

[FENÊTRES] SUR COURS


SNUipp - FSU
SUPPLÉMENT
AU N°436
5 JUIN 2017
ISSN1241-0497

DIRECTION & FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE



Direction d'école: des moyens et de la reconnaissance plutôt qu'un statut

✳ On ne fera pas avancer l'école sans les directrices et directeurs, sans leur donner véritablement les moyens de se consacrer aux élèves et à l'animation de leur école. Si le chantier ouvert il y a quatre ans a permis quelques améliorations, on est toujours loin du compte. Et dans le même temps, de nouvelles tâches sont venues s'ajouter. La simplification tant attendue peine à se mettre en place et concerne essentiellement la communication numérique.

L'autonomie des écoles et la création d'un statut pour les directrices et directeurs-sont régulièrement avancés comme une solution miracle et pourraient une nouvelle fois figurer dans les cartons du gouvernement. Avec le risque fort de créer un échelon hiérarchique supplémentaire, sans moyen humain pour répondre aux contraintes administratives et aux responsabilités toujours plus lourdes.

Les directrices et directeurs demandent la reconnaissance de leur travail et les moyens de bien le faire. Pour cela il faut du temps, une aide administrative pérenne, de la formation et une reconnaissance financière.

Pour les enseignants et l'ensemble du personnel, pour les élèves et leurs familles, une direction qui anime et qui coordonne c'est essentiel!

LE FIL DE LA DIRECTION

LA CHARTE
D'ÉQUIPEMENT
DU SNUIPP-FSU

p.2 - 3

DOSSIER

POUR FAIRE AVANCER
L'ÉCOLE, NE PAS SE
TROMPER DE DIRECTION

p.4 - 5

AIDE ADMINISTRATIVE

AIDE À LA
DIRECTION

p.6

INFOS SERVICES

LE POINT SUR LES
INDEMNITÉS ET
BONIFICATIONS

p.7

Direction et mairies : la charte d'équipement du SNUipp-FSU

Parmi ses 16 engagements (voir ci-dessous), le ministère fait état d'« une sensibilisation des maires à la démarche de simplification des tâches administratives au profit d'un fonctionnement efficace des écoles. » Pour répondre à cette logique, le SNUipp-FSU lui a fait part d'une liste de l'équipement de base indispensable au bon fonctionnement d'une école. Une liste minimum à compléter en fonction de la situation locale.



Immobilier

- Une pièce à usage de bureau
- Un espace dédié à l'archivage et aux rangements collectifs divers



Mobilier

- Un bureau avec un fauteuil et des chaises (recevoir les élèves, les parents d'élèves, les partenaires...)
- Une armoire forte (fermant à clé et sécurisée) pour y ranger les documents importants et confidentiels, l'argent en espèces, les chèquiers, le petit matériel (vidéo-projecteur, appareil photo...)
- Malles PPMS (telles que défini au BO) avec renouvellement selon date de péremption
- Une armoire à pharmacie fermant à clé



Équipement

- Un ordinateur de bureau (non obsolète) doté d'un anti-virus
- Un copieur et/ou une imprimante laser couleur connectés à l'ordinateur (nécessaires à la diffusion des affichages officiels)
- Une réserve de consommables en quantité suffisante pour l'ensemble du matériel et un service de maintenance

- Un téléphone (sans fil) équipé d'un répondeur
- Du matériel de bureau : ramettes de papier, timbres (ou franchise postale), clé USB ou disque dur externe, enveloppes (élections des délégués des parents + courriers), petites fournitures (chemises, stylos etc ...) en quantité suffisante
- Une pharmacie et des trousseaux de secours régulièrement renouvelés

- Des panneaux d'affichage pour la communication interne et externe



Autres éléments

- Trois sonneries distinctes (incendie, PPMS, attentat/intrusion)
- Des clés de l'école en nombre suffisant
- Un dispositif pour l'ouverture à distance du portail (visiophone, témoin de fermeture)



