir mat 92

« J'exerce aujourd'hui un métier où les missions de direction d'école sont réduites à des tâches administratives vides de sens et d'intérêt concret sur le terrain ... »
Dir mat du 66

En utilisant des termes lourds de sens sans vraiment les décliner, cette proposition de loi laisse planer de nombreuses ambiguïtés sur ses réels objectifs. La « délégation de l'autorité académique » et l'affirmation que le·la directeur·trice a autorité sur les personnels créeraient un tout nouveau cadre d'exercice de la fonction. Avec, d'une certaine manière, plus de pouvoir de décisions et un pied dans la hiérarchie.

Qu'est-ce qu'un « emploi fonctionnel » ? Un poste à responsabilités sur lequel on est nommé pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable, sur la base d'une feuille de route listant des objectifs à atteindre (réussite aux évaluations, redoublements...). Au terme du renouvellement, on est généralement soumis à une obligation de mobilité. Il se définit aussi par des modalités de recrutement sur poste à profil, des missions, des conditions d'accès et de rémunération qui lui sont propres. Les directeur-trices ne seraient

donc plus, au final, vraiment titulaires de leur poste. La « délégation de l'autorité académique » et l'« emploi fonctionnel » les placeraient alors dans une certaine instabilité. La proposition de loi ne le dit pas mais... l'une et l'autre pourraient leur être retirées aisément !

Des tâches supplémentaires ?

Cette nouvelle donne accentuerait, à n'en pas douter, toutes les formes de pressions. Les directeur-trices seraient-ils comptables et responsables des résultats de l'école aux regard des directives ministérielles ? Ils et elles pourraient se retrouver vite pressés-es par la mise en place d'outils et procédures notamment des indicateurs chiffrés imposés, qui s'interposeraient entre eux et l'équipe enseignante. Tout comme le sont aujourd'hui les chef-fes d'établissements du second degré, ils et elles seraient ainsi étroitement encadrés-es et leurs pratiques progressivement normalisées via des batteries d'indicateurs jugées par l'institution comme « indispensables », « nécessaires » ou « utiles » et des contrats d'objectifs. Pas sûr que cette reconnaissance-là soit attendue et encore moins qu'il s'agisse d'une reconnaissance...

▶ **Un statut de directeur ou de chef d'établissement est une piste concrète d'amélioration de mes tâches de direction**



Entre 8 et 11 % le pensent

▶ UNE AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS, OUI MAIS...

Tout comme l'ensemble de la profession, les directeurs et directrices d'école ont des rémunérations bien inférieures à celles de leurs homologues européens. Les augmenter significativement pour toutes et tous est donc indispensable. L'exposé des motifs de la loi propose une augmen-

tation de l'indemnité de direction de 150 à 300 euros bruts en fonction de la taille des écoles, ainsi que des modalités d'avancement spécifiques qui les feraient déroger aux règles communes d'avancement. Cela conduirait à une forme de « rupture » entre les adjoints et les directeur-trices.

Bien loin d'un allègement des tâches

Cette proposition de loi mettrait fin à l'organisation des élections de représentant-es de parents d'élèves en cas de liste unique.

Elle signifierait que le PPMS « est du ressort de l'autorité académique » - dont le directeur-trice deviendrait délégué - « et des personnels compétents en matière de sécurité ».

« Un référent direction d'école est créé dans chaque DSDEN » : la multi-

plication des interlocuteurs est-elle la bonne réponse ? Qui serait ce référent : un « super directeur » voire un tiers chargé de veiller à la bonne application des consignes ministérielles, ou un personnel sur lequel s'appuyer pour des questions juridiques, techniques, pédagogiques...

De nouvelles missions ?

« Le directeur... peut cumuler la responsabilité de l'organisation du temps

périscolaire confiée par la commune ». Le texte laisse entendre qu'on peut aller plus avant que la simple gestion des effectifs de cantine, d'études, de garderie..., loin d'une réduction des tâches. La « feuille de route » fait craindre la multiplication de tâches déjà excessives. Sous couvert d'allègement, de nouvelles missions. Pas sûr que tou-t'es y soient gagnant-es !

Une aide ? Peut-être...

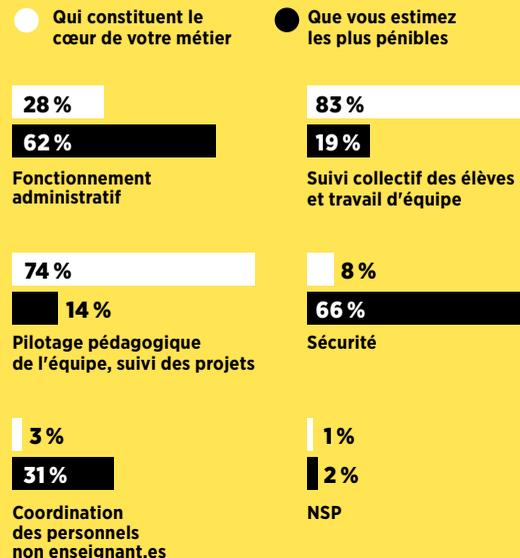
« La commune... peut mettre à sa disposition une aide de conciergerie ou administrative ». Après le désengagement de l'État qui a supprimé les emplois d'aide à la direction et au fonctionnement d'école, cela renverrait responsabilité et choix des missions au bon vouloir et aux moyens des collectivités locales. La nécessité d'un personnel supplémentaire a pourtant été réaffirmée cet automne dans la consultation ministérielle et identifiée par le ministre lui-même. Pour le SNUipp-FSU, cela ne ferait que renforcer l'iniquité entre les écoles et ne répondrait pas partout à ce besoin indispensable. Ce glissement des responsabilités entre l'éducation nationale et les collectivités s'ajoute à la confusion temps scolaire-temps périscolaire comme avec les 2S2C* et accentuera les inégalités fortes entre les territoires.

