

fenêtres s/ cours

Le journal du SNUipp-FSU

Septembre 2018

DIRECTION & FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

Quelle direction pour l'école ?

✦ Au moment où les réformes territoriales impactent

l'organisation de l'école, la question de la direction reste un enjeu fort. Le dossier va être ouvert une nouvelle fois. Les revendications des directeurs et directrices sont nombreuses tant leurs conditions d'exercice se sont dégradées : d'abord du temps et une aide administrative pérenne pour pouvoir se consacrer au cœur de leur métier mais aussi des moyens pour mener à bien leur mission. C'est sur cette base que le SNUipp-FSU interviendra lors des discussions au ministère. Si les avancées de ces dernières années sont loin d'avoir répondu aux besoins face à une charge de travail et des responsabilités toujours croissantes, la fin de l'aide administrative à la rentrée 2017 constitue une régression inacceptable.

Les états généraux que le SNUipp-FSU a tenus dans la plupart des départements au printemps 2018 ont permis de faire le point. Sur la base de ces remontées, des états généraux nationaux sont programmés le jeudi 27 septembre 2018 à Paris. Ils vont permettre d'échanger, de rendre visible la situation des directeurs et directrices, et de faire entendre leurs exigences.

LE FIL DE LA DIRECTION

STATUT DES ÉCOLES ET DE LA DIRECTION EN QUESTION

p.2 - 3

DOSSIER

ÉTATS GÉNÉRAUX DU SNUIPP-FSU : NE PAS SE TROMPER DE DIRECTION !

p.4 - 5

AIDE ADMINISTRATIVE

LES ÉLÈVES À BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS

p.6

INFOS SERVICES

POINTS SUR DÉCHARGES, INDEMNITÉS ET BONIFICATIONS

p.7

Statut des écoles et de la direction en question

RÉFORME TERRITORIALE ET GOUVERNANCE DE L'ÉCOLE : DES ÉVOLUTIONS IMPORTANTES

La réorganisation structurelle de l'ensemble du réseau scolaire du 1er degré est bien « en marche » : place grandissante des collectivités territoriales dans l'école (PEDT, contractualisations...), fusions et concentrations d'écoles. Le dernier rapport des IGAEN de mai 2018 propose un calendrier très détaillé des différentes phases de réorganisation qui doivent être achevées en 2021. Cela ressemble à s'y méprendre à une feuille de route. Toute l'organisation de l'Éducation nationale, de l'échelon académique (création de 13 académies pour coller aux 13 grandes régions) à celui de l'école primaire, pourrait être impactée avec notamment des modifications sur les missions et le périmètre d'intervention des IA-DASEN, une refonte des cartes des circonscriptions du

premier degré, des créations de bassins d'éducation, de réseaux d'écoles du socle. A terme, c'est le statut des écoles et de leur direction qui est interrogé. Selon ses dernières déclarations, le ministre de l'Éducation nationale semble vouloir avancer au pas de course, dans une réforme qui aura des conséquences pour tous les personnels. A l'opposé, le SNUipp-FSU défend une administration de l'Éducation nationale « à taille humaine », de proximité et alerte sur les conséquences de la régionalisation des services. De la même manière, il a toujours refusé que les réformes territoriales se traduisent par un transfert des missions des écoles aux collectivités territoriales et s'est donc opposé à tout risque de territorialisation de l'école.

CONVENTIONS ET FUSIONS D'ÉCOLE, UNE TENDANCE FORTE...

Les conventions rurales, qui sont un élément de cette réorganisation, se multiplient. Elles portent sur un engagement conjoint de l'État et d'élus du département concerné pour contractualiser un schéma d'aménagement territorial de l'organisation scolaire dans le premier degré. Avec elles, la restructuration du réseau scolaire se traduit généralement par la fermeture de classes. La

tendance est clairement à la mise en réseau des écoles rurales et la logique celle d'une concentration, dans le cadre de regroupements pédagogiques concentrés, avec pour conséquences des fermetures d'écoles et un maillage moins dense du territoire. C'est cette même logique qui conduit à multiplier des fusions d'écoles aussi dans l'urbain avec, au final, des fermetures de classes.

