



# CONSULTATION DES DIRECTEURS DE LA LOIRE

**Résultats de l'enquête SNUipp FSU 42**

Réalisée du 4 au 27 février 2021



## Une consultation pour des propositions en phase avec le terrain

### CONTEXTUALISATION

Le groupe départemental des directeurs de la Loire a été constitué, conformément aux préconisations de la circulaire du 25 août 2020 et s'est réuni le 24 novembre dernier sous la présidence de Dominique Poggioli, Inspecteur d'Académie, Directeur académique des services de l'éducation nationale et Sylvie Meisse, adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale.

Lors de ce premier groupe de travail, le périmètre de son action a été défini au regard des attendus de la circulaire du 25 août et précisé : il s'agit de travailler à une mise en œuvre de la circulaire à l'échelle départementale, ce qui exclut, entre autres, le régime des décharges et les questions salariales qui relèvent de décisions ministérielles.

Les priorités de travail se sont définies conformément aux axes fixés par la circulaire:

1. Donner du temps aux directeurs d'école, pour la mise en œuvre d'une formation continue répondant à leurs besoins.
2. Simplifier et donner de la lisibilité, principalement sur le plan administratif
3. Accompagner les directeurs d'école, par la mise en place des « référents » et renforcer les échanges entre pairs.

*Le SNUipp FSU 42, pour représenter la profession au plus près du terrain, et pour répondre au mieux aux besoins, a engagé une enquête auprès des personnels de direction et leur a soumis les propositions émanant du premier groupe de travail.*

### SOMMAIRE

1. Profil des participants.....	page 3
2. Les besoins de formation.....	page 5
3. L'accompagnement des directeurs.....	page 12
4. Donner du temps.....	page 16
5. L'aide à la direction.....	page 17
6. La simplification administrative.....	page 19

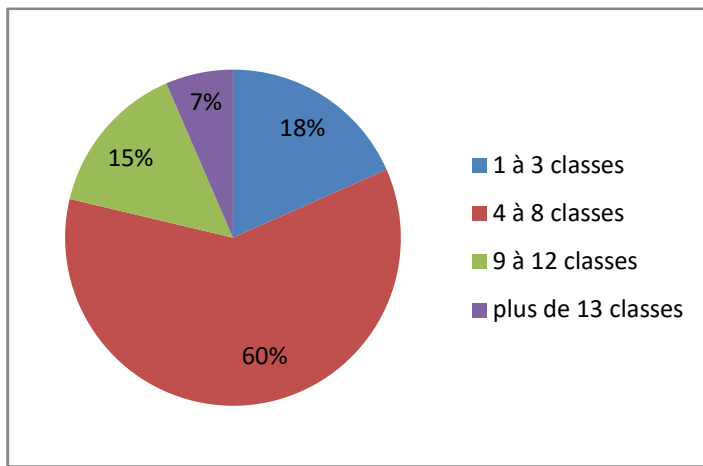


# 1. PROFIL DES PARTICIPANTS

171 directrices et directeurs ont participé à l'enquête

36.5% des personnels de direction.

Représentation en fonction de la taille de l'école :



### Comparatif départemental

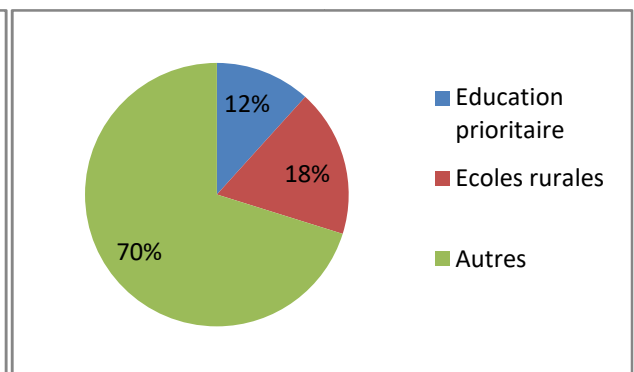
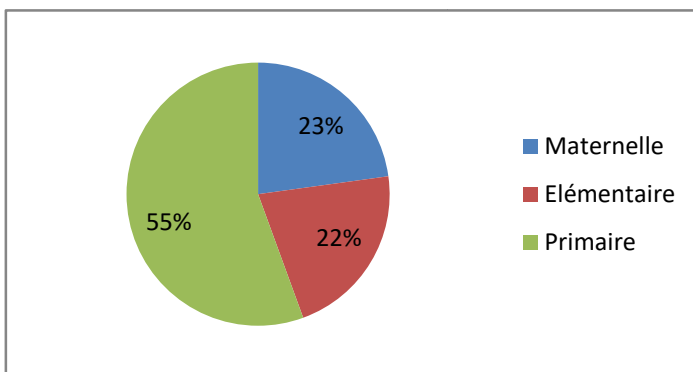
Dans la Loire : 471 écoles

