itinéraires sud
le journal de sud éducation rhône

Pas de chef.fes dans nos écoles!

Le fonctionnement des écoles primaires est exceptionnel dans le paysage scolaire français : les professeur-e-s des écoles n'ont pas de supérieur-e hiérarchique dans leur établissement. Les décisions concernant l'organisation de chaque école sont prises de manière collégiale par le conseil des maître-sse-s (CM). Les collègues chargé-e-s de direction assurent entre autres la coordination des enseignant-e-s, et peuvent être amené-e-s à trancher en cas de désaccord dans le CM, mais ne sont pas légitimes à prendre des décisions sans l'avis de leurs pairs.

Ce fonctionnement est sans cesse remis en question par celles et ceux qui ne conçoivent pas des établissements sans hiérarchie ni éléments de recrutement ou d'évaluation des personnels. Il est de plus mis à mal par une dégradation accélérée des conditions de travail dans les écoles : manque de moyens, de formation, augmentation des tâches administratives, injonctions diverses et variées, qui laissent trop peu de temps aux équipes pour parler de ce qui est important et s'organiser.

La loi Rilhac « créant la fonction de directrice ou de directeur d'école » a été adoptée mercredi 10 mars au Sénat et repasse à l'Assemblée Nationale les 29 et 30 septembre. Elle remet sur la table la question du statut de supérieur-e hiérarchique en dotant les directeurs-trices d'école d'une autorité fonctionnelle. Les défenseurs-euses de cette loi disent qu'elle apportera aux directeurs-rices la reconnaissance qu'ils et elles méritent et leur permettra de mieux « piloter » les écoles.

La commission premier degré est allée demander à trois directeurs-trices comment ils et elles conçoivent leur travail de direction, ce qu'ils et elles pensent de cette loi et ce dont ils et elles auraient vraiment besoin au quotidien. Leurs prénoms ont été modifiés.

Nous avons choisi de retranscrire l'entretien au plus près des propos des collègues, même quand le langage n'était pas nécessairement inclusif en terme de genre.

journal bimestriel ■ n^lle série
n° de CPPAP 0925 S 05020
n°123 ■ août-septembre-octobre 2021

[suite]

Pas de chef.fes dans nos écoles !

La direction d'école, un travail collectif

Com 1er degré : C'est quoi pour vous la fonction de directeur ?

Elise : J'aurais bien aimé y répondre avec mes collègues. Je me demande si on n'aurait pas dû élargir cette réunion à tous ceux qui étaient intéressés par la question parce qu'en fait, je trouve que définir le rôle de la direction dans une école c'est l'affaire d'une équipe, ce n'est pas l'affaire de la directrice.

J'étais dans l'école bien avant d'en prendre la direction. Celle qui occupait le poste est partie et pour la stabilité de l'école ça me paraissait important, pour continuer de garder nos choix pédagogiques, que ce ne soit pas n'importe qui d'extérieur qui arrive... Et pour pouvoir garder un fonctionnement un minimum coopératif, même si on n'est pas une direction collégiale.

Là dessus, il y a beaucoup de gens qui sont arrivés à l'école avec les dédoublements de classes et même si on savait que les choses allaient continuer un petit peu de la même manière, il y a des collègues nouveaux et même parfois des anciens qui me plaçaient dans une position qui ne me plaisait pas. On a dû reposer un peu les choses cette année pour qu'on se dise ce qui relevait de la direction et ce qui relevait de chacun, de l'équipe, sur l'animation des conseils des maîtres, sur la manière de prendre les décisions, etc.

Je pense que c'est à l'équipe, à chaque équipe, de travailler à définir le rôle de la direction et le rôle de chacun et, de manière générale, à quel niveau de coopération on choisit de se mettre et quelles tâches on assigne à la direction.

Fabien : Moi c'est un peu différent vu qu'on n'est que trois dans l'école, mais même à trois, les collègues, dès le départ m'ont fait sentir que j'étais le directeur, qu'il fallait que je prenne ma place de directeur, qu'elles attendaient que je leur donne des consignes, etc.. Je suis d'accord avec Elise, je conçois vraiment la fonction de directeur comme la construction d'une culture commune au sein de l'école, qui est sans cesse interrogée, qui doit permettre aux gens de s'autoriser à prendre un peu en main la destinée de l'école. Après, il faut définir, vu que le directeur est déchargé, ce qu'il peut faire et ce qu'il doit faire pour que l'équipe fonctionne bien, mais il ne peut pas non plus tout faire.

Grégory : Je ne peux pas concevoir la direction sans un travail coopératif d'un grand nombre dans l'école. Nous, on a une direction un peu particulière parce qu'on est en direction collégiale. Je suis aussi arrivé dans l'école en tant qu'adjoint et il y avait une direction collégiale qui était en place depuis de nombreuses années. Quand le collègue qui avait le poste de direction est parti, on s'est dit aussi qu'il fallait que ce soit quelqu'un de l'équipe qui se propose au poste pour qu'on puisse continuer à fonctionner avec nos choix pédagogiques, et comme c'est moi qui avait plus de points au barème, c'est moi qui ai postulé et qui ai eu le poste...

Mais nous avons continué à fonctionner en direction collégiale : les tâches de la direction sont partagées, la décharge est tournante, il y a une charte sur la direction collégiale qui fait qu'en début d'année on repose des choses, on redistribue les tâches, on décide comment prendre les décisions...