RÉSEAUX D'ÉCOLES ET ÉCOLES DU SOCLE, UN NOUVEAU CADRE ?

Le rapprochement écoles-collèges dans le cadre d'une continuité du cycle 3 trouve une traduction concrète dans la mise en place des écoles du socle et des cités scolaires. Aujourd'hui, la vitesse supérieure s'enclenche. Le choix de la commune concentrant le regroupement pédagogique tend à être celle du collège, dans une logique de continuité des apprentissages. La création de cités ou pôles scolaires va encore plus loin. Dans ce cas, il s'agit de scolariser des élèves de la maternelle au collège sur le même site. Ces structures existent dans bon nombre de pays européens. Dans ce cadre, les réseaux d'écoles du socle seraient donc le futur de l'organisation du système éducatif : « En inter-degrés, métiers, territoires ou partenaires, le réseau représente l'intelligence collective en réponse à l'isolement et aux

concurrences stériles et nuisibles à l'usager ». D'ores et déjà des expérimentations sont en cours comme sur l'académie de Montpellier où l'on voit apparaître à la tête de ces écoles du socle des directoires, composés d'un IEN premier degré, d'un principal, d'un IA IPR référent et d'un directeur d'école volontaire qui bénéficie d'un temps de décharge supplémentaire. La prochaine étape sera-t-elle un statut d'établissement pour ces écoles et un statut pour la direction d'école ? Pas sûr que cela réponde aux préoccupations actuelles des directeurs et directrices d'écoles qui demandent du temps à travers une augmentation de la décharge, une aide administrative pérenne, une vraie formation continue sans oublier une nécessaire revalorisation salariale.



INTERVIEW / MARTINE VEAUCOURT, DIRECTRICE DE L'ÉCOLE LA FONTAINE À NANCY (54)

Directrice en REP + : difficile et essentiel

Les élèves, les parents, les collègues, l'administration, la difficulté sociale. Plongée dans le quotidien d'une directrice d'école.

« Au départ, je n'avais pas forcément envie d'être directrice ». Martine Veaucourt remplit pourtant cette fonction à l'école La fontaine à Nancy depuis 14 ans. « Mes collègues m'ont poussée en disant qu'elles préféreraient que ce soit quelqu'un de l'école plutôt qu'une personne qui arrive de l'extérieur. » Il faut dire que la notion d'équipe prend tout son sens dans cette école de neuf classes dont une Ulis, située en REP+ dans un quartier défavorisé de la cité des ducs de Lorraine. La majorité des enseignants sont arrivés entre 92 et 98 et ont su développer un travail collectif abouti fournissant aux élèves un cadre sécurisant pour les apprentissages et installer une relation de confiance avec les familles. Martine qui enseigne en CM2, bénéficie d'une demi-décharge de service : « Je suis contente de garder un pied dans la classe, d'autant plus que je travaille avec la même collègue depuis une dizaine d'années et qu'on est sur la même longueur d'ondes. L'an prochain, j'aurai un jour de décharge en plus lié à la coordination du REP et j'appréhende un peu ». Son rôle de directrice, elle le conçoit au service de projets permettant de fédérer élèves et familles comme celui mené autour de la poésie qui a impliqué toutes les classes et s'est diffusé dans le quartier par l'intermédiaire d'une exposition.