1 à 3 classes : 30%

4 à 8 classes : 51%

9 à 18 classes : 19%

Représentation en fonction du type d'école :

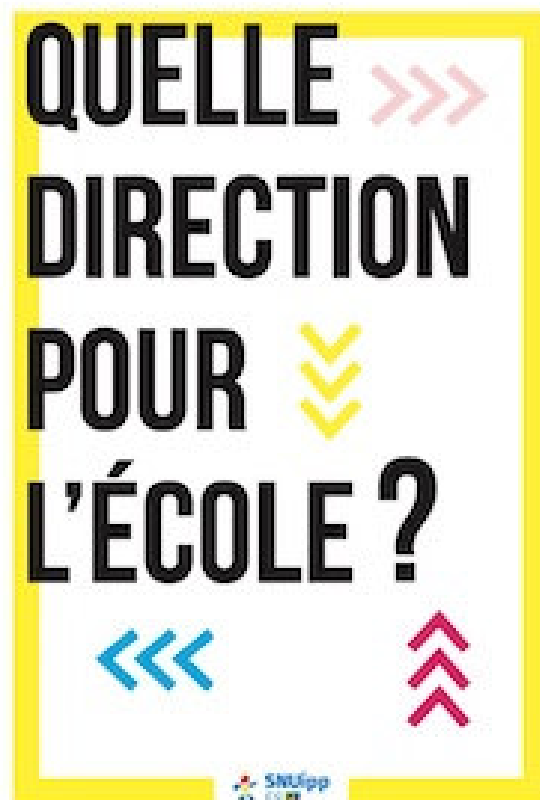
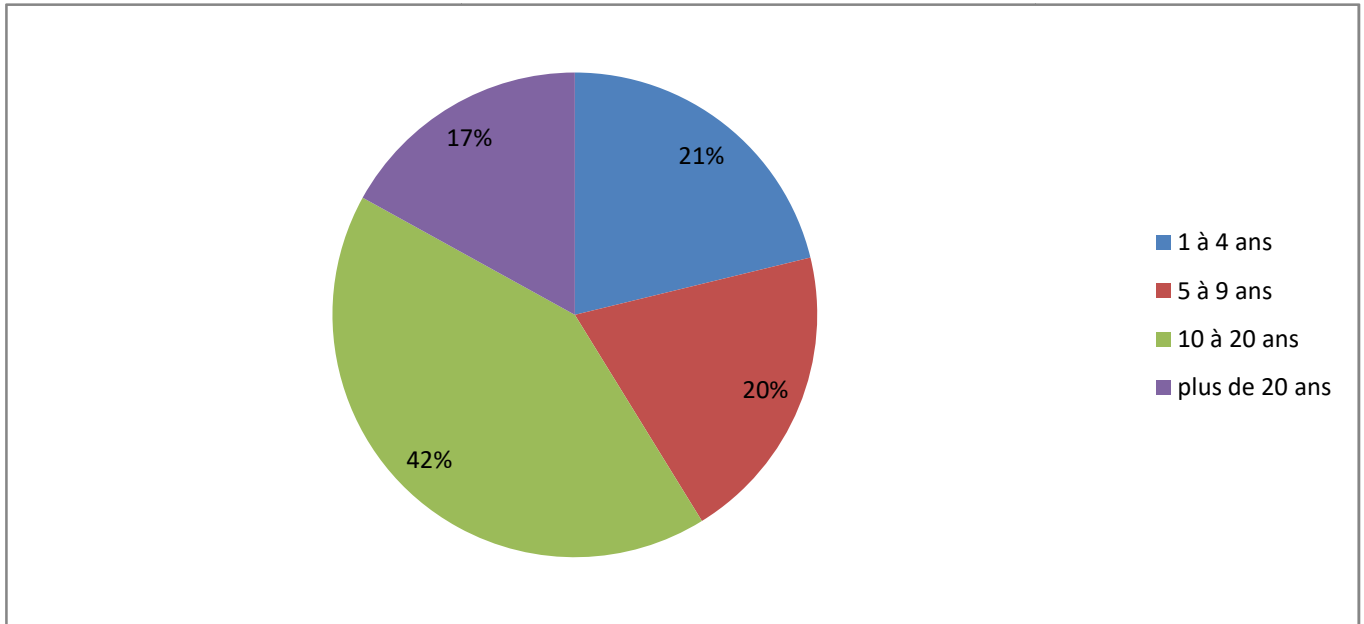