16 ENGAGEMENTS : DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉCOLE RESTENT SUR LEUR FAIM

Le 1^{er} mars, le ministre de l'Éducation nationale a rendu publics « 16 engagements pour l'amélioration de l'exercice du métier de direction d'école ». Au-delà d'un catalogue de bonnes intentions et de préconisations générales, les seules réelles nouveautés présentées consistent dans la mise à disposition d'applications informatiques qui sont censées rationaliser et alléger les tâches administratives. Pourtant le levier numérique ne peut suffire à apporter une réponse aux nombreuses sollicitations. La logique d'un cadrage national, la sollicitation des collectivités territoriales pour équiper les écoles ou la référence explicite au terme d'allègement sont des éléments positifs mais doivent rapidement se concrétiser dans les faits. Le SNUipp-FSU continue d'intervenir pour que les directeurs et directrices puissent se dégager de tâches administratives chronophages et se consacrer en priorité au fonctionnement de l'école et à la réussite des élèves.

NOUVELLES APPLICATIONS NUMÉRIQUES

UN ALLÈGEMENT QUI RESTE À DÉMONTRER

Quatre applications sont actuellement développées avec, pour objectifs affichés, la simplification et l'automatisation de tâches administratives.

Pour répondre à l'inadaptation de la Base élèves (BEID), dénoncée par le SNUipp-FSU, le ministère l'a fait évoluer. *Base Elèves* devient *ONDE* (Outil numérique pour la direction d'école), conçu comme un « outil professionnel global » avec une nouvelle ergonomie. Le syndicat appelle toutefois à la vigilance par rapport aux nouvelles données introduites (langues vivantes et CSP) ainsi qu'au risque lié à la loi Ceseda relative au droit d'asile sur lequel il a interpellé le ministère. Parallèlement, *Affelnet* générera automatiquement le nom du collègue de secteur en fonction de l'adresse de l'élève mais laisse inchangé le transfert de tâches vers les écoles déjà dénoncé comme un alourdissement. Les deux autres outils sont adaptés du second degré et doivent maintenant faire leurs preuves. *APAE* (Aide au pilo-

tage et à l'auto-évaluation) qui est un tableau de bord national, automatiquement renseigné par l'importation d'informations disponibles dans les bases de données de l'Éducation nationale. Il remplace les tableaux de bord mis en place localement en dehors de tout cadre. *ORQUESTRA*, lui, a pour objectif la réduction et la programmation des enquêtes. Pour l'heure, la réponse du ministère face à la surcharge se limite à ces nouveaux outils. Pour le SNUipp-FSU, cela ne peut suffire. D'autant que pour les directrices et directeurs, il faut maintenant du temps pour se les approprier et justement... ils en manquent. Clairement, l'amélioration de l'exercice de la direction passe avant tout par l'extension du régime de décharge et la mise à disposition d'un personnel d'aide administrative qualifié et doté d'un statut pérenne.

Portrait d'une jeune directrice d'école

La vraie vie d'une directrice d'école primaire en milieu rural entre passion du métier, réussites, interrogations et difficultés.

Toute jeune mais déjà de l'expérience. À même pas trente ans, Manon Fougères assure pour la cinquième année la direction de l'école de Grosseœuvre, une commune de l'Eure d'un millier d'habitants, située à une quinzaine de kilomètres d'Évreux. Ce n'est pas par vocation que la jeune enseignante a choisi de devenir directrice de cette école de six classes, de la petite section au CM2, mais plutôt parce que c'était la seule façon pour elle de devenir titulaire d'un poste au sortir de l'IUFM. « J'ai commencé par faire fonction sans aucune formation et comme première expérience, ce fût assez rude. Heureusement que je suis tombée sur une équipe de collègues bienveillante qui a su me faciliter la tâche. » Manon a réussi à obtenir le poste au mouvement dès la deuxième année et enfin obtenir la formation qu'elle attendait. « Deux fois quinze jours à mi-temps, en plus de l'intervention des IEN, j'ai beaucoup apprécié de pouvoir

échanger avec de jeunes collègues dans la même situation que moi », témoigne-t-elle. L'occasion de mesurer la « chance » qu'elle a de travailler dans un contexte favorable. « Une équipe stable, une municipalité à l'écoute, des parents conciliants, six heures de décharge par semaine, ce n'est pas le même métier si on l'exerce dans une zone difficile ou dans une petite école sans décharge. »

