

<https://47.snuipp.fr/Groupe-departemental-de-travail-direction-d-ecole>



Groupe départemental de travail « direction d'école »

- Métier - Direction et fonctionnement de l'école -

Date de mise en ligne : samedi 30 janvier 2021

Dernière mise à jour : 30 janvier 2021

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

L'objectif de ce groupe de travail est de répondre avec les moyens départementaux aux directives nationales parues dans la circulaire du 25/08/2020.

BO n°32 du 27 août 2020 :

[Circulaire du 25-8-2020 \(NOR : MENH2022578C\)](#)

Sommaire

- [Donner du temps aux directeurs·trices.](#)
- [Simplifier](#)
 - [Charte des bonnes pratiques entre \(...\)](#)
 - [COEE](#)
 - [PPMS](#)
- [Accompagner les directeurs·trices \(...\)](#)
 - [Directeur référent départemental](#)
 - [Formation et échanges entre pairs](#)

Ce groupe est constitué de :

- 7 participant-es au titre de la représentation syndicale (3 SNUipp-FSU, 2 SE-UNSA, 1 FO, 1 SGEN-CFDT).
- 7 directeurs et directrices de chaque circonscription choisi-es par leur IEN selon les critères suivants : diversité des tailles d'école, diversité d'ancienneté dans l'exercice de la fonction de direction, et parité.
- IEN -A
- IA

Nous relevons deux problèmes liés à cette composition :

- **Elle ne respecte pas la représentativité des élections professionnelles. Afin de ne pas pénaliser la profession d'un éventuel report, nous n'avons pas souhaité faire valoir ce droit . Pour rappel, nous sommes l'un des dix derniers départements à organiser ces groupes de travail.**
- **Il n'y a dans le groupe des directeurs·trices qu'une seule directrice d'école de 3 classes et moins alors que ces écoles représentent 55% (171 sur 311) des écoles du département**

En guise d'introduction, monsieur l'Inspecteur d'académie se remémore le temps où il travaillait au ministère sur la question de la direction d'école, fonction centrale dans la vie de l'école.

De son expérience d'instituteur, il assure que du point de vue du citoyen lambda, le directeur d'école occupe une place centrale dans le fonctionnement de l'école. Par conséquent, c'est une fonction qui provoque beaucoup d'attente. Une attente correspondant à un "pouvoir" réel ou fantasmé. La fonction change car les rapports sociaux changent. L'école est de plus en plus confrontée à des logiques clientélistes car les rapports sociaux sont organisés comme cela.

En ce sens, il considère que les directeurs occupent une fonction à part. Pour lui, le débat s'est trop attardé autour de la question du statut et du directeur supérieur hiérarchique mettant de côté sous le prétexte de l'équité avec l'ensemble des collègues que la direction est une fonction à part. Il souhaite que ce groupe de travail ne soit pas centré sur la question du statut car elle ne sera pas prise départementalement.

Ainsi, il y a des évolutions à envisager qui ne doivent pas se cantonner à l'adaptation individuelle.

Nous notons que le MEN envisage les évolutions de la fonction de directeurs·trices comme une nécessité pour notre « bien ».

Le SNUipp-FSU47 intervient pour lui faire remarquer que sa parole ne féminise pas la fonction de la direction, alors même que notre profession est plutôt féminine, même si la représentation masculine est plus forte pour les postes de direction. Il reconnaît le bien-fondé de la remarque et s'engage à essayer.

Les axes de travail de ce groupe seront :

- donner du temps aux directeurs-trices
- simplifier et donner de la visibilité
- accompagner les directeurs-trices et renforcer les échanges entre pair-es.

Donner du temps aux directeurs-trices.

Pour les remplacements, le DASEN a fait le choix d'assurer en priorité les décharges des directeurs-trices des écoles de moins de 4 classes. Nous regrettons cependant que cela soit au détriment du remplacement des collègues en arrêt maladie, ce qui impacte les directeurs-trices qui doivent réorganiser les classes au pied levé. Cette situation ne facilite pas leur travail finalement.

Nous demanderons en fin d'année scolaire un état des lieux.

Pour les écoles d'une classe, nous faisons remonter à l'inspecteur le problème des 4 jours de décharge pour les directeurs-trices à qui il a été refusé de s'organiser en demi-journées pour des problèmes de remplacement, qui fixent une journée entière pour au final se retrouver non remplacé-es. Entraînant une surcharge de travail sur leur temps personnel et du retard dans leurs tâches administratives.

L'IA assure qu'il attend les préconisations du ministère car ce n'est pas lui qui peut augmenter le temps de décharge. Il tient à rappeler qu'il accorde une égalité d'importance entre les grandes et petites écoles.

Il faut savoir qu'une augmentation du temps de décharge des petites écoles a été actée lors d'un groupe de travail ministériel. Le texte officiel est en attente. Cependant, le projet de loi de finance 2021 ne prévoit pas de postes en nombre suffisant pour donner à toutes et tous le nombre de jours de décharge nécessaires pour assurer sereinement leur fonction, ni de la revaloriser.

D'autre part, le SNUipp-FSU47 a abordé l'impact des équipes éducatives et des ESS sur le temps de travail lié à la fonction de direction : la suppression des RASED impactant la fonction des directeurs-trices notamment en multipliant les réunions.