17 personnels sondés gèrent une école avec un dispositif ULIS

17 personnels sondés gèrent une école en RPI.

6 personnels sondés gèrent une école multi-sites.

Représentation en fonction de l'ancienneté des personnels sur la fonction de direction :



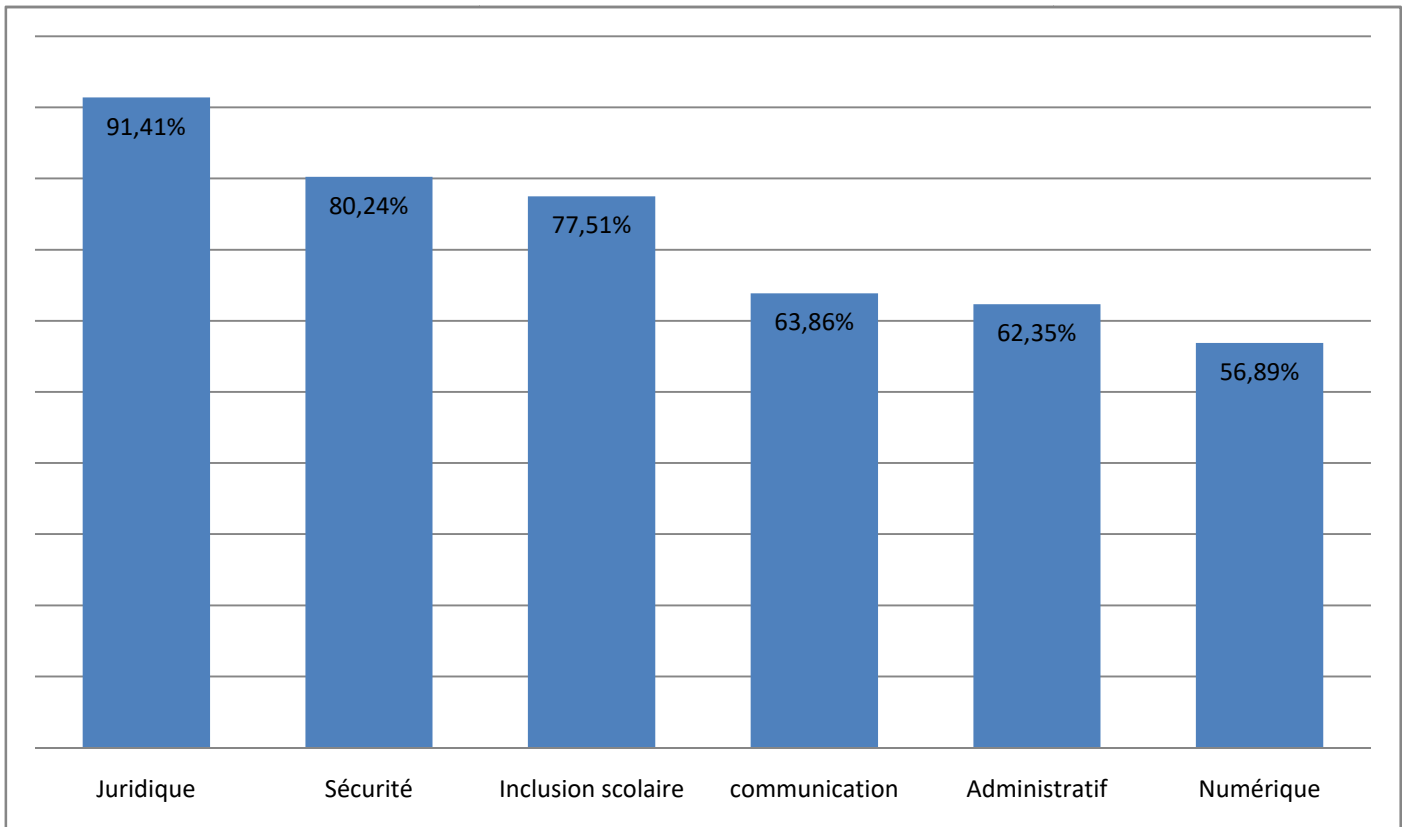
## 2. LES BESOINS DE FORMATION

Les formations suivantes vous semblent-elles pertinentes ?