Plus de reconnaissance, de formation et de décharge

Après une entrée en matière facilitante pour prendre la mesure de sa nouvelle fonction et apprendre des autres, Manon se sent aujourd'hui plus à l'aise et capable d'impulser des projets qui lui tiennent à cœur, comme cette année autour des activités musicales. « Ce qui m'intéresse le plus c'est l'aspect relationnel avec les parents d'élèves. C'est à la fois compliqué et humainement très riche, précise la jeune directrice, mais l'élément important qui permet de se sentir bien, c'est de pouvoir travailler en équipe, comme on arrive à le faire ici malgré nos différences et nos désaccords ponctuels. » C'est pour cette raison que Manon ne voit pas la création d'un statut de directeur comme une avancée, même si elle souhaiterait bénéficier de plus de reconnaissance, surtout en termes de salaire ; « Il y a des discussions qu'on n'aurait pas avec un statut hiérarchique et je ne tiens surtout pas à abandonner la classe. » Quelques nuages dans ce ciel somme toute assez dégagé ? « Avec un jour de décharge, la charge reste lourde sans aide administrative surtout que la plupart de temps on ne voit pas bien l'intérêt des demandes, sans parler de toute la gestion des mails. Il y a certaines périodes, en début ou en fin d'année où je ne vois pas le jour : » Autre point noir, la sécurité des élèves avec la rédaction du PPMS et la multiplication des consignes relatives aux attentats : « On fait les exercices, mais la situation reste assez anxiogène et ma responsabilité en tant que directrice pesante. » Pour améliorer tout ça, Manon voit deux leviers principaux « la formation et un temps de décharge suffisant, surtout pour les petites écoles. »



NICE

LA POLICE À L'ÉCOLE ?

Christian Estrosi poursuit la mise en œuvre d'une politique sécuritaire dans sa ville de Nice, traumatisée par l'attentat du 14 juillet dernier qui a créé un climat pesant jusque dans les écoles. Après avoir équipé tous les directrices et directeurs d'un bip individuel qu'ils peuvent actionner en cas d'alerte, l'édile envisage de placer un policier municipal armé en faction à l'intérieur de chaque école. Cette mesure, inapplicable en l'état car pour l'instant non conforme à la loi, reste suspendue à d'éventuelles modifications législatives consécutives aux élections.

BORDEAUX

DES DIRECTIONS PROFILÉES ABUSIVEMENT

Pour la deuxième année consécutive et sur consigne du recteur de Bordeaux, les directions de 10 classes et plus des cinq départements de l'académie sont attribuées sur la base d'un entretien spécifique, en plus de l'inscription habituelle sur liste d'aptitude. Une pratique pourtant proscrite par une circulaire nationale demandant aux IA/DASEN et aux recteurs de mettre fin à la multiplication abusive des postes à profil, notamment en matière de direction d'école.

PETITES ÉCOLES

AUGMENTER LE TEMPS DE DÉCHARGE

À la rentrée 2016, 36% des écoles, soit toutes celles de trois classes et moins n'avaient toujours pas de décharge hebdomadaire malgré la légère augmentation accordée par le ministère. L'attribution de quatre jours par an pour les écoles à une classe et d'un jour par mois pour celles de deux et trois classes reste étroitement dépendante des moyens de remplacement souvent insuffisants. Pour le SNUipp-FSU, il faut augmenter de façon conséquente le temps de décharge avec un temps hebdomadaire dans toutes les écoles.

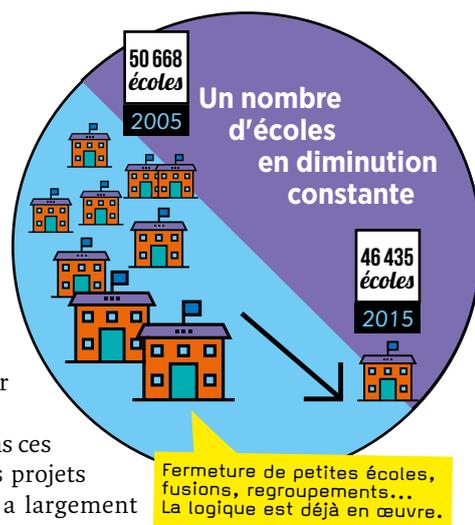
RAPPORT DES 14 VERS L'AUTONOMIE DES ÉCOLES ?

