

## Compte-rendu des États généraux de la direction d'école de l'Oise

# QUELLE DIRECTION POUR L'ÉCOLE ?

Allègement des tâches, aide administrative, indemnités et décharges seront au cœur des États généraux de la direction d'école du SNUipp-FSU prévus fin septembre, afin de porter l'ambition des personnels pour l'école. Ils se préparent dès à présent dans les départements et dans l'Oise, où une réunion d'information syndicale a eu lieu jeudi 7 juin 2018.

Les évolutions des tâches et la suppression de l'aide à la direction alourdissent toujours plus le travail de direction, ce qui a pour conséquence de tendre encore davantage la situation des directrices et directeurs d'école. Les injonctions et contrôles hiérarchiques incessants, les tableaux de bords élaborés hors de tout cadre, les pressions et sollicitations des collectivités territoriales en augmentation constante détournent trop souvent les directrices et directeurs de leurs fonctions d'animation et de coordination d'équipe.

Les objectifs de ces états généraux sont d'améliorer le fonctionnement pédagogique, éducatif et administratif de l'école et de faire reconnaître pleinement l'exercice de la fonction de direction.

Le syndicat défend de longue date un réel allègement des tâches, un maintien des aides administratives au travers d'emplois pérennes et reconnus, des indemnités et des décharges de service à la hauteur des besoins mais aussi des organisations d'écoles à taille humaine et du temps de concertation pour travailler en équipe.

**Au cours de cette réunion, nous avons articulé un rappel ou une présentation des textes réglementaires avec la réalité de ce que vivent les collègues au quotidien et des revendications syndicales.**

Les états généraux seront organisés le jeudi 27 septembre 2018 à Paris. Une délégation de directeurs et directrices de l'Oise y sera présente.

**DE VRAIES EXIGENCES  
PLUTÔT QUE DE MAUVAISES RÉPONSES  
POUR LA DIRECTION D'ÉCOLE**

Au sommaire de ce numéro spécial :

<b>Rappel des fonctions réglementaires de la direction d'école</b> .....	2
Les responsabilités pédagogiques – les textes .....	2
Les responsabilités relatives au fonctionnement de l'école .....	2
Relations avec les parents et les partenaires de l'école .....	3
<b>Un statut ?</b> .....	4
<b>Le recrutement des directrices et directeurs</b> .....	4
<b>Formation</b> .....	4
<b>Rémunération : les indemnités et bonifications</b> .....	4-5
<b>Directeur en congé maladie et intérim de direction</b> .....	5
<b>Décharges de services</b> .....	6
<b>Carrière : mouvement et promotion</b> .....	6
<b>Alléger les tâches de la direction d'école : une urgence !</b> .....	7

## Rappel des fonctions réglementaires de la direction d'école

Les directrices et les directeurs veillent à la bonne marche de chaque école maternelle ou élémentaire et au respect de la réglementation qui leur est applicable. Le référentiel métier des directeurs d'école paru au BO spécial n° 7 du 11 décembre 2014 définit leurs missions autour de trois axes :

### Les responsabilités pédagogiques – les textes.

#### *Animation, impulsion et pilotage*

- \* Il ou elle assure la coordination entre les enseignants de l'école. Il ou elle préside le conseil des maîtres et veille à la tenue des conseils de cycle. Il ou elle veille à la bonne intégration des stagiaires et des étudiants de l'Espé.
- \* Il ou elle veille à la diffusion des programmes et instructions officielles et s'assure de la mise en œuvre des dispositifs de soutien aux élèves à besoins particuliers. Il ou elle impulse les liaisons nécessaires à la continuité des apprentissages et encourage les innovations pédagogiques.
- \* Il ou elle coordonne l'élaboration du projet d'école et veille à sa mise en œuvre. Il ou elle sensibilise l'équipe à la qualité du climat scolaire.

### Constats & revendications :

- L'actualité relative à la rédaction du projet d'école a permis de mettre en avant les différentes exigences en fonction des circonscriptions. La nouveauté constitue à ce qu'un bilan du projet soit réalisé tous les ans. Le syndicat sera vigilant sur ce point notamment en matière de contrôle et rappelle que les objectifs du projet d'école ne pourront évidemment pas tous aboutir car il s'agit d'un projet.
- Le syndicat demande à ce que le discours soit le même partout dans le département tout comme il demande le retour à la possibilité pour les équipes d'utiliser la deuxième journée de pré-rentrée avant la rentrée scolaire (une partie des heures allouées à la rédaction du projet d'école sont prises sur cette deuxième journée de pré-rentrée).
- Les collègues et le syndicat rappellent que le-la directeur-trice n'a pas vocation à effectuer un contrôle pédagogique sur les pratiques des collègues. Il•elle peut, dans le cadre d'une relation de confiance et entre pairs, conseiller, rien de plus. Le conseil des maîtres doit rester l'instance centrale à toutes ces questions. Le conseil des maîtres est souverain dans ses prises de décision, il peut se saisir de toute situation et s'opposer à des propositions en s'adressant à l'EN par l'intermédiaire d'une motion. Le conseil des maîtres doit garder toute sa place dans la gestion démocratique des écoles.