Synthèse des réponses

### RESULTATS GENERAUX

Résultats exprimés par ordre de pertinence pour l'ensemble des sondés :



#### *Synthèse des propositions*

**Les réponses exprimées montrent une demande de formation importante et une forte diversité des besoins ce qui démontre une réelle nécessité à construire une solide formation continue des directeurs en suivant 2 axes :**

- Une formation continue annuelle minimum pour tous les directeurs permettant une mise à jour régulière sur les questions administratives, juridiques, numériques et relevant de la sécurité.
- Une formation continue incluse dans un plan départemental de formation qui permette de répondre aux besoins spécifiques de chacun en fonction de son contexte et de sa situation propre.

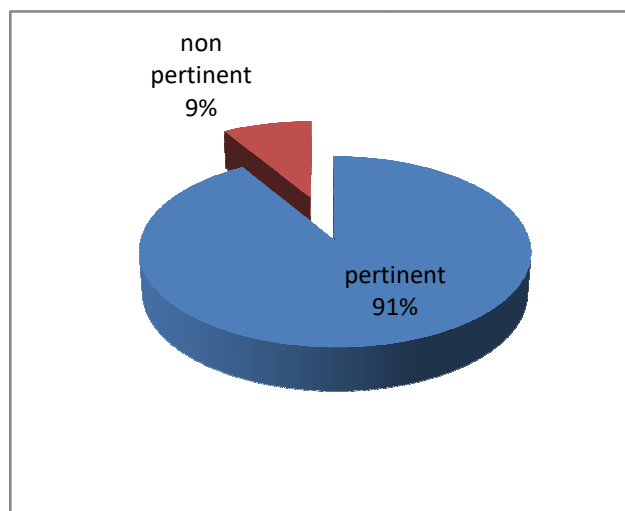
## FORMATION JURIDIQUE

Résultats détaillés en fonction des caractéristiques des écoles :

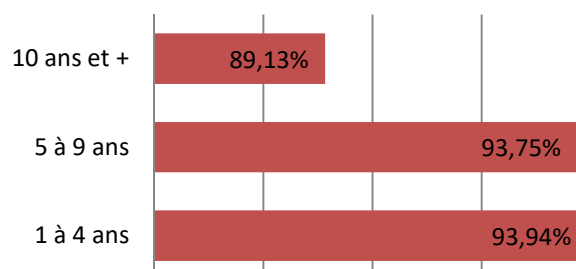
### Synthèse des propositions

Pour le contenu de la formation juridique, les besoins exprimés concernent :

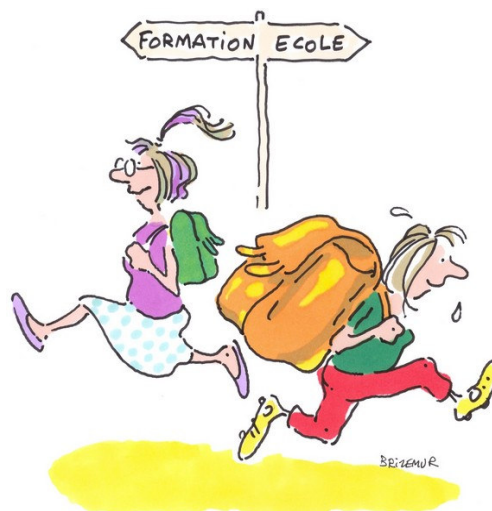
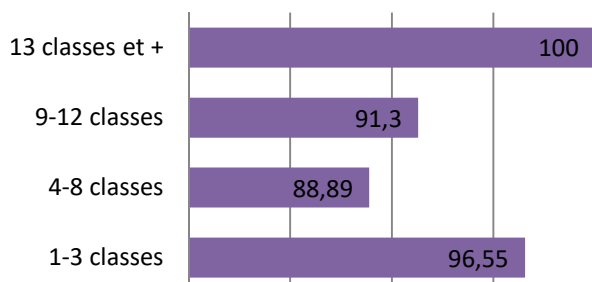
- Connaissance des textes et références juridiques sur tous les points où la responsabilité du directeur est engagée.
- Connaissance et prévention des risques du métier.
- Connaissance des procédures de protection juridique.