L'Inspection générale a publié en novembre 2015 un rapport* qui réinterroge l'ensemble de l'organisation du premier degré dans la logique de rationalisation des territoires administratifs. Relevant le manque de lisibilité du territoire des circonscriptions, le document préconise un redécoupage en cohérence avec les intercommunalités et les bassins de collège. Les auteurs partent du postulat que l'autonomie des établissements serait un progrès. Le document propose donc pour cela deux scénarios distincts. L'un passe par la création d'un établissement public du 1^{er} degré (EPEP) avec une autonomie budgétaire sur le modèle du 2nd degré, et un directeur devenu chef d'établissement. La taille de celui-ci serait variable (école urbaine d'une quinzaine de classes, une dizaine d'écoles de une à trois classes en milieu rural par exemple...) L'autre repose sur la création d'un établissement public du socle commun (EPSC) assurant une continuité pédagogique de la petite section à la troisième. Le principal du collège deviendrait le chef de l'EPSC, aidé dans sa tâche par un ou des adjoints en charge du 1^{er} degré. Ce serait en finir avec la structuration de l'école pri-

maire actuelle pour aller vers une école intégrée au collège comme en Angleterre par exemple.

Réapparaissent dans ces préconisations des projets que la profession a largement rejetés par le passé. De fait, certaines pistes envisagées sont déjà à l'œuvre : place grandissante des collectivités territoriales (PEDT, contractualisations...), fusion et concentration d'écoles... Pour le SNUipp-FSU, l'école doit rester une structure de proximité avec des interlocuteurs accessibles et clairement identifiés. La création d'un statut d'établissement avec éloignement des lieux de décision à rebours du fonctionnement et de la culture de l'école publique ne pourra que créer de nouvelles difficultés.

*Pilotage et fonctionnement de la circonscription du premier degré (<http://www.education.gouv.fr>)



Paul Devin, secrétaire général du syndicat national des personnels d'inspection (SNPI-FSU)

3 QUESTIONS À



« Les directeurs ont besoin de temps et de formation »

La direction est un

point de « tension » dans le fonctionnement actuel de l'école.

Comment voit-on la chose du côté des IEN ?

Une coopération de qualité entre inspecteur et directeurs est essentielle pour le bon fonctionnement d'une circonscription. C'est donc avec inquiétude que les IEN constatent les difficultés que peuvent rencontrer des directeurs dans l'animation du travail de l'équipe enseignante ou dans les relations avec les familles. L'IEN se doit d'accompagner ces difficultés et d'aider à leur résolution. Malheureusement il est lui-même dans un contexte de croissance

de ses charges qui limite sa disponibilité. Il reste néanmoins essentiel que nous affirmions l'importance majeure de ce travail avec les directeurs à la fois dans une dimension d'accompagnement individuel en fonction des besoins de chaque école et dans une dimension de réflexion collective au sein des réunions de directeurs.

La question du statut revient régulièrement comme une solution aux difficultés liées à la direction d'école. Quelle est votre position ?

Pour le SNPI, l'autonomie des établissements n'est pas une solution capable de résoudre les problèmes actuels. Elle renforce

la nature managériale des relations alors qu'il s'agit de donner les moyens d'une élaboration collective des réponses aux problèmes rencontrés. Par ailleurs, elle donnera aux directeurs des responsabilités qu'ils n'auront pas les moyens de véritablement les exercer.

Quelles priorités pour améliorer la situation sur le terrain ?