Il y a un conseil de coordination chaque semaine et c'est là que sont prises les décisions. Les responsables de chaque tâche de direction ne décident rien tout seuls mais exécutent des décisions qui sont prises collectivement. Elles sont prises au consensus et s'il y a une urgence, elles sont votées à la majorité.

Ça rend la vie de l'école plus harmonieuse. En tout cas, ça veut dire que chacun est investi. Il y a une cohérence même par rapport aux enfants.

On explique aux parents qu'on met la coopération en place dans les classes et qu'on l'applique aussi pour nous entre adultes. C'est vrai que ça fait que tous les enseignants connaissent l'école et les enfants par cœur. On tend vers un maximum d'horizontalité.

Faire avec, ou contre, la hiérarchie

Com 1er degré : Est-ce que vous voyez une évolution de la fonction ces dernières années, par exemple le rapport à la hiérarchie, par rapport à des collègues qui seraient plus demandeurs de verticalité ?

Fabien : Clairement, je trouve qu'il y a quand même une demande [de verticalité] de beaucoup de personnes. Je ne sais pas si c'est à cause de cette loi [la loi Rilhac] qui est apparue, mais il y a beaucoup de gens qui disent qu'il faudrait que le directeur puisse récompenser ceux qui travaillent. Ils sont persuadés que si on met en place de la « verticalité », ils vont être enfin récompensés et que ceux qui glandent rien seront sanctionnés, et je trouve que cette parole là s'est quand même libérée à cause de cette loi.

Elise : J'ai plusieurs collègues qui sont en reconversion et qui viennent d'entreprises privées. Ils et elles avaient une vision hiérarchique de la direction, donc il a fallu un petit peu faire balancer dans l'autre sens mais ça marche quand même. En ayant reposé sur la table le fonctionnement de l'équipe, ces gens là se sont investis pour participer à la vie coopérative de l'équipe, ils ont joué le jeu de l'investissement de chacun, des modalités des prises de décisions collectives, etc.

Après, la loi, je t'avoue que j'ai un peu fait l'autruche, je ne me suis pas trop renseignée dessus, mes collègues non plus, certains ne sont même pas au courant, mais en tout cas, ça n'empêche pas qu'on progresse dans le fonctionnement coopératif de l'équipe.

Par contre, ce qui m'a fait un peu halluciner, c'est que je ne suis pas directrice depuis longtemps, donc j'ai fait la formation assez récemment. Là, on nous dit que quand on devient directeur-rice on doit changer de posture, c'est du management. Il y a un verbiage que je trouve absolument insupportable sur le pilotage, la posture... Ça, c'est insupportable !

Mais je trouve qu'au quotidien quand même on arrive à fonctionner un peu comme on veut.

Grégory : Je suis d'accord avec Elise, j'ai aussi fait la formation cette année, on nous annonçait « Vous êtes quand même les pilotes de l'école de demain » et plein de choses comme ça, pour flatter notre ego. Et beaucoup de collègues disaient qu'« en fait ce qui nous manque dans la formation, c'est comment faire pour que les instits nous obéissent ». Il y avait quand même beaucoup de directeurs qui étaient dans cette posture, qui étaient en difficulté dans leur équipe avec des gens qui ne les écoutaient pas, qui faisaient ce qu'ils voulaient, qui fonctionnaient tout seuls. Effectivement ça peut mettre à mal l'équipe aussi.

« Je ne me sens jamais seul, parce qu'on discute tout le temps et qu'on décide ensemble. »

Grégory : Moi, quand je rencontre des directeurs et directrices dans des réunions, ce qui me marque, c'est que je les sens assez seul-e-s. Et ça me renvoie à ce que je ne suis pas. Quand je suis en réunion avec l'institution, je sens bien que ce n'est pas ma parole en tant que directeur, mais que c'est tout le temps la parole de l'équipe, et moi, je ne suis qu'un porte-parole de mon équipe : tout ce que je peux dire, ça a déjà été discuté, évoqué avec mes collègues. Et si on me dit quelque chose que je ne sais pas, je réponds que « je vais en parler avec l'équipe ». Je ne me sens jamais seul, parce qu'on discute tout le temps et qu'on décide ensemble.

J'ai l'impression que quand je suis en réunion, les directeurs et les directrices peuvent être seul-e-s face à leurs problèmes. Pas des problèmes avec leurs collègues, mais surtout des problèmes avec l'institution. Moi je n'ai jamais ce sentiment ! Et puis, l'intérêt d'être une équipe soudée et collégiale, c'est que l'institution, elle te fait beaucoup moins peur. Dès qu'on veut me rencontrer, on y va à plusieurs, si l'IEN [inspecteur-trice de l'éducation nationale] passe à l'école on est 8 à le recevoir. Il y a très peu de rapports entre l'institution et juste moi, quasiment jamais, et si c'est le cas, c'est nous qui l'avons décidé.

On répond rarement aux injonctions de suite, et parfois on fait même l'autruche. L'institution a de temps en temps une manière de te dire les choses assez floue : tu ne sais pas si c'est une obligation, une invitation, ou pour leur faire plaisir. 90 % du temps, tu n'as pas le temps de répondre à leurs trucs et si tu laisses courir, il ne se passe rien.