### Ancienneté sur la fonction

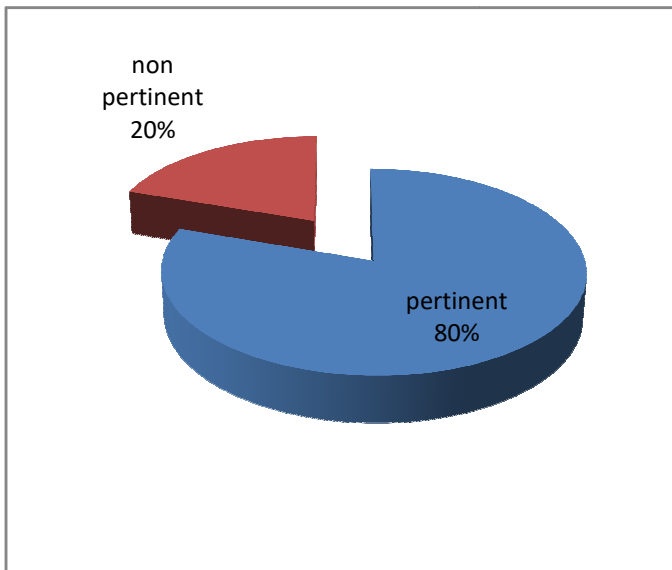


### Taille de l'école



## FORMATION SECURITE

Résultats détaillés en fonction des caractéristiques des écoles :

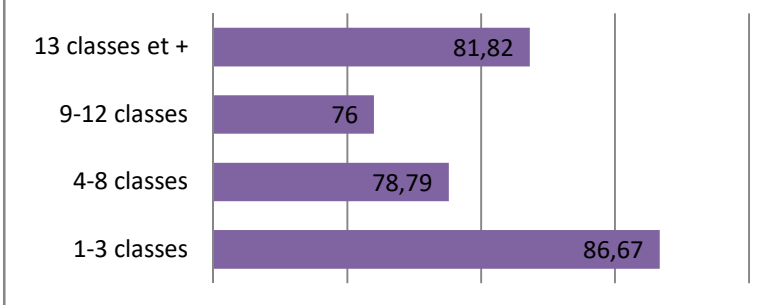


### Synthèse des propositions

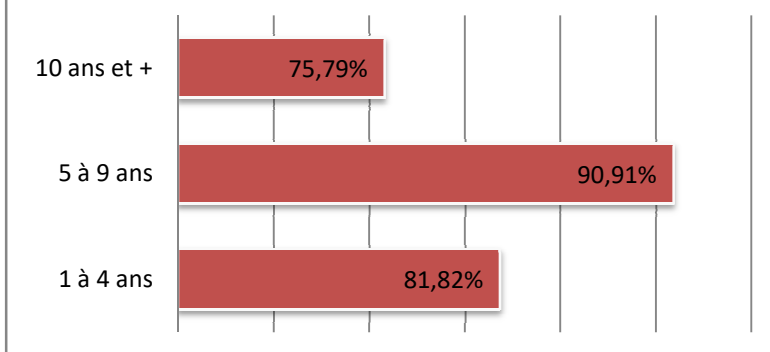
Pour le contenu de la formation sécurité, les besoins exprimés concernent :

- PPMS
- Application des mesures vigipirate
- Formation incendie (dont manipulation des extincteurs)
- AFPS
- Elaboration et suivi des DUERP
- Connaissance du CHSCT et rôle des directeurs
- Rôles et missions des interlocuteurs départementaux dédiés aux questions de sécurité.