Il faut que nous réussissions à donner au travail collectif des équipes enseignantes une place centrale dans l'action professionnelle. Pour ce faire, les directeurs ont besoin de temps et de formation. Pas d'une formation qui cherche à modéliser leurs actions ou restreindre leur rôle à l'injonction de consignes, mais

une formation qui développe leurs capacités à dynamiser la réflexion collective et les projets communs. Les IEN doivent contribuer à ce travail notamment en permettant que les réunions de directeurs soient de véritables temps de concertation et d'élaboration collective. Si le rôle de pilotage de l'IEN est évidemment de veiller à la conformité réglementaire, il doit avant tout contribuer à aider les directeurs à conduire leurs actions au service de l'enjeu essentiel de l'école d'aujourd'hui : démocratiser l'accès aux savoirs et à la culture commune pour permettre à tous les élèves de développer les compétences nécessaires à un exercice libre et responsable de la citoyenneté.



© PHOT / INJA

« La reconnaissance se situe dans une culture et une histoire professionnelle »

Vous participez à un chantier travail du SNUipp 13 autour de la direction d'école. Quelles sont les questions « vives » qui ressortent de ce travail ?

Nous avons proposé aux collègues plusieurs portes d'entrée dans l'analyse de leur métier. Les premiers entretiens mettent le projecteur sur un aspect spécifique de la fonction qui peut constituer une difficulté, celle d'assumer conjointement les tâches de direction et la gestion de la classe. Bien entendu il y a en première analyse les difficultés liées aux conditions de travail : surcharge, multiplication des tâches, temps de décharge... mais il y a aussi tout ce que l'enseignant/directeur doit mettre en œuvre au plus près de sa situation réelle de travail pour « faire ce qu'il y a à faire ». Notre chantier de recherche ne fait que commencer mais il y a déjà fort à parier que c'est sur cette piste qu'il va nous conduire : comment s'organisent les personnels pour mener de front deux activités différentes ? Ce qui est à la fois très couteux pour eux et en même temps, un aspect du métier auquel ils semblent très attachés.

Statut, mission, fonction, métier... Les directrices et directeurs aspirent à une meilleure reconnaissance. Quelle forme peut-elle prendre ?

Bien entendu il y a des leviers à actionner du côté de l'amélioration des conditions de travail. Mais la question de la reconnaissance est aussi à resituer dans la capacité du travailleur à se reconnaître dans une histoire et dans une culture professionnelle. C'est aussi là que se situe la reconnaissance, celle du travail bien fait au regard des normes et des valeurs inscrites dans le métier. C'est donc, de mon point de vue, du côté d'un métier à renforcer, d'une profession sans cesse à construire, qu'il faut œuvrer et non à la recherche d'une solution « miraculeuse ». Réclamer un statut est non seulement un risque dans le contexte libéral actuel, mais aussi une impasse sur le plan de la reconnaissance.

Quelles réponses professionnelles peut-on apporter pour soulager la difficulté des conditions de travail des directrices et directeurs ?

Si on veut améliorer les conditions de travail, alors il faut en exiger de meilleures : Mais si on souhaite aussi que les directeurs puissent s'émanciper dans leur travail, puissent préserver leur santé, alors il faut regarder du côté de leur capacité à faire du bon travail. Un des objets du chantier travail du SNUipp est de construire des cadres de recherche-intervention qui permettent aux directeurs de reprendre la main sur leur métier en mettant collectivement en débat les critères du travail bien fait. Les nouvelles formes de management tendent à faire l'inverse : à isoler les travailleurs et à imposer des normes et des outils élaborés en dehors de la situation de travail, amputant ainsi le pouvoir d'agir de celles et ceux qui travaillent. L'urgence est de retrouver ce pouvoir d'agir.