Par exemple, en ce moment, il y a une relance automatique pour une enquête, pour laquelle on a été choisi-e. Nous, on se dit : « ce n'est qu'une enquête, on n'a pas à répondre à toutes les enquêtes ». On en est à la dixième relance, et tant qu'on n'a pas une injonction précise de la hiérarchie, on ne répond pas. On part toujours du principe qu'on n'est pas obligé-e et qu'on verra ce que ça donne.

Elise : Oui, moi j'étais assez d'accord avec Grégory. Je me sens un petit peu dans la même position, sauf que là, cette année, il y a un moment où je me suis sentie vraiment seule. C'était au moment où il n'y avait plus le minimum de consensus dans l'équipe, où il n'y a pas eu moyen de se mettre d'accord. Ce qui a failli faire exploser l'équipe (ça a vraiment failli, à un moment !), c'est tous les protocoles sanitaires, le niveau de respect qu'on avait de toutes ces injonctions. Dans l'école, il y avait des gens extrêmement scrupuleux sur tout ce qui était protocole, qui étaient inquiets de la propagation du virus. Et des gens qui étaient au contraire très inquiets de l'impact social et relationnel qu'avaient toutes les règles sanitaires, voire carrément anti-masques.

C'était tellement extrême qu'il n'y avait aucun consensus possible, et, à ce moment, je me suis retrouvée au milieu. J'avais du mal à porter ça, parce que le respect scrupuleux du masque par les élèves, je trouvais ça horrible, et en même temps, nous sommes quand même garantes du respect de la loi.

Un autre exemple, c'était d'arriver à réunir les conseils des maitres, parce que nous sommes quand même 20. Faire les conseils des maitres à 20, ça fait un moment que c'est interdit, et en même temps, personne n'a envie de le faire en visio, sauf quelques uns, mais on ne peut pas imposer le point de vue de la majorité là-dessus.

Donc, quand on désobéit à la hiérarchie faut vraiment qu'on fasse bloc, et là je me suis vraiment sentie dans la merde sans savoir comment prendre les décisions s'il n'y a pas de majorité. Tu ne peux pas imposer à des gens de ne pas respecter la loi et, dans le même temps il n'y avait pas de consensus possible. C'était très très désagréable d'être dans cette position-là.

Grégory : En fait, ça me fait penser à un truc dans ce que dit Elise qu'il faut peut-être que je précise : nous sommes 8 à l'école, c'est quand même plus facile d'arriver au consensus et de prendre des décisions ensemble quand nous sommes peu nombreux. Ça rappelle qu'on défend depuis longtemps qu'il faut se battre pour que les écoles restent petites.

On donne à la hiérarchie le pouvoir qu'on veut bien lui donner !

Com 1er degré : Actuellement, dans les textes, le directeur n'a presque pas d'autorité réelle sur l'équipe pédagogique. Dans la loi Rilhac, il est dit que vous aurez une délégation d'autorité fonctionnelle de la hiérarchie sur les collègues adjoints et adjointes. Vous seriez dans un rapport hiérarchique d'autorité sur vos collègues et en même temps c'est une délégation d'autorité par l'inspecteur (IEN) qui, s'il n'est pas content de ce que vous faites, peut vous la retirer. Ce n'est pas une autorité au sens « classique ».

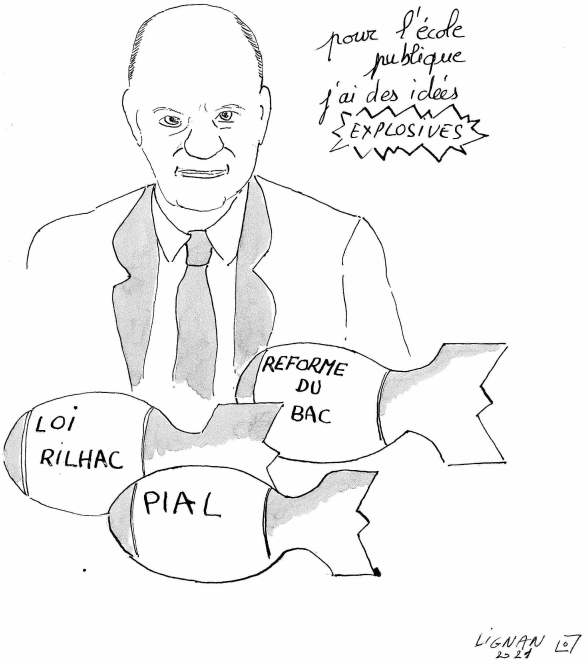
Il y a aussi quelque chose qui n'est pas directement dans la loi mais très présent dans le Grenelle, c'est cette idée d'évaluation positive par les directeurs-rices de leurs collègues comme c'est déjà le cas pour le second degré.

Ça vous inspire quoi ? Vous pensez en avoir besoin ? Est-ce que c'est ce qui vous manque ?

Fabien : Je pense que le fait que l'inspecteur prenne l'avis du directeur ça existe déjà dans les inspections. On sait très bien que l'inspecteur va voir le directeur et lui dit « Comment ça se passe avec la collègue ? ». Ce truc là, il existe, il n'est pas encore inscrit dans la loi mais il existe.

Après, l'autorité fonctionnelle, moi, je ne suis pas pour, ce que je me dis, c'est que vraiment ça va casser des équipes. Si on tombe sur un directeur ou une directrice qui est complètement frappadingue (il en existe !), je me demande comment on va bosser correctement.

