

<https://47.snuipp.fr/Chantier-reforme-des-retraites-Atelier-no3>



Chantier réforme des retraites : Atelier n°3

- Société - Les Retraites en question - Archives 2019-2020 -

Date de mise en ligne : vendredi 7 février 2020

Dernière mise à jour : 7 février 2020

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Le 4 février s'est tenue la troisième réunion multilatérale du chantier « réforme des retraites » intitulée « Amélioration du fonctionnement des collectifs pédagogiques ».

Cette réunion s'est déroulée en quatre temps où ont été abordés :

- le collectif pédagogique : le soutien et l'engagement des enseignants-es, l'organisation pédagogique de l'école, le rôle de la direction d'école dans l'animation du collectif pédagogique, l'aide aux élèves à besoin spécifiques ;
- La conduite de l'action au sein de l'école – Le projet d'école : le conseil d'école, les RASED, le lien école famille ;
- Le pilotage élargi / lien IEN-CPC-équipe pédagogique : la formation des équipes et leur accompagnement, le renforcement des compétences des professeurs ;
- Les cercles concentriques autour de l'établissement : coopérations entre équipes d'école, écoles / collèges, coopérations écoles communes, les besoins des élèves en lien avec les partenaires du médico-social.

Ce qu'a porté le SNUipp-FSU

Le SNUipp-FSU a porté la complexité croissante des métiers de l'éducation, le collectif comme identité du premier degré et comme ressource indispensable au fonctionnement des écoles, la nécessité d'une formation initiale et continue des tous-tes les enseignants-es au travail collaboratif, la reconnaissance et le besoin de temps, la déconnexion des temps élèves/enseignants-es, la restauration des PDM et des RASED, une véritable médecine scolaire, un travail interministériel pour faire face à l'attente de prise en charge des élèves dans les structures médico-sociales, une inclusion de qualité, le rôle d'animateur et de coordonnateur de la direction d'école, un accompagnement des équipes qui reconnaisse leur professionnalité et redonne aux CPC tout leur rôle, l'élaboration de projets qui font sens en lien avec le terrain, la demande d'en finir avec le travail empêché par des prescriptions et la reddition de comptes inutiles.

Le SNUipp-FSU a revendiqué un collectif pédagogique vu comme un espace de collaboration et d'élaboration et non comme un lieu de protocolisation et de formalisation. Il a demandé le retrait du vadémécum pilotage et le respect du schéma directeur imposant de recenser les demandes de formation des enseignants. Il a réaffirmé que la nécessité du travail collectif ne pouvait pas se traduire par une modification à la hausse des ORS (travail sur temps de vacances en particulier).

Les réponses de l'administration ont été les suivantes :

- Le ministère entend au travers de ces rencontres « retraite » en profiter pour « améliorer le service public d'éducation », c'est l'une de ses trois priorités ;
- L'administration a pris note des différentes propositions de l'ensemble des organisations syndicales et constate qu'un certain nombre d'entre elles raisonnent avec leurs travaux en cours ;
- Elle reconnaît que les pratiques injonctives ou trop dirigistes des IEN doivent évoluer vers un dialogue fondé sur

le respect et des organisations modernisées sans pour autant passer à « les équipes font ce qu'elles veulent », elle rappelle que le cadre ministériel ne peut être ignoré ;

- L'école inclusive est une question d'adaptation sociale à une demande sociale et doit répondre à la demande des familles de scolariser leur enfant dans les classes ordinaires. Des travaux sont en cours pour simplifier et améliorer les documents et le lien école MDPH ;
- Un travail de coopération avec les ESMS est en cours pour verrouiller qui fait quoi, quelles responsabilités entre l'école et l'univers du médico-social ;
- La DGSECO précise qu'elle ne considère pas l'école comme une entreprise cependant les relations hiérarchiques imposent des compétences particulières. Pas de mise sous tutelle, mais la présence d'acteurs RH, la nécessité de développer des capacités managériales, des capacités et compétences particulières, un profil particulier, la formation au travail en équipe. Il faut avoir une attention sur le recrutement car animer et coordonner c'est du management. Les directeurs et directrices d'école en font partie.

En conclusion

La **dimension managériale** dans la gestion des personnels se confirme. La **place des directeurs et des directrices d'école est affirmée comme un maillon essentiel** de ce management, avec en particulier le rôle de « motivation » de leurs collègues. **Le développement du profilage des postes, l'instrumentalisation du collectif pédagogique pour imposer des pratiques est à craindre tout comme le renforcement du travail collectif imposé.**