LE STATUT EN QUESTION

Face aux difficultés et à la surcharge de la direction d'école, certains prônent la création d'un statut. Statut pour la direction et statut d'établissement sont en fait liés. Il s'agit pour l'institution de rationaliser la gestion en regroupant les écoles ou en les rattachant à un collège. Les fusions opérées pour créer une structure à plusieurs sites auraient pour effet de transférer les tâches sur les adjoints en éloignant toujours plus les directrices et directeurs d'école du métier d'enseignant. Pour les enseignants, la transformation des écoles en établissements publics pourrait se traduire de différentes manières : l'accession par détachement à un nouveau corps des « personnels de direction », l'intégration dans un corps spécifique par concours d'accès ou la création d'un emploi fonctionnel avec une mission à durée déterminée. Si l'on se réfère à l'exemple des chefs d'établissements du second degré, la mobilité professionnelle pourrait alors devenir une obligation et l'évaluation du travail et des résultats un critère pris en compte pour l'avancement et la mutation. La pression de la chaîne hiérarchique en serait considérablement renforcée.



Le SNUipp-FSU a conscience de la difficulté d'apporter une réponse définitive à la question complexe de la direction d'école et à résoudre ses problèmes actuels mais il ne pense pas qu'on puisse s'y attaquer à l'aide d'un simple mot magique. La création d'un corps et d'un statut des personnels de direction pour le second degré n'a pas diminué la charge de travail des chefs d'établissement ni réduit le poids de leur responsabilité juridique ou administrative. Bien au contraire.

Aide à la direction

Des personnels précaires à défendre, un métier à construire

CÉCILE (33)

Directrice d'une école primaire à 9 classes

« Quand je vois les difficultés que je rencontre avec les AVS (recrutement, lien avec le collège, absence de formation...) je me dis qu'une aide administrative avec un contrat précaire indigne et non formée ce n'est pas souhaitable.

CATHERINE (93)

Directrice 5 classes en REP+

« Je n'ai plus d'aide administrative et il n'y a plus de recrutement dans le 93, l'enveloppe budgétaire est totalement dédiée à l'accompagnement des élèves porteurs de handicap au vu des besoins exponentiels.

FRANCK (06)

Directeur d'école maternelle

« L'aide administrative me permet de déléguer toutes les micro-tâches de secrétariat et de gestion courante. J'ai donc plus de temps pour me consacrer à la relation aux familles, au suivi de la scolarité des élèves, au fonctionnement interne de l'école, en particulier à l'organisation du travail pédagogique collectif, bref au cœur de la fonction de directeur.

BÉATRICE (13)

Directrice d'une école 8 classes dont une ULIS

« Une des difficultés tient à la gestion de ces contrats par un lycée employeur: comme ils font des contrats très courts, ils sont débordés et les contrats sont signés avec des semaines de retard. Pendant ce temps, la personne n'a pas le droit de venir travailler et on n'a donc pas d'aide.

VIRGINIE (66)

Directrice d'une école maternelle 8 classes

« Ces personnels sont devenus des « indispensables », notamment par leur présence parfois au portail (surtout avec Vigipirate), quand la directrice est en classe mais aussi dans la mission de certaines tâches administratives.

Depuis la rentrée 2005, l'aide à la direction est partiellement assurée par des CUI-CAE. C'est un contrat aidé de droit privé de 24 mois maximum en général, considéré comme un tremplin entre une période de chômage et un retour à l'emploi. Ces personnels sont engagés sur un temps de travail incomplet, sur une durée hebdomadaire de 20 heures maximum par semaine et pour un salaire équivalent au SMIC proratisé (681€ net par mois).

Cette année, 15 000 contrats CUI-CAE seraient consacrés à l'aide à la direction d'école. Pourtant, dans certains départements, l'aide administrative disparaît. Ces contrats se renouvellent sur des missions exclusives d'AVS pour répondre aux préconisations des MDPH. Les missions qui leur sont confiées relèvent essentiellement de tâches administratives, en lien avec la direction de l'école ou du soutien éducatif auprès des enseignants: accompagnement de sorties, aide à la surveillance, animation d'espaces informatiques ou de BCD. Opposé à la précarité dans les écoles, le SNUipp-FSU s'est, dès le départ, mobilisé en faveur de ces personnels afin de faire respecter leurs droits. Temps de travail, formation: ce sont plusieurs recours

aux Conseils des prud'hommes qui ont été gagnés dans les départements. En effet, le contrat doit prévoir un temps de formation, à la charge de l'employeur, afin de permettre au personnel de retrouver un emploi à la fin de son contrat, ce dont se dispensait l'Éducation nationale. De même, sous prétexte d'ouverture des établissements scolaires sur 36 semaines,



les contrats étaient annualisés. La justice a donné raison aux personnels accompagnés par le SNUipp-FSU. Pour le syndicat, plus que jamais l'école a besoin d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école avec des emplois pérennes et statutaires. Il y a urgence à professionnaliser ce métier.