Surtout qu'en plus, ils vont les placer surtout en REP et REP + où ils veulent des postes à profil. Ils vont mettre des gens qui respectent bien la hiérarchie et on va aboutir à des petits chefs qui vont nous dire « en CP c'est comme ci, en CE1 c'est comme ça », donc ça peut être compliqué.



Grégory : Moi c'est tellement à l'opposé de ce que je vis et de ce que je veux... Je ne peux pas imaginer que je sois un supérieur hiérarchique, quelle que soit la forme que ça prend. Et puis je trouve que quand l'IEN vient demander au directeur ou à la directrice comment ça va avec son collègue, le ou la directeur-rice prend la posture qu'il a envie de prendre. Moi si il vient me demander, je vais lui dire : « Vous n'avez pas à me demander ça ». On n'est pas obligé-e de rentrer dans leur jeu. Après quand c'est une loi... La loi, elle ne m'inquiète pas pour moi, parce que nous, on continuera à fonctionner comme on fonctionne, mais elle craint pour tous ceux qui ne fonctionnent pas comme ça.

En tout cas, il faut quand même se dire qu'on peut aussi donner à la hiérarchie le pouvoir qu'on veut bien lui donner.

PLACE AUX CHEFFAILLONS !

Elise : À la question « est-ce qu'on a besoin de ça pour bien fonctionner ? », je dirais non. Mais par contre ça me fait kiffer à mort de devenir la cheffe ! Moi je rêve de ça depuis toujours, donc je vais voter pour des deux bras !

Plus sérieusement, l'IEN n'est jamais venue me voir après une inspection, mais peut-être parce que mes inspections ont toujours été nulles ! On m'a toujours dit que j'étais nulle, alors peut-être qu'elle se dit : « Je ne vais pas lui demander son avis à elle ».

Je ne suis pas sûre de continuer ce métier si on devient des supérieur-es hiérarchiques des collègues, je n'assumerais pas du tout, pour moi ce n'est pas possible.

Déjà dans la situation actuelle, s'il y en a qui veulent jouer aux petits chefs autoritaristes ils y arrivent déjà... et là, ce sera encore plus facile. Il y en a qui ont vécu des expériences avec des chefaillons comme directeurs et je pense que c'était déjà un enfer. Avec une position hiérarchique, ça va encore se renforcer. Les IEN aussi, c'est une délégation d'autorité qu'ils ont.

Grégory : Ca dépend quand même des IEN. Nous on a une IEN, elle fait son boulot d'IEN, mais on ne la voit pas, elle ne nous écrit pas, elle ne nous appelle pas, on a une marge de manœuvre qui est quand même grande.

Elise : Du coup, avec la délégation d'autorité au directeur, au lieu de dépendre de l'IEN, ça dépendra aussi du directeur. Ca veut dire que celui qui veut se comporter comme un chefaillon ça va être encore plus facile que ça ne l'est actuellement.

Grégory : En tout cas ce qui est sûr c'est que tous les directeurs et directrices qui vivent les choses un peu autrement comme nous, peut-être qu'avec cette loi ils n'auront plus envie d'y être et qu'il ne va rester que les pires. Parce que moi, si c'était ça, je quitterais [la direction].

Fabien : Moi je ne quitterais pas, on est trois.

QU'ILS ARRÊTENT AVEC LEURS ENQUÊTES ET TABLEAUX QUI NE SERVENT À RIEN !

Com 1er degré : Comme quoi, les petites équipes ça aide à faire du coopératif. Alors, de quoi est-ce que vous auriez besoin pour faire votre travail dans de bonnes condition?

Grégory : Je ne veux pas que ça change, moi j'aime la direction comme je la vis là avec mes collègues.

Com 1er degré : Il n'y a pas des choses qu'il faudrait en plus, en termes de moyens financiers, humains, d'organisation du service, de choses comme ça en plus pour rendre le boulot plus intéressant, plus facile, plus agréable ?

Elise : Je sais qu'il y a plein de directeurs et directrices, par exemple, qui rêvent d'une secrétaire. Avant il y avait des AVS administratives. Moi, ce n'est pas de ça dont j'ai besoin : c'est qu'ils arrêtent de nous faire chier avec des tâches administratives en plus !

Ce qu'il faut, ce n'est pas des gens pour faire les tâches administratives, c'est qu'il y ait moins de tâches administratives. Il y a tellement de trucs qui ne servent à rien ! Je pense que l'école, c'est un lieu d'enseignement, ce n'est pas un lieu où on a besoin de secrétaires. Si t'as un fonctionnement coopératif, tout le monde a les mêmes fonctions, tout le monde se partage le travail. Moi ça me ferait bizarre d'avoir une secrétaire. Il n'y en a pas besoin, mais il faut qu'ils arrêtent avec les enquêtes et tableaux qui ne servent à rien !

Grégory : Et puis qu'ils fassent un peu plus confiance aux équipes ! Je trouve que quand tu restes tout en bas (quand je dis en bas c'est direction, adjoint... quand tu enseignes), c'est que t'as des convictions, tu fais des choix pédagogiques, et que tu changes ou pas de ministre, tu crois toujours aux mêmes choses globalement. Je trouve que les IEN et les CPC [conseiller-e-s pédagogiques de circonscription] perdent complètement leur consistance quand ils défendent un truc que le ministre défend une année et vont défendre tout autre chose 5 ans après quand le ministre a changé. Et c'est pour ça que moi, je préfère rester là où je suis. Ça ne répond pas à la question mais...

