

Projet de loi emploi fonctionnel de direction : **le point de vue des enseignants ardéchois** **synthétisé par les délégués du personnel du SNUipp-FSU Ardèche**

Mme VICTORY, M. BRUN, M.SAULIGNAC, M.DARNAUD, M.GENEST

Suite à nos échanges avec la profession lors d'une réunion d'information syndicale le mardi 9 juin et à notre visio-conférence de ce jour avec Mme VICTORY, nous vous prions de trouver ci-après des éléments de réflexion de la profession sur le projet de loi d'emploi fonctionnel. Nous attirons votre attention sur cette remontée issue de la profession qui nous a élu à 69% pour la représenter. Il ne s'agit pas de revendications syndicales mais bien de la voix des enseignants ardéchois. Plusieurs thèmes ressortent de l'analyse collective de ce projet de loi.

1. L'Etat semble enfin reconnaître et prendre en compte le décalage entre l'investissement professionnel des directeurs au service de l'École et le manque de soutien et de moyens accordés par l'institution.

Pour en arriver là, il aura fallu le suicide d'une collègue sur son lieu de travail, la demande de la mise en place de 15 mesures d'urgence par notre organisation, passer par une consultation en fin d'année 2019 du ministère auprès des directeurs qui a donné lieu à l'ouverture d'un cycle de concertations avec les représentants des personnels.

Pour mémoire, la [synthèse](#) de cette [consultation](#) sur le site du ministère est la suivante :

Synthèse consultation des directeurs – Novembre 2019 – Site du MEN

Côté temps de travail

- Près de la moitié des directeurs consultés déclarent passer de 11h à 20h aux tâches de direction (46 %). 44 % y passent plus de 20 heures par semaine.
- Ces fonctions empiètent sur leur temps d'enseignement. 91% déclarent que lorsqu'ils sont en classe ils sont souvent interrompus pour répondre à une sollicitation liée à leur fonction de direction.

Une attente d'allègement

Des pistes d'amélioration :

- augmentation du temps de décharge
- la simplification des tâches
- une aide humaine pour la gestion des petites tâches

Un besoin de renfort humain

Les directrices et directeurs expriment plus précisément un besoin d'appui humain pour gérer les accès à l'école en dehors des heures d'entrée ou sortie de classe pour répondre aux appels téléphoniques (48 %) et dans une moindre mesure traiter les messages électroniques (26 %, d'autant plus dans les écoles de petite taille 51 %).

Une attente de formation

Plus d'un directeur sur deux ressent un besoin de formation en connaissance du droit en réglementation (54 %, cette attente est plus élevée dans les écoles de moins de 100 élèves).

Une autorité reconnue, des échanges qui fonctionnent bien avec leurs partenaires

Une majorité des directeurs d'école estiment leur autorité reconnue notamment par les personnels non enseignants (89 %), les IEN (82 %), les conseillers pédagogiques (82 %), les élus municipaux (82 %) et les enseignants (81%, dans les écoles les plus petites le taux est moins élevé).

8% seulement demandent un statut

2. Une méthodologie et un calendrier qui interrogent

La proposition de loi vient non seulement percuter l'agenda social prévu mais viendrait également bousculer profondément le fonctionnement de l'École qui apparaît aujourd'hui équilibré. Sous couvert d'apporter des réponses à de légitimes revendications portées par les personnels (**du temps, une simplification des tâches, une aide humaine**), ce projet de loi utilise des termes lourds de conséquences (« *emploi fonctionnel* », « *déléataire de l'autorité académique* ») non déclinés dans le texte. Ceux-ci seraient précisés ultérieurement par un cadre

réglementaire que nous ne connaissons encore pas, laissant ainsi place à de multiples ambiguïtés et interprétations. « *Un décret fixe les responsabilités des directeurs d'école maternelle, élémentaire ou primaire ainsi que les modalités d'évaluation spécifique de la fonction* ». La profession ne dispose d'aucune lisibilité quant à la nature de la fonction, aux conditions de nomination, révocation, formation, évaluation...