LE POINT SUR LES DÉCHARGES

Depuis 2015, le temps de décharge de service octroyé aux directrices et directeurs s'est étendu. Ils bénéficient également d'un allègement du volant horaire consacré aux APC.

| NOMBRE DE CLASSES | | DÉCHARGE D'ENSEIGNEMENT | ALLÈGEMENT OU DÉCHARGE SUR LE SERVICE D'APC (36 H) |
|-------------------|---------------|--------------------------|--|
| MATERNELLE | ÉLÉMENTAIRE | | |
| 1 | | 4 jours fractionnables * | 6 h |
| 2 | | 1 jour par mois | 6 h |
| 3 | | 1 jour par mois | 18 h |
| 4 | | 1/4 hebdomadaire | 18 h |
| 5 à 7 | | 1/4 hebdomadaire | 36 h |
| 8 | 8 et 9 | 1/3 hebdomadaire | 36 h |
| 9 à 12 | 10 à 13 | 1/2 hebdomadaire | 36 h |
| 13 et au-delà | 14 et au-delà | décharge totale | 36 h |

* 2 ou 3 jours avant les vacances de la Toussaint / 1 ou 2 jours en mai-juin



DE NOUVELLES EXIGENCES DE SÉCURITÉ POUR LES ÉCOLES

Les attentats et le contexte de menace terroriste ont amené le ministère de l'Éducation nationale à diffuser de nombreuses circulaires et instructions pour prévenir les risques et mettre en œuvre les mesures de sécurité dans les écoles et établissements scolaires. Parfois dans une précipitation rendant la responsabilité des personnels en charge de

la direction peu claire et anxiogène. Le SNUipp-FSU a voulu clarifier la situation et publie un « Question sur » traitant de ces questions.

LE POINT SUR LES INDEMNITÉS ET BONIFICATIONS

BONIFICATION INDICIAIRE (BI)

classe unique → 3 points
2 à 4 classes → 16 points
5 à 9 classes → 30 points
10 cl. et plus → 40 points

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

→ 8 points

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE DES DIRECTEURS D'ÉCOLE ET D'ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS (ISS): MONTANT ANNUEL

1 à 3 classes → 1795,62 €
4 à 9 classes → 1995,62 €
10 classes et plus → 2195,62 €

→ L'indemnité est majorée de 20 % pour les écoles et établissements en REP et de 50 % pour les écoles et établissements en REP+.

Intérim de direction: 150 % de l'indemnité de sujétion spéciale.

CUMUL PAR MOIS (BI + NBI + ISS)

| | ORDINAIRE | | REP | | REP+ | |
|------------------------|-----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|
| | brut | net | brut | net | brut | net |
| Classe unique | 201,12 € | 170,66 € | 231,04 € | 235,15 € | 275,93 € | 266,14 € |
| 2 à 3 classes | 261,96 € | 219,93 € | 291,88 € | 245,72 € | 336,77 € | 284,42 € |
| 4 classes | 278,62 € | 234,30 € | 311,88 € | 262,96 € | 361,77 € | 305,96 € |
| 5 à 9 classes | 344,14 € | 287,36 € | 377,40 € | 316,02 € | 427,29 € | 359,02 € |
| 10 classes et + | 407,61 € | 339,62 € | 444,20 € | 371,16 € | 499,09 € | 418,47 € |

EN CAS D'INTÉRIM (ISS MAJORÉE)

| | ORDINAIRE | | REP | | REP+ | |
|------------------------|-----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|
| | brut | net | brut | net | brut | net |
| 1 à 3 classes | 224,45 € | 193,46 € | 269,34 € | 232,15 € | 336,68 € | 290,18 € |
| 4 à 9 classes | 249,45 € | 215,00 € | 299,34 € | 258,00 € | 374,18 € | 322,50 € |
| 10 classes et + | 274,45 € | 236,55 € | 329,34 € | 283,86 € | 411,68 € | 354,83 € |

QUESTIONS/RÉPONSES

Le directeur ou la directrice est en congé de maladie. Un adjoint assure l'intérim... Qui perçoit l'indemnité de direction ?