Com 1er degré : Si, si, il y a un côté « refus de parvenir » un petit peu pour reprendre Albert Thierry*. On refuse d'être des parvenu-e-s, on refuse de monter un peu dans la chaine hiérarchique, pour ne pas perdre le contact avec le réel.

Grégory : Et aussi, sur les directions, je ne sais pas ce qu'il y a dans la loi mais, savoir que t'as des directions qui n'ont pas de classe (il y en a qui n'ont plus de classe depuis 10 ans ou 15 ans !) et en même temps leur demander d'être des pilotes pédagogiques... Moi je ne supporterais pas d'avoir un directeur ou une directrice qui n'a plus de classe depuis 10 ou 15 ans et qui me dise comment je dois faire dans ma classe.

Com 1er degré : Fabien, de quoi tu aurais besoin ?

Fabien : Dans ma petite école, Je n'aurais pas besoin de grand-chose. J'ai peu de GEVAsco et PAI... Les enquêtes, ça ne me dérange pas, je mets des 0 partout à chaque fois, ça va assez vite. Mais, je suis dans un cas assez exceptionnel.Je sais que les collègues qui o nt 4 classes à 100 élèves, c'est autre chose, elles et ils demanderaient du temps en général. Et avec plus de GEVAsco ou de PAI, je n'aurais peut être pas le même discours.

À la rigueur, ce qu'il m'aurait fallu, c'est peut être plus une formation sur les différents logiciels pour ne pas perdre du temps... Mais bon, je me dis que ça viendra avec le temps tout ça.

UNE DIRECTION COLLEGIALE POUR DONNER À TOUS-TES LES MOYENS DE FAIRE VIVRE L'ÉCOLE !

Com 1er degré : Je trouve votre réaction à tou-tes les 3 assez surprenante, parce qu'on nous vend ces lois en nous disant « vraiment, les directeur-rices ont besoin d'aide, iels sont surchargé-es. » et vous dites : « Bah non, nous on n'a besoin de rien. »

Grégory : Je ne suis pas très sûre mais sur la décharge de direction, je pense à ta petite école Fabien... Quand on sait que plus t'as de classes, plus t'es déchargé-e, plus t'as une prime de direction... Moi je trouve que ceux qui ont la direction et une classe, c'est plus compliqué que ceux qui ont une décharge complète. Je trouve que les directions d'écoles, quand elles

ont peu de classes, c'est déjà un travail énorme, que t'en aies 3 ou 15 ton boulot de base, tu dois le faire. Je trouve que quand t'as, et une direction, et la classe à faire, c'est quand même plus compliqué que quand tu n'as que la direction... Alors qu'ils sont souvent portés aux nues ces directeurs complètement déchargés.

Nous on avait été contacté.es par un syndicat qui voulait aller défendre l'augmentation du temps de décharge des directions d'écoles au cas par cas, mais quand t'es en direction collégiale, tu as besoin d'un peu de décharge, mais t'as pas besoin d'en avoir plein, nous on n'en voulait pas plus alors on a dit non.

Com 1er degré : En direction collégiale, comment vous répartissez la décharge ? Est-ce que c'est réparti ? Est-ce que c'est toi qui l'as ?

Grégory : Eh bien la personne qui est nommée sur la décharge, elle est nommée sur mon poste. On a ¼ de décharge, du coup, on la fait tourner, c'est-à-dire qu'on a la décharge le jeudi. Le premier jeudi c'est l'enseignant n°1, le deuxième jeudi, c'est l'enseignant n°2, et ainsi de suite. On fait un planning comme ça. Mais bien évidemment, il faut que la personne qui a le poste de la décharge soit d'accord pour tourner.

Pour celui qui a la décharge, ce qui est difficile c'est qu'il n'a pas ma classe à quart-temps, il tourne tout le temps, il connaît et va dans toutes les classes, mais en même temps, il n'a rien à préparer parce qu'on lui prépare tout, c'est clé en main ! Donc ça a des avantages et des inconvénients. Dans la collégiale, on partage aussi les permanences de direction. Le directeur, la directrice, est là entre midi et 2, il est là le soir jusqu'à 18 h et on fait ça chacun notre tour aussi. Et on partage les sous aussi !

Elise : Alors pour revenir à la question de départ « De quoi on a besoin ? », Grégory l'a déjà un peu dit mais je le redis parce que c'est important : Avec leur espèce de slogan « l'école de la confiance », en fait, c'est de ça dont on a besoin, c'est qu'ils nous fassent confiance et qu'ils arrêtent de nous contrôler tout le temps, ce qui n'a jamais été autant le cas depuis que c'est l'école de la confiance ! Donc on a besoin de ça et de plus petites structures et ça, c'est pas gagné parce que ce n'est pas vraiment la tendance. Les dédoublements en REP+, ça fait exploser le nombre de classes et donc la taille des équipes.

Et je confirme que quand on est déchargé-e complètement, on est mieux payé-e et que c'est un pur scandale parce que c'est vrai que c'est nettement plus confortable que quand t'as une classe. Moi j'ai fait la 1ère année avec une classe à mi-temps et la direction, et c'est vrai que c'est plus chaud que quand t'as la décharge totale. Mais par contre, les IEN, ils sont ravis d'avoir des directeurs-rices qui ont une décharge totale parce qu'ils peuvent les avoir tout le temps sous la main, les convoquer à des réunions n'importe quand... Ca les fait chier d'avoir des directeur-rices qui ont des contraintes de classe !