### Les responsabilités relatives au fonctionnement de l'école

#### *Admission, accueil et surveillance des élèves ; présidence du conseil d'école ; règlement intérieur de l'école ; répartition des moyens et organisation des services ; sécurité de l'école*

- \* Le directeur procède à l'admission des élèves et organise l'accueil et la surveillance des élèves.
- \* Il réunit et préside le conseil d'école.
- \* Il organise l'élaboration du règlement intérieur et veille à son respect.
- \* Il répartit les moyens et les crédits.
- \* Il répartit les élèves en classe et arrête le service des enseignants après consultation du conseil des maîtres.
- \* Il organise le service et contrôle l'activité des personnels territoriaux. Il veille à ce que les agents en contrat aidés bénéficient de l'aide d'un tuteur pendant leur formation.

\* Il organise la sécurité au sein de l'école (sécurité incendie, prévention des risques majeurs, PPMS, tenue du registre de sécurité, organisation d'exercices de sécurité ...)

### Constats & revendications :

- Le problème de la remontée et de la saisie des effectifs a été posé, notamment pour ce qui concerne les arrivées des PS. En ruralité ou en ville, les problèmes sont récurrents quant à ces inscriptions et surtout à leur nombre. Les collègues sont parfois obligés de se reconverter en véritables détectives pour savoir combien de petits arriveront bien à l'école l'an prochain. Le chiffre des naissances domiciliées est souvent bien loin de garantir les prévisions.
- Le syndicat et les personnels privilégient des structures de petite taille et de proximité.
- Les crédits pédagogiques alloués au fonctionnement de l'école et des classes posent également question. Des montants inégaux en fonction des communes sont dénoncés (pour mémoire le syndicat indiquait il y a quelques années que les écarts pouvaient aller de 1 à 10 dans le montant des crédits en fonction de la commune), tout comme la situation des classes dédoublées (CP et CE1 en REP/REP+) que certaines communes refusent de considérer comme des classes alors qu'elles ont besoin, comme les autres, d'outils et de matériel pédagogique.
- La situation des personnels ATSEM a également été évoquée. Le manque de personnels AVS par exemple, ou le fait que la reconnaissance d'un handicap pour un enfant de maternelle prend du temps ont pour conséquence que les ATSEM jouent un rôle d'accompagnement individuel de ces enfants qui n'est pas dans leurs attributions.
- Les personnels refusent également la suppression de l'aide à la direction de l'école (AADE). Comme le syndicat le rappelait, ces personnels effectuent des missions essentielles pour l'école et le fonctionnement du service public. Une collègue expliquait que depuis le non renouvellement du contrat de l'AADE, elle avait reçu 10 appels entre 9h et 9h45 et qu'elle n'a pas pu terminer sa dictée !

« Entre 9h et 9h45, j'ai reçu dix appels sur le téléphone de l'école, je n'ai pas pu finir la dictée avec mes élèves ! »

Cette aide est essentielle et permet de répondre à des urgences : ouvertures des portes, téléphone, mails, prise en charge des élèves par les taxis, etc. Le syndicat continue de demander la création d'emplois statutaires à temps plein pour une aide pérenne à la direction et au fonctionnement de l'école.

- La question des raisons pour lesquelles le volume de décharge est différent entre les écoles maternelles et élémentaires est également posée.
- Le syndicat demande également à clarifier et limiter la responsabilité des directeurs et directrices notamment sur l'aspect sécurité.

### Relations avec les parents et les partenaires de l'école

*Relation avec la commune ; relation avec les parents d'élèves ; participation à la protection de l'enfance*

\* Le directeur représente l'institution scolaire auprès de la commune. Il doit favoriser la complémentarité entre le projet d'école et les activités périscolaires.

\* Il organise les élections des représentants de parents d'élèves au conseil d'école et favorise l'implication des familles dans l'école.

