

Préambule :

La crise sanitaire a confirmé aux yeux de tous combien les directrices et directeurs font preuve d'autonomie et de sens des responsabilités pour gérer au mieux leur école dans l'intérêt des élèves, des familles, et des personnels. Après 15 mois aux avant-postes de cette crise, ils ne patienteront pas davantage pour que leur rôle soit pleinement reconnu et soutenu. Ce qui a permis à l'École d'affronter la crise doit pouvoir être conforté et perdurer pour la réussite des élèves et la qualité de vie au travail de tous les personnels.

Comme indiqué lors de la réunion du groupe de travail du 21 juin, pour le SE-Unsa les projets ministériels pour la direction d'école doivent comporter deux volets complémentaires et indissociables : faciliter l'exercice de la fonction de directrice ou directeur, et améliorer le fonctionnement de l'école.

1°) Bilan des mesures déjà adoptées

Les **groupes départementaux de directeurs** peuvent être des leviers d'amélioration mais ils n'ont pas encore trouvé leur rôle. Le SE-Unsa est en attente des travaux de la mission confiée par le ministre à l'Inspecteur général Coignard pour les rendre plus efficaces. Pour le SE-Unsa, ces groupes départementaux ne doivent pas débattre vainement de problématiques nationales mais se concentrer sur des conditions de mises en œuvre départementales et sur des questions concrètes : quels appuis dans le département pour le PPMS ou quel calendrier voire quel intérêt de remontées sur des projets par exemple.

L'expérimentation d'un **référént direction** est une bonne initiative. Le SE-Unsa souhaite que sa mise en œuvre soit généralisée. Pour cela, des moyens supplémentaires doivent y être consacrés (en ETP, mais aussi pécuniaires pour compenser la perte financière engendrée par la prise de fonction sur ce poste pour un directeur qui deviendrait référént direction à temps complet). Le SE-Unsa propose une **fiche de poste type** pour cette mission, jointe à ce document. Néanmoins, le cadrage doit pouvoir être précisé localement afin de répondre aux besoins particuliers de chaque territoire.

Malgré les précisions apportées par la circulaire du 25 août 2020 sur les fonctions et conditions de travail, **la gestion des 108 heures** (dont la pleine responsabilité de la programmation et de la mise en œuvre dépend de la directrice ou du directeur avec les équipes pédagogiques), ainsi que celle des **deux journées de formation** minimum par an ont créé des tensions.

Enfin, alors que des consignes claires avaient été données nationalement à ce sujet, **les décharges des écoles de 1 à 3 classes** sont loin d'avoir été mises en œuvre partout. Pour le SE-Unsa, il est nécessaire de s'assurer de leur effectivité et de leur régularité dès la rentrée 2021 alors qu'une augmentation du nombre de jours a été actée.

2°) Points soumis à concertation

• 2-1 Le volet décharges

Le SE-Unsa demande une **programmation pluriannuelle des décharges**. Afin d'éviter les effets de seuil, celle-ci doit être plus progressive que le schéma cible proposé par le ministère. En parte-

nariat avec d'autres organisations syndicales et associations de directrices et directeurs, le SE-Unsa propose une programmation pluriannuelle sur 5 ans, déjà présentée lors de l'audience du 22 mars auprès du cabinet, qui est à retrouver ci-dessous (et jointe à ce document) :

| Type d'école | 1 classe | 2 classes | 3 classes | 4 classes | 5 classes | 6 classes | 7 classes | 8 classes | 9 classes | 10 classes | 11 classes | 12 classes | 13 élém | 13 mat | 14 et plus | TOTAL ETP supplémentaires |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|--------|------------|---------------------------|
| 2021-2022 Acté | 6 jours | 12 jours | 12 jours | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,33 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,75 | 1 | 1 | |
| Rentrée 2022 ETP supplémentaires | 6 jours | 12 jours | 18 jours 245 ETP | 0,25 | 0,25 | 0,33 336 ETP | 0,33 245 ETP | 0,33 | 0,5 | 0,5 | 0,75 305 ETP | 1 480 ETP | 1 185 ETP | 1 | 1 | 1796 |
| Rentrée 2023 ETP supplémentaires | 12 jours 145 ETP | 18 jours 217 ETP | 18 jours | 0,25 | 0,25 | 0,33 | 0,33 | 0,5 410 ETP | 0,5 | 0,75 416 ETP | 1 306 ETP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1494 |
| Rentrée 2024 ETP supplémentaires | 12 jours | 18 jours | 18 jours | 0,33 479 ETP | 0,33 433 ETP | 0,33 | 0,33 | 0,5 | 0,5 | 1 415 ETP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1327 |
| Rentrée 2025 ETP supplémentaires | 12 jours | 18 jours | 0,25 736 ETP | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,5 489 ETP | 0,5 | 0,75 461 ETP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1686 |
| Rentrée 2026 ETP supplémentaires | 18 jours 145 ETP | 18 jours | 0,25 | 0,33 | 0,33 | 0,5 672 ETP | 0,5 | 0,75 615 ETP | 0,75 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1432 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 7 735 ETP |

Le régime de décharges des écoles élémentaires et primaires doit être aligné sur celui des écoles maternelles.