[...]

Com 1er degré : Sur les directions collégiales, le fait de partager la charge de boulot comme ça, est-ce qu'il n'y a pas des collègues qui renâclent à avoir un temps de travail qui augmente de fait ? Ou est-ce que l'organisation collective fait tomber la charge de boulot parce qu'elle est partagée et qu'on accepte plus facilement ?

Spontanément de l'extérieur, sans jamais avoir été directeur, je me dis que le truc à demander du coup c'est plus de profs, comme les PDMQDC [plus de maîtres que de classes] qui ont existé un temps pour pouvoir partager encore plus la charge de boulot, mais ça ne sort pas dans vos remarques. C'est une vieille revendication de Sud Educ de

baisser le temps de travail et je ne l'ai pas entendue chez vous...

Grégory : Quand tu travailles en équipe, le revers de la médaille c'est des réunions tout le temps. Donc on ne compte pas nos heures, c'est sûr qu'on n'est pas vers une réduction de temps de travail. On est en réunion tous les midis en gros. Le fait de partager les tâches, le directeur ou la directrice a beaucoup moins de charge de travail : j'ai quelques tâches et les autres en ont tous quelques unes. Moi, c'est clair que je ne le ferai pas si j'avais une direction toute à moi, jamais de la vie ! Mais c'est sûr que ça rajoute du boulot à tout le monde [à chaque adjoint-e] !

Com 1er degré : Est-ce que ça arrive qu'il y ait des collègues qui n'aient pas envie de s'investir plus ? Comment on fait dans ces cas-là ?

Grégory : En fait, t'es pas obligée de rentrer dans la direction collégiale, mais ce qui est intéressant dans la collégiale et dans notre fonctionnement c'est que t'as toujours le parti pris de la formation.

Nous, on a des collègues qui sont arrivé-e-s en étant T1 et ils sont rentrés dans la collégiale, et avec des tâches de direction. Mais quand t'arrives, peut-être que ta tâche de direction ça va être faire en sorte que la pharmacie soit toujours équipée et que la photocopieuse ait toujours de l'encre. On va dire que pendant un an, t'auras juste ces tâches de direction et avec autant de sous et le même pouvoir de décision que les autres. Ils vont d'abord s'occuper du photocopieur et de la pharmacie et puis, en réunion de coordination ils vont voir la vie de l'école avec les autres tâches, ils vont voir comment ça fonctionne, les décisions qui sont prises, les tenants et les aboutissants et tu fais le pari que deux ou trois ans après, ils vont prendre d'autres tâches. Il faut toujours être dans l'esprit qu'on est tous égaux et en même temps, on fait en fonction de ce que sont les gens. Quand t'arrives, tu ne vas pas demander de faire la trésorerie ou t'occuper du lien avec le médecin scolaire, mais tu prends des petits trucs. Tu prends des petits trucs mais ton statut c'est le même et tu touches autant de sous qu'un autre qui est là depuis dix ans. Le fait qu'il y ait ce processus, ça désangoisse bien ceux qui arrivent et du coup ils rentrent petit à petit et c'est ça qui fait que ça marche, avec du tuilage.

Elise : Alors moi, le problème que je peux rencontrer, c'est peut-être tout le contraire : J'ai des collègues qui sont prêts à prendre des tâches mais qui refusent de prendre de la décharge. Donc moi, en ayant une décharge complète, je n'assume pas de leur déléguer des tâches sans [qu'ils et elles prennent] de décharge. Donc je garde toutes les tâches de direction mais il y en a quand même qui prennent en charge plein de choses. Ils veulent bien faire des trucs mais pas prendre de décharge car ils veulent garder leur classe à plein temps. Donc c'est plus difficile de partager la décharge que de partager les tâches je crois.