3. La délégation d'autorité académique remet en question le cadre de travail collectif

Actuellement, le [référentiel métier des directeurs d'école](#), issue de la circulaire n°2014-163 du 01/12/2014, dans sa partie II-d, cadre les responsabilités du directeur relatives au fonctionnement de l'école. On peut y lire que « *le directeur répartit les moyens d'enseignement [...] et fixe, après avis du conseil des maîtres, les modalités d'utilisation des locaux scolaires pendant les horaires d'enseignement* ». « *Après avis du conseil des maîtres, le directeur répartit les élèves en classes et groupes et arrête le service de tous les enseignants nommés à l'école* ». « *Le directeur organise le service et contrôle l'activité des personnels territoriaux, pendant leur temps de service à l'école, ainsi que des personnels contractuels affectés à l'école* ».

La délégation d'autorité académique laisse à penser qu'un pouvoir de décision supplémentaire serait attribué aux directeurs. L'objectif du projet de loi est surtout d'offrir la possibilité de se passer de l'avis du conseil des maîtres, brisant ainsi les collectifs de travail et remettant en cause le modèle de fonctionnement des écoles.

L'objectif du projet de loi est avant tout de placer un échelon hiérarchique au sein des écoles et de se caler sur l'organisation des établissements du second degré, les moyens en moins. De plus, la délégation d'autorité masque également une délégation de missions que les directeurs devront assumer en plus. Cela va à l'encontre de leur revendication d'allègement des tâches.

4. L'emploi fonctionnel : une notion aux contours flous

Les « *emplois fonctionnels* », dans la Fonction publique, sont des postes à responsabilités sur lesquels les personnels sont nommé.es pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable et soumis.es à une obligation de mobilité. Un « *emploi fonctionnel* » se définit aussi par ses modalités de recrutement, ses missions et, ses conditions d'accès..., laissées à l'appréciation des DASEN et des situations locales.

La mise en place de ce type d'emploi peut être source d'instabilité et ne sécurise pas la fonction. Au contraire, elle générera de nouvelles pressions et missions, à l'opposé de ce que demande la majorité des directeurs et directrices. De plus, les « *délégation de l'autorité académique* » et « *emploi fonctionnel* » pourraient leur être retirés par l'autorité hiérarchique, instaurant ainsi une précarité de carrière pour les personnels et de stabilité pour les écoles.

En Ardèche, les postes de direction d'école sont en moyenne demandés par 2 personnes au mouvement départemental (sur 400 participants en moyenne). La mise en place d'emploi fonctionnel pourrait encore rendre moins attractif les postes de direction qui deviendraient des postes à profil où la pression serait encore plus forte que ce que vivent les directeurs aujourd'hui.

5. Le temps : la vraie clé du problème

Disposer de temps pour assumer la direction de l'école est la principale revendication des directeurs. Un des griefs rémanents sur la fonction de directeur est le morcellement permanent des tâches et la solitude dans l'exercice de la fonction.

Les enseignants ardéchois proposent l'attribution de décharges d'écoles qui permettraient une répartition des tâches au sein du conseil des maîtres (avec donc le temps nécessaire pour les effectuer) mais pas une déresponsabilisation de la fonction de direction qui resterait attachée à une personne. Le directeur n'est pas « *meilleur que les autres pour la pédagogie* », des tâches d'animation ou autres pourraient être assumées par des adjoints bénéficiant d'une part de la décharge d'école.

L'exposé des motifs évoque des temps de décharges augmentés à raison d'un « *mi-temps de direction pour les écoles de 5 à 9 classes* » et un temps plein de décharge pour les écoles de 10 classes et plus. Or le projet ne propose qu'une décharge complète au-delà de 8 classes mais avec des contreparties en terme de missions et de travail. Cela ne va pas dans le sens de l'allègement. Les directeurs souhaitent cependant garder « *un pied dans la classe avec du temps d'enseignement* ».