Concernant les écoles qui ne bénéficieraient pas d'une décharge totale (à terme pour les écoles de 7 à 10 classes), le SE-Unsa propose que les directrices et directeurs soient **complètement déchargés de la responsabilité d'une classe, mais conservent**, en complément du temps octroyé pour la direction d'école, **une mission d'enseignement** dans le cadre du projet d'école, sur le principe d'un maître supplémentaire.

• 2-2 Le volet revalorisation indemnitaire en 2022

Le SE-Unsa demande que les directrices et directeurs soient mieux reconnus financièrement par :

- une augmentation de la bonification indiciaire ;
- la création d'un groupe 4 à 9 classes, et celle d'un groupe supplémentaire 15 classes et plus pour la bonification indiciaire ;
- une indemnité de sujétions spéciales de 250 € mensuels minimum.

• 2-3 Conférer à l'ensemble des directeurs une autorité décisionnelle et fonctionnelle

Le SE-Unsa questionne la perspective d'une **lettre de mission** : quel serait le lien avec le projet d'école ? Le SE-Unsa ne souhaite pas que cette possibilité d'une lettre de mission se traduise par davantage de postes à profil.

Le SE-Unsa estime que la directrice ou le directeur ne doit pas donner son avis dans le cadre des **PCCR des enseignants** de l'école. Puisqu'il s'agit d'une évaluation, cela doit rester du ressort de l'IEC.

Dans son document, le ministère prévoit de donner une **voix prépondérante** au directeur en cas de vote en conseil des maîtres ou de cycle, et de **mandater pleinement** les directeurs pour arrêter une décision d'organisation liée au fonctionnement de l'école, après avoir recueilli l'avis des membres des conseils des maîtres ou conseils de cycle, sans avoir à demander l'arbitrage de l'IEC.

(répartition des élèves dans les classes, attribution des classes aux PE, définition des services de surveillance, planning d'usage des installations collectives, etc.).

Le SE-Unsa trouve nécessaire de **confirmer et de consolider les attributions des directrices et directeurs** inscrites dans le décret n° 89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école.

Pour le SE-Unsa, l'expérience de la crise sanitaire a démontré le sens des responsabilités des directrices et directeurs, ainsi que l'autonomie dont ils ont besoin pour gérer au mieux leur établissement dans l'intérêt des élèves, des familles, et des personnels. Ils ont ainsi été amenés à prendre des décisions temporaires et rapides d'aménagement des horaires de leur école pour éviter le brassage des personnes par exemple. Il faudrait donc que soit reconnu et prévu, qu'en cas de situation urgente, les directrices et directeurs puissent prendre toutes les décisions qui s'imposent pour assurer le bon fonctionnement de leur école.

- **2-4 Renforcer le conseil d'école comme levier de l'expression du pilotage par l'équipe autour du directeur d'école en donnant plus de pouvoir délibératif aux conseils d'écoles**

Le SE-Unsa trouve intéressantes les pistes proposées :

- suppression de l'accord préalable du DASEN et de l'IEEN concernant le **projet d'école** avant soumission de celui-ci à la délibération ;
- suppression de l'obligation d'envoi des **procès-verbaux** à l'IEEN ;
- **contrôle a posteriori** du respect de la réglementation et des programmes ;
- **voix prépondérante** donnée à la directrice ou au directeur lors des votes en conseil d'école ;
- autonomie accrue dans la **gestion financière** de l'école (avec accord des communes, mise en œuvre de régies d'avance pour fournitures, fonctionnement, etc.).

Plus précisément concernant les **régies d'avance**, le SE-Unsa pense que l'idée est à approfondir car elle permettrait d'accorder à l'école une autonomie budgétaire au service de son autonomie pédagogique. Néanmoins, il faudra en préciser les contours en travaillant à son fonctionnement réel, notamment sous la forme d'une instance de décision. La responsabilité des décisions prises et des actes réalisés par cette régie d'avance ne saurait reposer seulement sur la directrice ou le directeur.