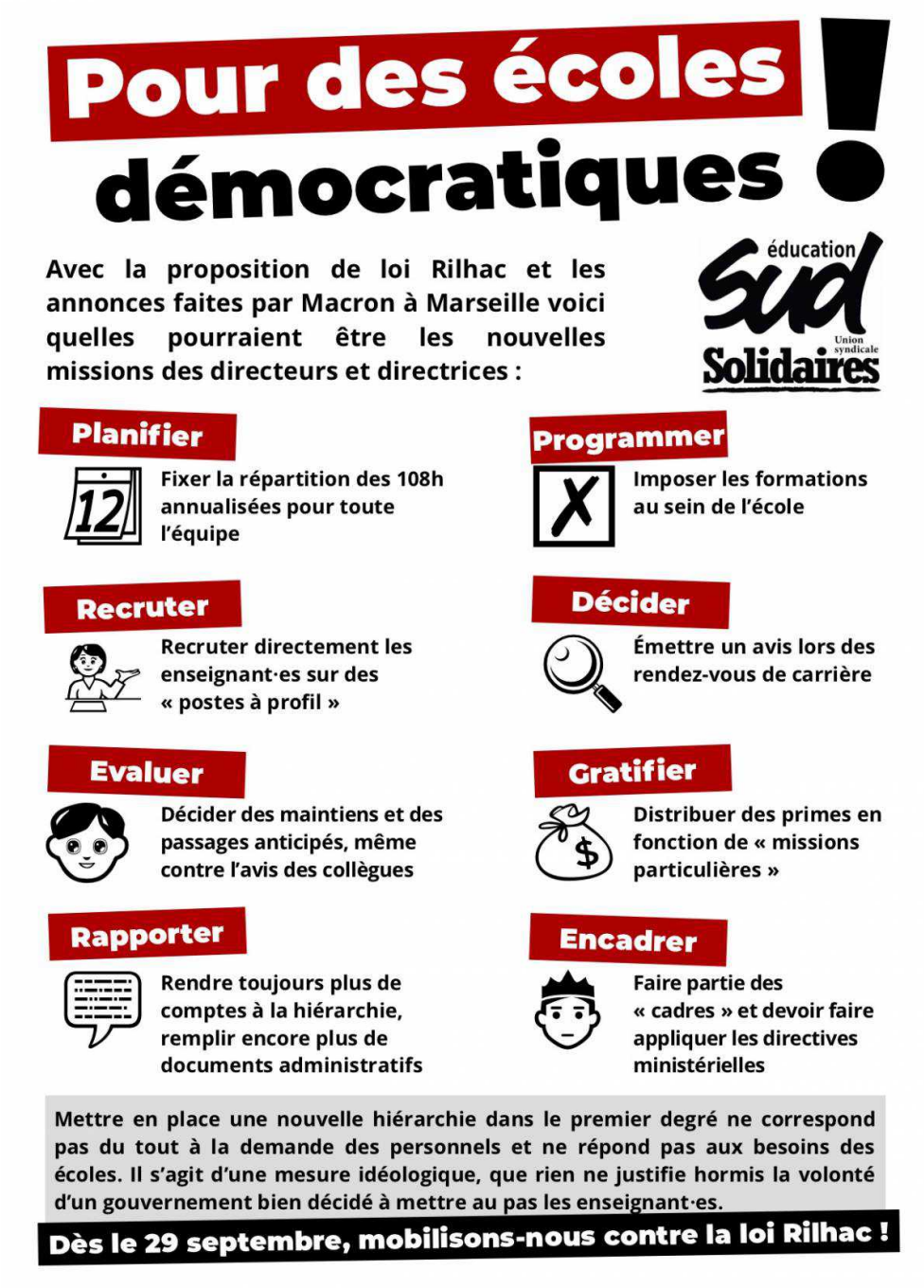
Fabien : Moi sur la direction, l'une de mes collègues avait été directrice en maternelle, elle a directement pris quelques petites choses en charge qui m'ont bien déchargé. Et la directrice que j'avais avant bossait beaucoup. Son travail était tout rangé dans des classeurs, je m'y suis retrouvé hyper facilement. Elle a dû faire un travail monstrueux pour tous les documents obligatoires. Une fois que ce travail est fait, je trouve pas qu'il y ait beaucoup de choses à faire.

Grégory : En fait, c'est vrai que quand t'as une décharge complète, c'est difficile de partager et de déléguer : t'es vachement moins légitime ! Alors que quand la direction a une

classe, c'est beaucoup plus naturel de partager des tâches. Quand t'as une grosse école et une directrice complètement déchargée, aller demander à des collègues de faire des tâches c'est plus compliqué. Il faut arrêter les décharges totales, et vive les petites structures !

Pour les directions d'école, Sud Education revendique :

- un allègement réel des tâches administratives avec l'arrêt des différentes enquêtes qui relèvent plus du management que des besoins des écoles ;
- une définition claire des responsabilités en termes de sécurité ;
- une augmentation du temps de décharge, planifié à l'avance et indemnisé dans le cas où il n'aurait pas lieu faute de remplacement ;
- un partage du temps de décharge entre les collègues d'une même école, en fonction des souhaits exprimés (direction unique, co-direction, direction collégiale, direction alternée, etc.), dans un souci de gestion coopérative et collective des tâches de direction.



pourquoi se syndiquer à SUD éducation

SUD éducation est né dans le sillage des mouvements sociaux de l'hiver 95 avec la volonté de faire vivre un syndicalisme radical et pragmatique. Radical par la réaffirmation de la possibilité et de la nécessité d'une autre société et (donc) d'une autre école. Pragmatique par la prise en compte de l'ensemble des contraintes et des rigidités qui pèsent souvent sur l'action transformatrice à court et moyen terme.

Solidaires,

parce que modernité rime aujourd'hui avec exclusion, misère et précarité, dans le privé comme dans le public, en France comme ailleurs. Pauvreté, chômage, xénophobie, sexisme... autant de fronts, autant de luttes. Nous soutenons activement l'ensemble de celles et de ceux qui souffrent de la fragilité de leur situation sociale et professionnelle, ainsi que, plus largement, toutes et tous les « sans » (travail, logement, papiers...) qui se battent quotidiennement pour la reconnaissance de leurs droits.

Unitaires,

parce que c'est faire le jeu des pouvoirs institués que de sectoriser les luttes et d'éparpiller les revendications. Nous sommes un syndicat résolument intercatégoriel, de la maternelle à l'université, et nous faisons le pari de rassembler dans un même mouvement toutes les actrices et tous les acteurs de l'école sans condition de statut ni de grade. Et nous travaillons avec toutes celles et tous ceux qui partagent l'envie de bousculer le (dés)ordre établi.