Les directeurs-trices ont pu témoigner de la part croissante de ces réunions sur leur temps personnel et sur leur temps de décharge. Les équipes éducatives se déroulant principalement sur la pause méridienne ou après la classe et les ESS sur le temps de décharge (pour les écoles de plus de 3 classes). Il lui est rappelé qu'un compte-rendu d'équipe éducative prend au minimum 1h de rédaction.

Le DASEN semble découvrir la situation et ne comprend pas le nombre important d'équipes éducatives organisées en Lot-et-Garonne, qui, d'après lui, n'ont pas toutes lieu d'être. Pour lui, il y a la responsabilité de l'école mais on oublie aussi celle des parents.

Au sujet de la participation des directeurs-trices aux ESS ou non, les textes réglementaires laissent place à une interprétation.

Une réflexion départementale va être menée sur ces sujets.

Il est étonnant de penser que l'IA ne connaisse pas la réalité du département. Avec 45% des familles vivant dans la pauvreté, il est logique de penser que notre département est plus qu'impacté par les difficultés sociales se transformant au sein du système éducatif en difficultés scolaires.

Nous proposons que certaines équipes éducatives puissent avoir lieu sur le temps de classe avec remplacement des collègues afin de les soulager sur leur temps personnel, le DASEN se heurte à la difficulté des remplacements mais n'est pas à priori contre au cas par cas.

Simplifier

Le groupe de travail propose de travailler en collaboration avec les différents services compétents dans les prochains GT sur :

- Une plateforme collaborative dédiée à la direction d'école regroupant les documents utiles au fonctionnement de l'école.
- ONDE autour de 2 demandes prioritaires :
 - possibilité d'envoi de mails aux familles,
 - fin de la saisie des élèves dans ONDE, gestion par les collectivités dont la compétence est de procéder aux inscriptions des élèves.

La multiplication des interfaces : ADAGE, MAGISTERE, TRIBU, PAGODE, ... ne participe pas de la simplification de la tâche des directeurs-trices, au contraire. Le constat sur l'utilisation de Tribu, qui se veut être une plateforme d'aide à la direction, est dressé par l'IA. La plateforme n'est pas ergonomique, peu opérante, donc pas ou peu utilisée par les collègues.

Pour l'IA, le numérique devrait être une aide au pilotage de l'école : une bonne utilisation va de pair avec une bonne formation.

Charte des bonnes pratiques entre les collectivités locales et l'école

La mise en place d'une « charte des bonnes pratiques » est évoquée afin de clarifier les responsabilités des uns et des autres ainsi que les interlocuteur-trices et les procédures (commandes, travaux, transport...).

COEE

Le SNUipp-FSU aborde le problème des COEE dont certains sont rédigés sans indications précises sur leur contenu, trop nombreux et pas hiérarchisés, ce qui entraîne une perte de temps pour les trier. Le DASEN s'engage à revoir la diffusion du COEE en le catégorisant (des entrées significantes et des envois priorités, étiquetés et rédigés). Il a déjà fait modifier les courriers envoyés en permettant à ceux-ci d'avoir des liens actifs.

PPMS

L'élaboration et la rédaction des différents PPMS est évoquée. Sur les dernières années, la trame changée régulièrement (pas le cas cette année) en a fait une tâche chronophage.

La question de qui écrit le PPMS-AI est posée. Il est porté à la connaissance de l'IA une situation que les collègues rencontrent régulièrement. Quand la rédaction ne va pas, un-e intervenant-e vient à l'école pour dire quoi écrire dans le PPMS. Au final, ce sont quand même les directeurs-trices qui écrivent.

À noter qu'une simplification du PPMS est à l'étude au MEN, tout comme le fait que ce soit une charge indue aux directeurs-trices. Nous ne pouvons que nous en réjouir.

Accompagner les directeurs-trices et renforcer les échanges entre pairs.

Directeur référent départemental

Un-e directeur-trice référent-e départemental-e va être installé-e dans les prochains mois. C'est un-e pair-e qui accompagne et aide ses pair-es. Le DASEN a précisé qu'il n'y aura pas de compte à rendre à la hiérarchie sur la teneur des échanges eus avec les collègues.

Son recrutement va se faire sur appel à candidature. Le DASEN propose aux membres du groupe de travail de participer à l'écriture de la fiche de poste.

Formation et échanges entre pairs

Le DASEN propose la mise en place de temps de rencontres régulières pour partager entre pair-es les besoins et les préoccupations. Néanmoins, aucun calendrier, ni organisation ne sont proposé-es. Nous serons attentif-ves à ce que les paroles soient suivies d'actes.

Pour la formation, le groupe a 3 propositions :

- Intervention des directeurs-trices déjà en poste lors des formations initiales des nouveaux/nouvelles directeurs-trices
- Mise en place d'une formation continue basée sur les missions liées à la direction et au fonctionnement de l'école, à partir d'un recensement des besoins exprimés.
- L'organisation d'échanges entre pair-es avec ou sans IEN

Pour le SNUipp-FSU, c'est avec du temps, des moyens humains, de la liberté, de la confiance, de la formation et une véritable revalorisation sans condition que les conditions de travail s'amélioreront pour nos collègues, quelle que soit la fonction qu'ils/elles occupent dans l'école.

Le conseil des maître-sse-s doit rester l'instance de régulation et de gestion des écoles.

Nous avons à cœur de porter comme à notre habitude la parole de la profession et invitons donc tou-tes les collègues qui le souhaitent à nous faire remonter leurs retours sur ces sujets.

Le prochain groupe de travail aura lieu le jeudi 18 mars 2021.