- **2-5 Donner au directeur d'école la décision de maintien ou de passage anticipé d'un élève en fin d'année scolaire**

Pour le SE-Unsa, donner aux directrices et directeurs la décision de **maintien ou de passage anticipé** d'un élève en fin d'année scolaire contribue à reconnaître l'expertise et la responsabilité des directrices et directeurs. Il faut néanmoins préciser qu'il s'agit de décider de mettre en œuvre la décision du conseil de cycle sans avoir besoin de la validation systématique de l'IEEN.

- **2-6 Donner au directeur l'autonomie d'organisation des 108 h**

Le cadre réglementaire des 108 heures est défini par le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré. Cependant, pour le SE-Unsa, il peut être intéressant de **redéfinir cette répartition en fourchettes horaires** pour les APC, les travaux de concertation, les animations pédagogiques et les réunions de conseil d'école en laissant l'autonomie aux équipes pour arrêter une répartition annuelle validée par les directrices et directeurs.

- **2-7 Améliorer la formation initiale avant prise de fonction et approfondir la formation continue des directeurs d'école**

Pour le SE-Unsa, une **formation initiale** avant prise de fonction et une **formation continue** régulière, toutes deux de qualité, sont fondamentales. Il est également indispensable de veiller à proposer des **animations pédagogiques** spécifiques à la direction d'école.

Enfin, l'**inclusion scolaire** doit également être un des axes de ces formations car elle est devenue une part importante de la vie des écoles.

- **2-8 Donner au directeur le pouvoir d'attribuer à un professeur de son école une mission spécifique liée à un besoin local**

Il est intéressant de pouvoir accéder à des **IMP** (indemnités pour mission particulière) dans le 1^{er} degré. Néanmoins, pour le SE-Unsa, l'**IEN** doit avoir un regard sur cette décision, et un **bilan de la consommation des moyens** doit être établi en CTSD.

Des **précisions** sont à apporter concernant les missions envisagées, le nombre d'IMP ou encore leur montant.

- **2-9 Associer le directeur d'école aux opérations du mouvement infra-départemental lorsqu'il y a des postes à profil dans son école**

Le SE-Unsa réaffirme son **opposition aux postes à profil**. Associer le directeur d'école aux opérations du mouvement, sans visibilité réelle et globale, les mettrait en porte-à-faux et serait préjudiciable au bon fonctionnement du collectif de travail.

3°) Propositions du SE-Unsa sur des points absents de la concertation

- **Aide administrative**

Une **aide administrative** est nécessaire pour aider les directrices et directeurs d'école dans l'exercice de leurs fonctions. Mais pour être une véritable aide, cette assistance administrative doit être **pérenne** et assurée par une personne **formée**.

- **Chargé-es d'école**

Actuellement, les **personnels en charge d'une école à une classe ne sont pas reconnus comme des directrices et directeurs**. Ils ne bénéficient pas de droit réglementaire à la formation, ne sont pas inscrits sur la liste d'aptitude, et leur bonification indiciaire est inférieure à celles des directrices et directeurs. **Le SE-Unsa demande que cette distinction disparaisse**, et que les dispositions réglementaires soient modifiées afin que ces personnels soient reconnus comme des directrices et directeurs d'école à part entière.

- **Fonctionnement de l'école**

Pour le SE-Unsa, **la structuration de l'école doit évoluer pour la réussite des élèves et la sérénité des équipes pédagogiques**. Face à l'absence de statut juridique de l'école, il faut construire un statut d'établissement spécifique à l'école primaire. Les responsabilités seraient ainsi identifiées. Le SE-Unsa souhaite la création d'une fonction de directeur d'établissement public d'enseignement. Le lien de ce directeur envers les enseignants serait fonctionnel et non hiérarchique. L'enseignant, directeur de cet établissement et déchargé totalement, serait alors un interlocuteur institutionnellement reconnu.

Cette transformation de l'école au statut non identifié vers un établissement public d'enseignement ne peut se faire de façon uniforme et à marche forcée. L'expérimentation sur la base du volontariat conjoint des collectivités et des équipes est nécessaire.



Proposition de Fiche de poste **Directeur Référent Départemental**

Profil

- Être Directeur ou directrice d'école, actuellement en exercice, ayant une expérience dans la fonction d'au moins 3 ans.
- Disposer d'une expérience avec un haut niveau d'expertise dans les trois grands domaines des missions relatives à la direction d'école : animation de l'équipe pédagogique, fonctionnement de l'école, relations avec les parents et les partenaires de l'école.
- Avoir une bonne connaissance de la réglementation du fonctionnement des écoles et des textes réglementaires en vigueur sur la direction est attendue.
- Cette fonction requiert notamment des qualités d'organisation, d'initiative et de communication.
- Elle requiert également le sens de l'État et du service public.