Démocratiques,

parce que le syndicalisme ne saurait être une science réservée aux professionnels des dossiers et de la négociation. Il est l'affaire de celles et ceux qui, dans leurs établissements, tentent de faire valoir leur droit à la parole et à décider de leur avenir. Contre le syndicalisme soluble dans les négociations de couloirs, clientéliste et cogestionnaire, nous nous efforçons de promouvoir la communication horizontale, l'animation et les décisions collectives, et de briser le monopole des discours « savants » et « légitimes » qui confisquent paroles et pensées.

Le pari est ambitieux ! Pourtant, face au démantèlement des services publics, au désintérêt pour le politique et l'action collective, à la montée des réponses égoïstes, il est temps de (re)créer, d'expérimenter, dans le tâtonnement, les hésitations et les urgences de l'action, les conditions d'un engagement collectif et actif. SUD éducation s'efforcera d'être à la hauteur de ces enjeux, en idée comme en pratique, mais il sera surtout ce que nous en ferons ensemble ! ■

bulletin d'adhésion 2021/2022

NOM Prénom

adresse postale

téléphone

mail personnel

lieu de travail et adresse

corps

discipline ou spécialité

❑ titulaire ❑ non-titulaire

échelon

❑ temps complet ❑ temps partiel

montant de la cotisation annuelle

date

signature

J'autorise SUD éducation Rhône à faire figurer ces informations dans les traitements et fichiers informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6 janvier 1978 (Loi Informatique et Libertés). Je prends note que mes coordonnées postales seront transmises à la Fédération des syndicats SUD éducation pour l'envoi du journal national. Je garde tout droit d'accès à ces informations ainsi que la possibilité de révoquer la présente autorisation en m'adressant au syndicat.

Les deux tiers de la cotisation syndicale sont déductibles du montant de vos impôts si vous êtes imposable — ou vous sont reversés en crédit d'impôt si vous ne l'êtes pas. Chaque année, un reçu fiscal est envoyé aux adhérentEs courant avril. Le montant de nos cotisations syndicales est progressif : il représente annuellement 3 à 15 % d'un salaire net mensuel.

montant des cotisations 2021/2022

salaire net mensuel	cotisation annuelle	taux sur salaire net	salaire net mensuel	cotisation annuelle	taux sur salaire net
0 à 300 €	9 €	3 %	+ de 2 000 €	196 €	9,80 %
300 à 600 €	24 €	4 %	+ de 2 100 €	214 €	10,19 %
600 à 900 €	45 €	5 %	+ de 2 200 €	233 €	10,59 %
+ de 900 €	49 €	5,44 %	+ de 2 300 €	253 €	11 %
+ de 1 000 €	58 €	5,80 %	+ de 2 400 €	274 €	11,42 %
+ de 1 100 €	68 €	6,18 %	+ de 2 500 €	295 €	11,80 %
+ de 1 200 €	79 €	6,58 %	+ de 2 600 €	317 €	12,19 %
+ de 1 300 €	91 €	7 %	+ de 2 700 €	340 €	12,59 %
+ de 1 400 €	104 €	7,43 %	+ de 2 800 €	364 €	13 %
+ de 1 500 €	117 €	7,80 %	+ de 2 900 €	389 €	13,41 %
+ de 1 600 €	131 €	8,19 %	+ de 3 000 €	414 €	13,80 %
+ de 1 700 €	146 €	8,59 %	+ de 3 100 €	440 €	14,19 %
+ de 1 800 €	162 €	9 %	+ de 3 200 €	468 €	14,62 %
+ de 1 900 €	179 €	9,42 %	+ de 3 300 €	495 €	15 %

ensuite, ajouter 15 € de cotisation par tranche supplémentaire de 100 € de revenu.

Rédiger le(s) chèque(s) à l'ordre de SUD éducation Rhône et adresser votre paiement au 125 rue Garibaldi 69006 Lyon.

Pour un paiement échelonné, préciser au dos des chèques les dates d'encaissement souhaitées.

Adhérer au syndicat est un acte volontaire : nous ne recourons donc pas au prélèvement bancaire. Il est néanmoins possible de régler sa cotisation par virement : dans ce cas, contacter le syndicat.

agenda militant

mercredi 13 octobre ■ 13h30

Réunion d'Info Syndicale
Local de solidaires Rhône
125 rue Garibaldi 69006 LYON

mardi 19 octobre ■ journée

mobilisation nationale AESH
grève

jeudi 18 novembre ■ 9h-17h

AG journée
Local de solidaires Rhône
125 rue Garibaldi 69006 LYON

9 et 10 novembre ■ journées

conseil fédéral
Paris

sommaire

p.1 à10: Pas de chef.fes dans nos écoles!
Enretien avec des collègues autour de la loi Rilhac et de la fonction de directeur.ice

pour plus d'infos
www.sudeducation69.org
@sudeduc69
@SudEduc69
@sudeduc69

itinéraires sud

le journal de sud éducation rhône

bimestriel ■ **nouvelle série**
n° 123 ■ août-septembre-octobre 2021
n° CPPAP 0925 S 05020

imprimé par nos soins ■ directeur de la publication P. Bouvard
prix 2 € ■ abonnement 9 €

LYON 08 PPDC
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

itinéraires sud
le journal de sud éducation rhône
125 rue garibaldi 69006 lyon

DÉPOSÉ LE 08/10/2021
à distribuer avant le 12/10/2021

pour nous contacter

sud éducation rhône
125 rue garibaldi ■ **69006 lyon**
04 72 37 79 47
sudeduc69@sud-arl.org
www.sudeducation69.org

éducation Sud

est membre de l'Union syndicale Solidaires