Plus d'aide administrative... mais des CP à 12

« Mais la dégradation des conditions de vie des familles m'amène à devoir gérer des choses qui sont plutôt de l'ordre du social », poursuit Martine, « heureusement, la mairie nous a toujours soutenus ». Ainsi, il faut se battre pour faire respecter l'assiduité et les horaires de l'école. « Jusqu'à l'an dernier, la personne qui assurait l'aide administrative se postait tous les matins à l'entrée et pouvait discuter avec tous les parents, relate la directrice, mais cette année, son contrat n'a pas été renouvelé et ce n'est pas possible d'être là les matins où je fais classe. De ce fait, la ponctualité perd du terrain ». Autre recul pour Martine, le remplacement depuis le début de l'année du dispositif « Plus de maîtres » par celui des CP à 12. « C'était une vraie plus-value pour l'école, un outil pour travailler ensemble et faire évoluer nos pratiques. Le CP à 12, ce n'est pas la même chose, on a des résultats dès le mois de mars et ça profite aux élèves moyens mais j'ai peur que ça ne tienne pas sur le long terme. Même si on s'est approprié le dispositif en constituant un grand groupe de 36 avec trois enseignants qui est modulable en fonction des activités proposées. » Côté administration, comme beaucoup de ses collègues directrices et directeurs, Martine a un peu de mal avec l'amoncellement des injonctions, des directives, des enquêtes émanant de l'administration. « En trois ans, on a changé trois fois d'IEN et ça n'arrange pas les choses, témoigne-t-elle, je me permets parfois de les interroger sur la plus-value de leurs propositions pour les élèves. ». Malgré tout ça, Martine reste une directrice heureuse et impliquée dans sa mission : « On travaille, on est investi et on voit des résultats, se réjouit-elle, notre école est un milieu pacifié, contenant et respectueux des élèves et un élément central de la vie du quartier. ».



[LE FIL DE LA
DIRECTION]

DISPARITION DE L'AIDE ADMINISTRATIVE

Rentrée 2017 : le gouvernement supprime 23 000 contrats aidés dans l'Éducation nationale. Cette décision touche en premier lieu des personnels qui se retrouvent brutalement sans emploi, mais partout en France, les conséquences sont nombreuses pour les écoles et pénalisent les élèves et leurs enseignants. On assiste à une baisse drastique des missions d'aide administrative à la direction d'école. La quasi-disparition de ces contrats aidés alourdit encore les tâches des directrices et directeurs qui en bénéficiaient avec pour effet notamment la désorganisation du fonctionnement des BCD, de l'informatique. Pour le SNUipp-FSU, il faut doter les écoles d'emplois pérennes d'agents administratifs tels qu'ils existent dans le second degré.



DE LA RECONNAISSANCE !

Les directrices et directeurs réunis lors des états généraux dans les départements sont unanimes. Leur souhait est d'être reconnus, mais aussi de se reconnaître dans le métier. La fonction de direction d'école est devenue au fil du temps chronophage et complexe. Directrices et directeurs témoignent parfois d'une telle multiplicité et lourdeur des tâches qu'elles peuvent engendrer de la souffrance ou une perte de sens du métier. Elles et ils sont obligés de s'adapter, de prioriser leur travail en fonction des demandes, des urgences. Pas étonnant alors qu'ils revendiquent une reconnaissance de l'institution par plus d'autonomie dans la gestion de leurs réunions, des tâches administratives.

REVALORISÉ-ES !

La reconnaissance passe également par l'augmentation de la bonification indiciaire en lien avec une augmentation générale des salaires des PE au regard des missions qui leur sont confiées et des responsabilités qui leur incombent.



DU TEMPS ET DES AIDES ADMINISTRATIVES !

Sortir de l'isolement, faire vivre l'équipe, l'animer, rencontrer les familles, donner du sens au travail collectif. Bref, revenir aux fondamentaux de la direction d'école. Tous ces éléments passent après les demandes de l'institution, des différents partenaires. Ils demandent plus de temps de décharge afin de leur permettre de gérer au mieux leurs missions. Et si des emplois pérennes d'aide à la direction étaient créés, avec une formation préalable, les directrices et directeurs pourraient se concentrer sur des missions relationnelles, de gestion d'équipe, qui leur tiennent à cœur.

LE STATUT, UNE MAUVAISE RÉPONSE.

Même s'ils estiment ne pas être des enseignants comme les autres, les directeurs rencontrés dans le cadre des états généraux estiment largement que le statut, lié à l'autonomie des établissements n'est pas la solution pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent. À l'inverse, ce statut renforcerait leur isolement, alourdissant encore leurs missions, leur donnant des responsabilités qu'ils n'auraient pas les moyens de véritablement exercer. Qui dit statut dit également renforcement des relations managériales alors qu'ils veulent s'appuyer sur le collectif du conseil des maîtres qui est à leurs yeux très protecteur. Le statut imposerait aux directrices et directeurs une mobilité qui va à l'encontre du besoin de stabilité du personnel dans les écoles.