Missions

- Être une écoute attentive non hiérarchique voire un médiateur de proximité pour certaines problématiques en cas de conflits (parents, adjoints, maire...)
- Proposer des modalités de travail et de contenus, animer des échanges entre pairs par circonscription ou bassins d'école et mutualiser des pratiques.
- Apporter des réponses réglementaires en lien avec les services juridiques de l'Education nationale.
- Pouvoir aider à la constitution de dossiers administratifs.
- Participer à la conception et à la formation initiale et continue des directeurs en ayant pu préalablement identifier leurs besoins et les attendus de la fonction.
- Avoir une mission d'accompagnement renforcée des néos directrices et directeurs.
- Pouvoir mettre en relation des directrices et directeurs ayant eu à résoudre des problématiques identiques afin qu'ils/elles puissent échanger en autonomie.
- Être garant du référentiel métier de directeur d'école auprès du conseil d'IEN, dans le respect de la charte de confiance.
- Pouvoir être un relais auprès des services de la DSDEN concernant le suivi des dossiers sensibles (informations préoccupantes, faits établissements...)
- Coordonner les travaux du groupe départemental des directrices et directeurs d'école, en assurer la communication et le suivi des décisions.
- Animer un espace collaboratif en ligne.



Positionnement par rapport à la hiérarchie

Placé directement sous l'autorité du DASEN, le directeur référent lui rendra compte de son activité selon les modalités qu'ils auront définies ensemble.

Mode de nomination

Les candidats devront faire valoir devant un jury leur expérience et leurs motivations pour occuper ce poste.

Le jury se réunira à l'issue pour déterminer leur choix. Le jury est composé de l'IENA, d'un IEN, d'une directrice ou d'un directeur en poste coopté par la DSDEN ne faisant pas acte de candidature.

Le directeur référent sera nommé pour 3 années par le DASEN.

La nomination devra avoir lieu au plus tard à la fin de l'année scolaire N-1.

Moyens / Conditions d'exercice

Il conservera le bénéfice de son poste durant sa mission.

Il bénéficiera à minima d'un mi-temps, spécifiquement pour cette mission.

(Chaque Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale prévoira à minima un équivalent temps plein pour assurer ces missions dans le cadre des opérations de mouvement).

Il bénéficiera d'une indemnité de sujétion spéciale et des points d'indice correspondant à la direction d'une école du groupe 4 (10 classes et plus).

Il bénéficiera également d'un volant d'indemnités de déplacement lui permettant d'aller à la rencontre des directeurs et directrices l'ayant sollicité.

Il disposera d'une adresse mail, d'un téléphone portable et d'un espace de travail dédié pour cette mission.



Groupe de travail inter-partenarial direction

| Type d'école | 1 classe | 2 classes | 3 classes | 4 classes | 5 classes | 6 classes | 7 classes | 8 classes | 9 classes | 10 classes | 11 classes | 12 classes | 13 éléments | 13 mat | 14 et plus | TOTAL ETP supplémentaires |
|----------------------------------------|---------------------|--------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|----------------|-----------|---------------|------------------------------|
| 2021-2022 Acté | 6 jours 12 jours | 12 jours | 12 jours | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,33 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,75 | 1 | 1 | |
| Rentrée 2022 ETP supplémentaires | 6 jours | 12 jours | 18 jours 245 ETP | 0,25 | 0,25 | 0,33 336 ETP | 0,33 245 ETP | 0,33 | 0,5 | 0,5 | 0,75 305 ETP | 1 480 ETP | 1 185 ETP | 1 | 1 | 1796 |
| Rentrée 2023 ETP supplémentaires | 12 jours | 18 jours | 18 jours | 0,25 | 0,25 | 0,33 | 0,33 | 0,5 410 ETP | 0,5 | 0,75 416 ETP | 1 306 ETP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1494 |
| Rentrée 2024 ETP supplémentaires | 12 jours | 18 jours | 18 jours | 0,33 479 ETP | 0,33 433 ETP | 0,33 | 0,33 | 0,5 | 0,5 | 1 415 ETP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1327 |
| Rentrée 2025 ETP supplémentaires | 12 jours | 18 jours | 0,25 736 ETP | 0,33 | 0,33 | 0,33 489 ETP | 0,5 | 0,5 | 0,75 461 ETP | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1686 |
| Rentrée 2026 ETP supplémentaires | 18 jours | 18 jours | 0,25 | 0,33 | 0,33 | 0,5 672 ETP | 0,5 | 0,75 615 ETP | 0,75 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1432 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 7 735 ETP |

Contact président GDID: Alain REI 14 bd Frédéric MISTRAL 13830 Roquefort la Bédoule
alain.rei@gdid.education Tel : 04 42 73 19 11 Port : 06 33 56 13 07