

Améliorer et conforter la **direction** et le fonctionnement de l'école

ÉTAT DES LIEUX

Le suicide d'une directrice en septembre 2019 a révélé au grand jour la charge de travail et l'épuisement des directeurs et directrices d'école. Pour première réponse, le ministère a lancé une enquête auprès de ces personnels. Alors que toutes et tous demandaient en priorité une aide administrative et au fonctionnement de l'école, un allègement des tâches administratives et plus de temps de décharge d'enseignement, aucune de ces mesures n'a été retenue, ni celles de simplification administrative que proposait le SNUipp-FSU. Le ministère a continué d'augmenter les tâches notamment lors de la crise sanitaire, et n'a rehaussé les quotités de décharge que pour une partie des écoles. Quant aux aides humaines au quotidien, la réponse apportée par des volontaires en service civique en mission dans les écoles n'a été ni adaptée, ni suffisante.

Alors que la profession rejetait à 91% tout statut hiérarchique au sein de l'école, le ministre a favorisé le vote de la loi Rilhac « créant la fonction de directrice ou de directeur d'école » et initié des expérimentations comme à Marseille qui remettent en cause le fonctionnement actuel de l'école s'appuyant sur un collectif de travail. Ainsi les directeurs et directrices voient s'accroître la dégradation de leurs conditions de travail et se profiler un nouveau rôle de « manager » qu'ils et elles refusent.

NOTRE ANALYSE

Si le syndicat a obtenu une première étape d'augmentation des quotités de décharge, les petites écoles – les plus nombreuses – ont été laissées de côté et aucun plan pluriannuel visant à améliorer la fonction n'a été adopté. S'appuyant sur le surcroît de travail lié à la crise sanitaire, le SNUipp-FSU a gagné le versement exceptionnel, puis la pérennisation d'une indemnité de 450 € bruts annuels. Le SNUipp-FSU s'est opposé à un « statut » pour la direction d'école, que l'adoption de la loi Rilhac remet sur le devant de la scène en lui conférant une « autorité fonctionnelle ». Cette évolution fait écho aux conclusions du Grenelle prévoyant que le ou la directrice participe à l'évaluation des PE. Elle n'inscrit pas l'autorité hiérarchique dans le texte mais la permet. Elle n'apporte que de modestes avancées, qui ne répondent pas aux demandes prioritaires : du temps, une aide humaine pérenne et formée, une augmentation des quotités de décharge. Elle porte aussi un recul sur la formation. En fait, la direction d'école risque de se retrouver plus isolée que jamais, sans pouvoir s'appuyer sur le collectif qui permet à l'école de tenir, particulièrement en période de crise.

nos propositions

Un-e directeur-trice restant pair parmi les pairs, en dehors de tout statut hiérarchique.

La création d'emplois statutaires à temps plein pour assurer une aide à la direction et au fonctionnement de chaque école.

L'amélioration du temps de décharge des directeur-trices en créant des moyens à cet effet. Chaque école doit bénéficier d'au moins 1/4 de décharge :

- 1 à 3 cl : 1/4 de décharge
- 4 à 6 cl : 1/2 de décharge
- 7 à 9 cl : 3/4 de décharge
- + de 10 cl : décharge totale

Une formation initiale sur le temps de travail, débutant avant la prise de fonction et s'étalant sur une année puis une formation continue régulière de qualité, répondant aux besoins.

L'allègement et la suppression de tâches administratives pour prioriser et recentrer les missions de la direction d'école autour des tâches indispensables pour la vie de l'école et au service des élèves.

CE QUE PENSE LA PROFESSION

L'ORGANISATION DE L'ÉCOLE AUTOUR D'UN-E DIRECTEUR-TRICE « PAIR PARI MI SES PAIRS » RECUEILLE

85%

D'AVIS POSITIFS AUPRÈS DES ENSEIGNANT-ES

85%

DES ENSEIGNANT-ES ESTIMENT QUE L'ORGANISATION HIÉRARCHIQUE TRADITIONNELLE AUTOUR D'UN DIRECTEUR « SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE » NE PEUT PAS AIDER À AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE, DONT 58% « PAS DU TOUT »

Résultats de l'enquête « École & métier » Harris-SNUipp-FSU 2022.