LA FORMATION : UN VÉRITABLE ÉCUEIL !

Sortis de la formation à la prise de fonction, si elle a pu avoir lieu dans sa totalité, les directeurs n'ont plus l'occasion de se former, même dans le domaine numérique où les outils informatiques sont en constante évolution. Quant à la conduite et la gestion des réunions, des synthèses éducatives, de l'équipe, des personnels travaillant au sein de l'école, il leur faut faire avec leur expérience personnelle ou celle acquise au fur et à mesure sur le terrain. Les directrices et directeurs demandent à être formés régulièrement et ce, sur leur temps de travail.

NE PAS SE TROMPER DE DIRECTION

Devoir tout faire avec rien

À Saint-Brieuc, Lille, Beauvais ou encore Perpignan, directrices et directeurs d'école réunis par le SNUipp-FSU dans les départements ont témoigné à la fois de leur passion pour leur mission et de leur ras-le-bol face aux conditions réelles d'exercice.

Courir après le temps, tout le temps. Le réel des directrices et directeurs d'école en France n'a rien d'un conte de Lewis Carroll et pourtant toutes et tous partagent ce sentiment : « *Nous ne faisons que traiter les urgences* ». Des équipes éducatives, un enfant qui se blesse, un autre malade dont il faut appeler les parents, mais aussi le réparateur qui sonne, la mairie qui vient visiter les locaux pour de nouveaux aménagements et bien sûr la longue litanie des tableaux à remplir.

Parmi ces « *to do lists* » à rallonge : les fameux « *PPMS* », plans particuliers de mise en sécurité. « *Bien sûr nous devons penser à la sécurité des élèves et des enseignants mais nous ne sommes ni policiers, ni secouristes* », commente ainsi Bruno, directeur depuis 18 ans. Sans aide d'experts ni formation spécifique, la direction se retrouve souvent seule à élaborer ce plan, présenté ensuite à l'équipe et envoyé à la hiérarchie. Dans le Nord, un mail de la rectrice est très mal passé. Personnalisé, il pointait du doigt celles et ceux dont elle n'avait pas reçu le document, « *Madame... Vous n'avez pas renvoyé votre PPMS...* » et chaque destinataire s'est senti personnellement visé, « *avant que l'on ne se rende compte que de très nombreuses personnes avaient reçu ce mail. Ouf ! On n'était pas seuls...* »



Dans les situations de conflit notamment avec des parents, la direction se sent souvent peu soutenue par sa hiérarchie.

Décharges insuffisantes

Le SNUipp-FSU a fait remonter l'indécatesse de ce mail à la rectrice. Il a également saisi l'occasion de rappeler la nécessité « *d'alléger les tâches à accomplir et de revoir les quotités de décharge* ». Céline, directrice depuis dix ans dans l'Oise, témoigne de cette difficulté : « *une journée ne me permet plus de faire face à tout* ». Et la disparition de l'aide administrative à la rentrée dernière n'a fait qu'aggraver la situation. « *Au lieu de former ces personnes et de pérenniser ces emplois, on a jeté des gens dehors du jour au lendemain, c'est honteux* », condamne Nathalie, de Grande-Synthe. Les tâches sont restées aussi lourdes, sans plus d'aide, ni plus de temps.



Le métier s'est complexifié et judiciarisé, une formation à la hauteur devrait être dispensée.

Résultat, le sentiment unanime est « *de travailler dans l'urgence au détriment du pilotage pédagogique de l'école* ». Dans toutes les réunions est revenue cette demande de « *se recentrer sur l'animation de l'équipe, le cœur du métier* ». Non pas de dire « *aux collègues quelles méthodes utiliser mais d'être là pour insuffler les projets, mettre des choses en commun* ». Quant à la classe « *j'ai l'impression de sacrifier mes élèves car en une heure je peux être interrompu dix fois* », déplore Étienne dans les Côtes d'Armor. Des interruptions incessantes qui se retrouvent lors du travail de direction. Une enseignante chercheuse lilloise a sorti le chronomètre : « *20 minutes, c'est le temps maximum de travail de direction en continu que j'ai pu observer, les personnes sont sans cesse interrompues* ». Alors la solution passe-t-elle par la création d'un statut ? La question a été discutée dans toutes les réunions des états généraux, sans convaincre. Directrices et directeurs veulent garder le lien de parité avec leurs collègues mais gagner en efficacité et sérénité par « *plus de temps de décharge, de l'aide administrative et une formation adaptée* ».