* accueil organisé en lien ou par les communes dans le cadre du dispositif Sport - Santé - Culture - Civisme

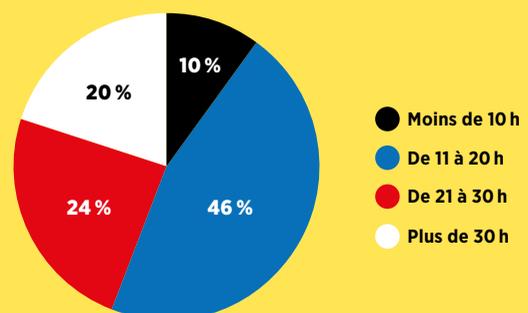
Plus de décharge pour plus de missions ?

« Dans les écoles de 8 classes et plus, le directeur n'est pas chargé de classe ». Plutôt positif a priori mais il est ajouté qu'« en fonction de la feuille de route définissant l'emploi fonctionnel, il peut être chargé de missions d'enseignement, d'accompagnement, de formation ou de coordination, lorsque sa mission de direction n'est pas à temps plein ». L'augmentation de décharge n'est pas forcément une augmentation de temps pour la direction. Cela ne répond pas à la demande des collègues qui souhaitent davantage de temps pour leur travail de direction et non du temps supplémentaire conditionné à de nouvelles tâches. Et puis, quid des directions des 55% d'écoles de moins de 8 classes ?

Les deux domaines...



Temps hebdomadaire consacré à la direction



Des revendications portées par la profession



PAROLES DE COLLÈGUES

« Nous avons tous découvert des solutions ensemble, partagé, construit et constaté que travailler confinés nous montre à quel point le travail en équipe est utile. »

Dir Elem 38

Les directeurs et directrices jouent un rôle essentiel pour le bon fonctionnement de l'École qui nécessite une pleine reconnaissance de leur fonction et les moyens de remplir leurs missions.

Face à une dégradation régulière des conditions de travail des directeurs et directrices, qui a conduit à une perte de sens du métier et a impacté le fonctionnement de l'école, le SNUipp-FSU a construit des revendications au fil des ans.

En octobre dernier quinze mesures pouvant être mises en œuvre immédiatement ont été proposées.

Cela passe par :

- ▶ Créer une aide pérenne à la direction et au fonctionnement de l'école par la création d'emplois statutaires à temps plein sur tout le territoire
- ▶ Augmenter significativement le temps de décharge sans mission supplémentaire pour toutes les écoles et aucune

direction en deçà d'un ¼ de décharge

- ▶ Développer une formation initiale et continue régulière de qualité sur le temps de travail pour apporter les connaissances et savoir-faire nécessaires
- ▶ Reconnaître les collectifs de travail (conseils des maîtres, de cycles et d'école...) comme des lieux de réflexion et de décisions démocratiques dans les écoles
- ▶ Prioriser les tâches indispensables pour la vie de l'école et au service des élèves afin de permettre aux directeur·trices de remplir leur mission première : celle d'animer, coordonner l'équipe...
- ▶ Clarifier les responsabilités, notamment concernant la sécurité
- ▶ Revaloriser les salaires de toutes et tous.

L'EXCEPTION DU "MADE IN FRANCE"

Si l'originalité du fonctionnement de l'école primaire française est souvent soulignée, cette spécificité ne doit pas servir à justifier des réformes conduisant à le calquer sur celui du second degré. Pour le SNUipp-FSU, cette richesse place le collectif de travail au cœur du fonctionnement démocratique de l'école, incarné par le conseil des maîtres-ses, coordonné par une directrice ou un directeur, pair parmi ses pairs. Claude Lelièvre, historien de l'éducation, rappelle que l'école française « *fonctionne car la notion d'établissement n'existe pas* » et qu'« *à chaque tentative d'imposer ce modèle, en 1977 ou 1987, il y a eu une forte opposition de la profession très attachée à sa liberté pédagogique et qui ne veut pas de petits chefs «courroies de transmission» du ministre. C'est encore plus le cas maintenant (...)* ».

PLUS DE
54 000
ADHÉRENTES
ET
ADHÉRENTS



VOUS NOUS
SUIVEZ ?

adhérer.snuipp.fr
1^{er} SYNDICAT DES ÉCOLES