En Ardèche, 58% des écoles ne disposent pas de décharge hebdomadaire. Ce projet de loi n'améliorerait pas leur situation. Il impacterait la situation de seulement 4 % des écoles ardéchoises (7 sur 291). Où se trouve l'amélioration sur la première revendication de la profession ?

Le volume de décharge ne doit pas être automatiquement corrélé aux nombres de classes. Les petites écoles paient une double peine : pas ou peu de décharge et des multi-niveaux à gérer. La fonction de direction ou de chargé d'école implique un minimum de tâches incompressibles qui sont sans lien avec la taille de l'école.

6. La revalorisation : évoquée mais pas inscrite dans la loi

Si elle est annoncée dans l'exposé des motifs, la revalorisation de l'indemnité de direction n'est pas inscrite dans le projet de loi. Si sur le principe la profession s'accorde pour une revalorisation de l'indemnité qui corresponde au temps réel passé à assumer la fonction, elle ne peut cependant être liée à la taille des écoles et doit être uniforme.

7. Mise à disposition d'aide conciergerie ou administrative

L'article 4 prévoit la mise à disposition d'aide par les communes ou groupement de communes par convention. Encore une fois, l'Etat se défausse sur les communes de l'aide à la direction des écoles. Ce transfert de charge déguisé permettra à l'Etat de ne plus engager les moyens qu'il a par ailleurs récemment supprimés (EVS direction d'école). L'Etat demande-t-il aux départements (qui financent les collèges) de payer les emplois de secrétaires de collèges ? Non, il finance ces postes. L'Etat demande-t-il aux régions (qui financent les lycées) de payer les emplois de secrétaires de lycées ? Non, il finance ces postes.

Il est donc temps qu'il assume cette responsabilité au niveau des écoles.

8. Création d'un référent direction d'école : pour quoi faire ?

La multiplication des interlocuteurs est-il la bonne réponse ? Ce référent sera-t-il.elle un.e « super directeur » voire un tiers chargé de veiller à la bonne application des consignes ministérielles, académiques, départementales, des bonnes relations avec les partenaires de l'école ou sera-t-il un personnel sur lequel s'appuyer pour des questions juridiques, techniques, pédagogiques...etc... ? Quelle sera la place des IEN ?

Dans la mesure où un décret doit définir les missions et les modalités de recrutement, tout est laissé à interprétation.

En conclusion

Depuis de nombreuses années, la profession s'est exprimée à plusieurs reprises sur les pistes d'amélioration de la fonction de direction. Aujourd'hui, la fonction est plutôt perçue comme repoussoir étant donné le manque de temps, le morcellement des tâches et l'hyper individualisation et investissement qu'elle nécessite. A la lumière des trois principales revendications, observons ce que le projet de loi apporterait :

1 – Du temps ?

Uniquement pour les écoles de plus de 8 classes. Rien pour 96% des écoles ardéchoises.

2 – Une simplification des tâches ?

Deux pistes sont abordées :

→ l'allègement du PPMS (demandé par les directeurs)

→ la non obligation d'organisation des élections en cas de liste unique (un risque pour la démocratie représentative pour le SNUipp-FSU).

Ces deux allègements risquent d'être largement compensés par un alourdissement lié à la délégation d'autorité.

3 – Une aide humaine pour la gestion des petites tâches

Seulement si la commune le peut/le veut.

L'objectif véritable de ce projet de loi est l'instauration d'une hiérarchie à l'école dans l'optique de remettre en question son modèle de fonctionnement. La richesse du primaire place le collectif de travail au cœur du fonctionnement démocratique de l'école, incarné par le conseil des maîtres.ses, coordonné par un.e directeur.trice, pair.e parmi ses pair.es. Pour toutes, ces raisons, nous vous demandons de ne pas suivre ce projet.

Privas le 11 juin 2020, les co-secrétaires du SNUipp-FSU Ardèche,

Elvire BOSC, Houria DELBOSC, Jimmy SANGOUARD.