Les élèves à besoins éducatifs particuliers

Avec la loi de refondation et la scolarisation de tous les élèves en milieu ordinaire, les directrices et directeurs d'école se sont vu confier de nouvelles charges de travail. La scolarisation et le suivi des élèves à besoins particuliers leur demandent un investissement important.

En 2015, huit enfants en situation de handicap sur dix étaient scolarisés en milieu ordinaire, que ce soit en « individuel » en classe ordinaire (70%) ou en « collectif » en ULIS (30%). Cela représente une progression de 80% depuis 2006.

Dossiers à constituer, réunion de l'équipe de suivi de scolarité (ESS), contacts avec les familles nécessitent du temps, ce dont les directrices et directeurs manquent cruellement. Il faut aussi gérer les contractuels qui accompagnent les élèves et qui, selon leur type de contrat, peuvent avoir besoin d'un tuteur au sein de l'école.

Pour la famille, la prise de conscience des conséquences du handicap et de la nécessité d'une prise en charge spécifique se fait souvent dans les années de maternelle. Au-delà de la constitution du dossier, cela nécessite aussi de prendre du temps avec les parents, l'enseignant et les différents partenaires.

Les directeurs réclament du temps, de la formation et la prise en compte du travail spécifique que nécessitent certains dispositifs (ULIS par exemple). Ils veulent être remplacés dans leur classe lors des équipes éducatives. Des postes de conseillers d'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap (CASEH) doivent selon eux être créés pour accompagner les enseignants et les directeurs au moment de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.



Les moyens manquent (RASED, assistants sociaux, médecins et infirmiers scolaires...) et les directeurs ne peuvent pas faire face seuls à toutes les situations pour lesquelles une prise en charge peut s'avérer nécessaire dans le quotidien d'une école. Élèves au comportement perturbé, situations de violence, dégradation du climat scolaire nécessitent en premier lieu une intervention institutionnelle.



SNUIPP-FSU : UN SYNDICAT PLEIN DE RESSOURCES !

FENÊTRES SUR COURS

La revue nationale du SNUipp-FSU. Les actions en cours, des analyses, des enquêtes, des reportages : l'école comme elle se vit !

DES BROCHURES THÉMATIQUES

Maternelle, discriminations, Plus de maîtres que de classes, inclusion, handicap...

POUR

La revue nationale de la FSU : actualités, Fonction publique, questions de société.

L'UNIVERSITÉ D'AUTOMNE

18^e édition de ce colloque national du 19 au 21 octobre 2018 à Port-Leucate (11).

DES FILMS POUR DÉBATTRE

Entre enseignants, avec les parents : « Bravo, à la maternelle on apprend », « Une école, des élèves ».

SNUIPP.FR

Le site national pour s'informer sur l'actualité syndicale et de l'École en général et sa lettre de diffusion électronique.

NEO.SNUIPP.FR

Le site national des enseignants débutant leur carrière pour ses infos et ressources appropriées et sa lettre de diffusion électronique.

KISAITOU.SNUIPP.FR

Tout ce qu'il faut savoir, ou presque, sur les questions réglementaires, la carrière. Un outil indispensable mis à disposition à cette rentrée, dans une nouvelle formule, par le SNUipp-FSU.