\* Il contribue à la protection des enfants en lien avec les services compétents.

### Constats & revendications :

- Les collègues et le syndicat rappellent l'importance du soutien hiérarchique quand des conflits ou tensions naissent avec des parents. Souvent, ils ne sont que trop peu clairement soutenus. Pire, certains IEN demandent même aux collègues de « s'écraser » face aux parents. Ces propos et comportements participent à l'aggravation du mal-être et de la souffrance au travail et n'ont pas leur place. Nous les dénonçons, apportons tout notre soutien

aux personnels qui sont confrontés à ce genre de remarques et conseillons de se rapprocher du syndicat dans ce cas de figure. Nous conseillons de prendre note de ces éventuelles remarques, de demander aux IEN de rédiger un écrit reprenant ces paroles. Le syndicat, comme il a pu le faire par le passé, est disponible pour mener avec les personnels les réunions et interventions collectives nécessaires.

## Un statut ?

Les écoles maternelles, élémentaires et spécialisées ne sont pas, sur le plan règlementaire et juridique, des « établissements ». L'enseignante ou l'enseignant en charge de la direction d'école assume une fonction : elle ou il n'est ni « chef d'établissement », ni fonctionnaire d'autorité.

Le supérieur hiérarchique des enseignants adjoints n'est donc pas le directeur mais l'inspecteur de l'Éducation nationale de la circonscription (IEN).

## Constats & revendications :

Les collègues réunis et le syndicat refusent tout projet qui diviserait la profession en conférant à la direction un statut et un rôle hiérarchique relevant d'une conception managériale. La notion d'équipe doit être consolidée avec des moyens impartis.

## Le recrutement des directrices et directeurs

L'enseignant chargé de la direction d'une école à deux classes et plus est nommé par l'inspecteur d'académie, après avis de la CAPD. Mais il faut préalablement avoir deux ans d'ancienneté et être inscrit sur la liste d'aptitude départementale des directeurs d'école.

Le syndicat demande le retrait de cette liste d'aptitude. L'Inspecteur d'Académie doit faire confiance au professionnalisme de nos collègues.

## Formation

Une formation obligatoire est organisée départementalement durant le temps scolaire. Elle comprend trois semaines de formation à la fin de l'année scolaire précédant la prise de fonction et deux autres semaines au début de l'année suivante. Trois jours supplémentaires au minimum s'y ajoutent à la fin de la première année d'exercice. Pour définir les contenus de ces formations, le ministère prévoit la mise en place d'une équipe de directrices et directeurs d'école en place, chargée d'élaborer un programme de formation au plus près des besoins professionnels.

- Le SNUipp Oise est intervenu pour que les collègues faisant fonction puissent suivre une formation, tout comme les personnels chargé•es d'une classe unique qui en feraient la demande.
- Les collègues et le syndicat demandent à ce qu'une formation sous la forme d'une « piqûre de rappel » des textes et des outils soit organisée dans le département. Beaucoup de collègues en expriment le besoin. L'administration doit l'entendre.

## Rémunération

Tous les directeurs et directrices bénéficient de 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de points de bonification indiciaire (BI) en fonction de la taille de l'école. Ils perçoivent également une indemnité de sujétion spéciale pour la direction (ISS) qui se compose d'une part principale commune à toutes les écoles et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	ISS * majorée de 20% en REP et 50% en REP+	NBI+BI*	NBI+BI* Total*
--	--	---------	----------------

<b>Classe unique</b>	149,63 €	51,24 €	200,87 €
<b>2 à 3 classes</b>	149,63 €	111,79€	261,42 €
<b>4 classes</b>	166,30 €	111,79 €	278,09 €
<b>5 à 9 classes</b>	166,30 €	177 €	343,30 €
<b>10 classes et +</b>	182,97 €	223,58 €	406,55 €

\* sommes en brut

### L'indemnité dans le détail :

nombre de classes	part principale	nombre de classes part principale
1 à 3	1295,62 € (soit 107,97€/mois)	500 € (41,66€/mois)
4 à 9	1295,62 € (soit 107,97€/mois)	700 € (58,33€/mois)
À partir de 10	1295,62 € (soit 107,97€/mois)	900 € (75€/mois)

Pour l'éducation prioritaire les indemnités sont majorées (de 20% en REP et de 50 % en REP+). Pour les écoles sortant de l'EP, l'indemnité majorée est conservée pendant 3 ans (RRS + 20 %, ÉCLAIR + 50 %).