Le directeur, la directrice malade perçoit son traitement incluant la bonification indiciaire. Si le congé dépasse 30 jours, il perd l'indemnité de charges administrative et l'enseignant officiellement désigné pour assurer l'intérim perçoit cette indemnité majorée de 50% (part fixe et part variable). Il ne peut prétendre à aucune bonification indiciaire.

La directrice sera bientôt en congé maternité, aucun des autres enseignants de l'école ne semble vouloir assurer l'intérim. Que va-t-il se passer ?

Une école ne peut fonctionner sans direction. Si aucune solution n'est trouvée au sein du conseil des maîtres (un ou une volontaire, une direction collégiale), il revient à l'IEN d'en proposer une. Dans la pratique, l'IEN peut venir assister à un conseil des maîtres pour discuter de cette question. Les personnes inscrites sur la liste d'aptitude et les plus anciennes dans l'école sont souvent les plus sollicitées par l'IEN.

J'ai assuré l'intérim de direction pendant 6 mois, puis-je être inscrit sur la liste d'aptitude de direction ?

Pour être inscrit sur la liste d'aptitude, il faut en faire la demande et passer un entretien. Les enseignants qui assurent l'intérim dans les fonctions de directeur d'école pour la durée d'une année scolaire sont inscrits, sur leur demande, et après avis de leur IEN, sur la liste d'aptitude établie au cours de la même année scolaire et qui prend effet au 1^{er} septembre suivant.

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.

POUR SON MÉTIER • POUR SOI-MÊME • POUR LES ÉLÈVES.

- ▶ Parce que le SNUipp-FSU vous a donné une info, un conseil, et que d'autres en auront besoin demain.
- ▶ Parce qu'on fait confiance aux représentants du SNUipp-FSU.
- ▶ Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail.
- ▶ Pour changer l'école et la société.
- ▶ Pour partager des valeurs et des solidarités.
- ▶ Pour trouver à plusieurs les solutions qui manquent à l'école.
- ▶ Parce qu'on est plus intelligents ensemble.

SE SYNDIQUER, C'EST

Utile

<https://adherer.snuipp.fr>

66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.



DES OUTILS



QUESTIONS SUR...

La brochure questions sur rédigée par le secteur administratif assisté d'un cabinet d'avocats se propose de faire le point sur des questions juridiques relatives aux écoles et aux enseignants. La dernière livraison fait le tour des derniers textes relatifs à la sécurité parus depuis les attentats. À télécharger sur le site du snuipp.

🔗 [Le syndicat/publications](#)



KISA@TOU

Infos, carrière, textes réglementaires... tout (ou presque!) est dans le Kisaitou. Une mine de renseignements indispensable aux directeurs et directrices comme aux adjoints.

Consultable en ligne sur

🔗 www.snuipp.fr



LE GUIDE SORTIES

Un guide spécial « *sorties scolaires, sécurité responsabilité, protection de l'enfance* » édité par le SNUipp-FSU avec les informations essentielles et utiles pour exercer sereinement son métier au quotidien. Avec les principales dispositions contenues dans les textes officiels, accompagnées des commentaires du SNUipp-FSU et de la fédération des Autonomes de Solidarité.

Téléchargeable sur 🔗 www.snuipp.fr (rubrique [Le syndicat/publications](#))



DROITS DES PERSONNELS

Connaitre ses droits pour les faire respecter est essentiel. Le SNUipp-FSU fait le point dans cette brochure et présente ses propositions pour qu'enfin notre profession soit reconnue, respectée et revalorisée à la hauteur de son engagement pour les élèves et le service public d'éducation.

🔗 www.snuipp.fr (rubrique [Le syndicat/publications](#))