RETROUVEZ LE SNUIPP-FSU SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

 facebook.com/snuipp
 @leSNUtwtite

LE POINT SUR LES DÉCHARGES

NOMBRE DE CLASSES		DÉCHARGE D'ENSEIGNEMENT	ALLÈGEMENT OU DÉCHARGE SUR LE SERVICE D'APC (36 H)
MATERNELLE	ÉLÉMENTAIRE		
1		4 jours fractionnables*	6 h
2		1 jour par mois	6 h
3		1 jour par mois	18 h
4		1/4 hebdomadaire	18 h
5 à 7		1/4 hebdomadaire	36 h
8	8 et 9	1/3 hebdomadaire	36 h
9 à 12	10 à 13	1/2 hebdomadaire	36 h
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	36 h

* 2 ou 3 jours avant les vacances de la Toussaint / 1 ou 2 jours en mai-juin

LE POINT SUR LES INDEMNITÉS ET BONIFICATIONS

BONIFICATION INDICIAIRE (BI)

Classe unique → 3 points
 2 à 4 classes → 16 points
 5 à 9 classes → 30 points
 10 cl. et plus → 40 points

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

→ 8 points

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET D'ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS (ISS): MONTANT ANNUEL

1 à 3 classes → 1795,62 €
 4 à 9 classes → 1995,62 €
 10 classes et plus → 2195,62 €

→ L'indemnité est majorée de 20% pour les écoles et établissements en REP et de 50% pour les écoles et établissements en REP+.

Intérim de direction: 150% de l'indemnité de sujétion spéciale.

CUMUL PAR MOIS (BI + NBI + ISS)


	ORDINAIRE		REP		REP+	
	brut	net	brut	net	brut	net
Classe unique	201€	169 €	231€	194 €	276€	233 €
2 à 3 classes	262€	217 €	292€	243 €	337€	281 €
4 classes	279€	232 €	312€	260 €	362€	302 €
5 à 9 classes	344€	284 €	378€	312 €	428€	355 €
10 classes et +	408€	335 €	444€	367 €	499€	413 €

EN CAS D'INTÉRIM (ISS MAJORÉE)


	ORDINAIRE		REP		REP+	
	brut	net	brut	net	brut	net
1 à 3 classes	224€	191 €	269€	230 €	337€	287 €
4 à 9 classes	249€	213 €	299€	255 €	374€	319 €
10 classes et +	274€	234 €	329€	281 €	412€	351 €

QUESTIONS/RÉPONSES

Les classes créées pour dédoubler les effectifs en CP et CE1 comptent-elles pour le calcul du temps de décharge de direction ?

 Oui, il s'agit bien de la création d'une classe à part entière. Elle vient s'ajouter aux classes existantes, le total des classes ainsi obtenu sert à déterminer la quotité de décharge liée à la direction d'école. Seule distinction : cette création est fléchée dans le cadre du projet ministériel « 100% de réussite au CP et CE1 », elle est donc utilisée spécifiquement pour dédoubler les effectifs en CP et CE1 de REP et REP+.

Un directeur d'école peut-il exercer à temps partiel ?

 Oui. Toutefois, conformément à l'article 1-4 du décret n°82-624 du 20.01.82, le bénéfice d'un temps partiel peut être subordonné à l'affectation de l'enseignant dans d'autres fonctions que celles de directeur ou directrice d'école, après avis de la CAPD en cas de litige.

En effet, les fonctions de directeur d'école comportent l'exercice de responsabilités qui ne peuvent par nature être partagées. Le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation doit donc être compatible avec l'exercice de l'intégralité des charges qui lui sont dévolues.

A ce titre, il appartient à l'IA-DASEN, avant de l'autoriser à exercer ses fonctions à temps partiel, de vérifier que l'intéressé s'engage à assumer l'intégralité des charges liées à la fonction de directeur d'école.

Pour rappel : les décisions de refus de temps partiel à la quotité sollicitée doivent être précédées d'un entretien et être motivées sur le fondement de l'intérêt du service. Une attention particulière doit être portée à la motivation : elle doit être individualisée et comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement du refus.

Les décisions de refus peuvent être contestées par recours gracieux auprès de l'auteur de la décision et par saisine de la CAPD.

(circulaire n° 2014-116 du 3.09.14, BO n°32 du 4.09.14)

Avec le SNUipp-FSU,

sortons la tête de l'eau.



Changeons l'école, **votons** !