### Les bonifications indiciaires en détail

Les bonifications indiciaires constituent un supplément de traitement versé sous forme de points d'indices supplémentaires. Soumises à retenue pour pension, elles sont prises en compte dans le calcul de la retraite au même titre que le traitement principal.

Bonification indiciaire (Bi)	points	€/mois brut
Direction classe unique	3	13,97 €
Direction école 2-4 classes	16	74,53 €
Direction école 5-9 classes	30	139,74 €
Direction école 10 classes et +	40	186,32 €

En plus de cette bonification indiciaire BI, tous les directeurs d'écoles bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire de 8 points (soit 37,26 € bruts par mois).

### Constats & revendications :

Le syndicat revendique une amélioration des rémunérations en transformant les indemnités en bonifications indiciaires et en les augmentant.

### Directeur en congé maladie et intérim de direction

Quand le directeur est en congé de maladie, un adjoint assure l'intérim. Le directeur titulaire perçoit son traitement incluant la bonification indiciaire. Si le congé dépasse 30 jours, il perd l'indemnité de charges administratives. L'enseignant de

l'école chargé de l'intérim perçoit cette indemnité majorée de 50% (part fixe et part variable) mais ne peut prétendre à aucune bonification indiciaire.

## Décharges de services

Le directeur d'école peut être déchargé totalement ou partiellement d'enseignement en fonction de la taille de l'école. Il bénéficie également d'une décharge de service sur le temps d'APC.

Nombre de classes maternelle	Nombre de classes élémentaire	Décharge d'enseignement	Allègement ou décharge sur le service d'APC (36h)
1	1	4 jours fractionnables*	6h
2	2	1 jour par mois	6h
3	3	1 jour par mois	18h
4	4	1/4 hebdomadaire	18h
5 à 7	5 à 7	1/4 hebdomadaire	36h
8	8 et 9	1/3 hebdomadaire	36h
9 à 12	10 à 13	1/2 hebdomadaire	36h
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	36h

\* 2 ou 3 jours avant les vacances d'automne / 1 ou 2 jours en mai-juin

### Constats & revendications :

Le SNUipp-FSU porte au cœur de son projet syndical un abaissement de la charge de travail de tous les personnels et donc des directeur-trice-s.

Pour cela, il propose d'améliorer significativement les décharges de direction :

- 1 à 3 classes : ¼ de décharge
- 4 à 6 : ½ décharge
- 7 à 9 : ¾ décharge
- + de 10 : décharge totale

De plus, les classes et dispositifs spécifiques doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge (ULIS, UPE2A, etc.) pour répondre notamment à la multiplicité des ESS.

## Carrière

### Promotion

Concernant la classe exceptionnelle qui ne bénéficierait qu'à 10% des PE, le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et refuse l'idée qu'il y aurait des enseignants de "seconde zone". Il revendique de vraies améliorations salariales en direction de l'ensemble des personnels et pour les directeurs et directrices dont on doit reconnaître l'engagement pour la réussite des élèves.

## Mouvement

Il intervient dans le cadre départemental, après consultation de la CAPD. Il est ouvert dans un premier temps aux seuls directeurs en poste. Les nominations interviennent ensuite sur les emplois vacants.

Des académies font de certains postes de direction des postes à profil alors que leur obtention est déjà conditionnée par l'inscription sur la liste d'aptitude. Le SNUipp-FSU dénonce ces dispositions contraires à des affectations basées sur des critères transparents, équitables et connus de tous.

Le SNUipp-FSU continue de demander la suppression du double barème dans le département. Cette distinction participe à la division entre les personnels.

## Alléger les tâches de la direction d'école : une urgence !

Le syndicat continue de demander à ce que les missions de la direction d'école soient priorisées et recentrées autour de tâches indispensables en lien avec la vie de l'école et au service des élèves. Des lignes plus claires doivent être tracées entre les responsabilités incombant à l'État et aux collectivités territoriales. Il faut que le cœur de la fonction soit l'animation de l'équipe. Cela passe par :

- L'accès à internet avec du matériel adapté et en bon état de fonctionnement ainsi qu'une formation à l'usage des outils informatiques
- Une limitation des mails, des enquêtes doublons, etc.
- Des outils plus adaptés aux écoles en supprimant notamment les responsabilités sur lesquelles les directeur-trice-s n'ont pas la main ou pas l'expertise
- Des réunions sur le temps scolaire avec un remplacement systématique pour les rencontre institutionnelles (équipes, ESS, mairie,...)
- Des opérations de passage en collège simplifiées et la fin de la saisie AFFELNET par les directeur-trice-s