### Taille de l'école

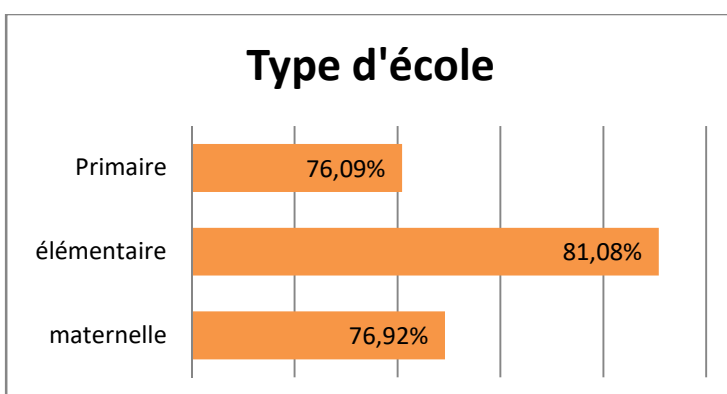
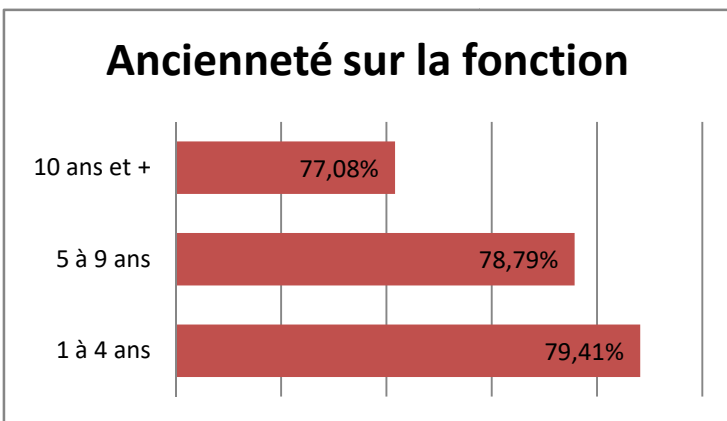
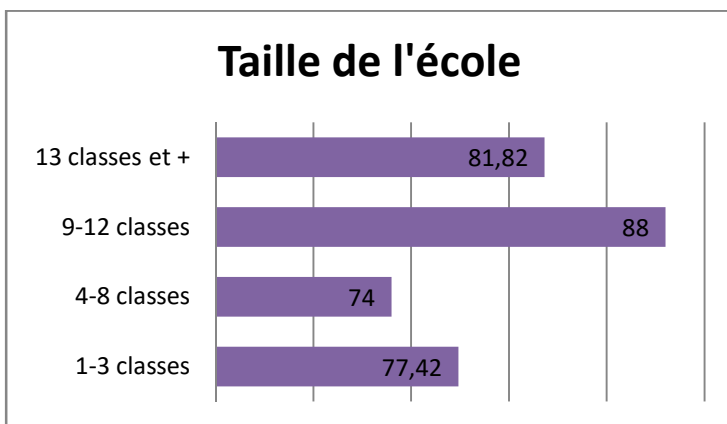
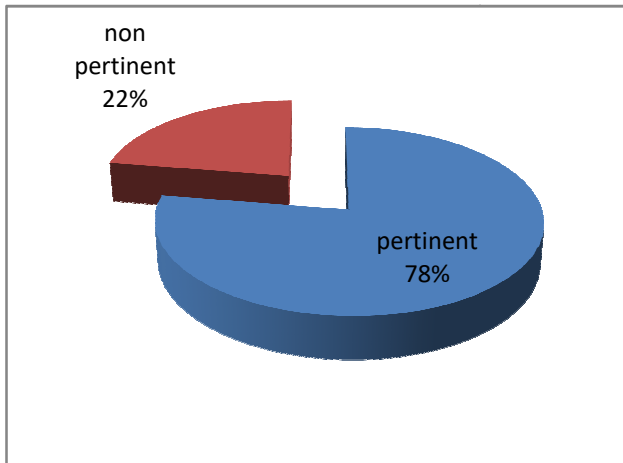


### Ancienneté sur la fonction



# FORMATION ECOLE INCLUSIVE

Résultats détaillés en fonction des caractéristiques des écoles :



## Synthèse des propositions

Pour le contenu de la formation « école inclusive », les besoins exprimés concernent :

- Connaissance des structures (ULIS, SEGPA, ITEP etc...) avec possibilité de visites et rencontres avec les équipes.
- Démarches pour les EBEP (pôle ressource, Equipes éducatives, procédures d'orientation...)
- Clarification des rôles possibles des différents partenaires institutionnels : RASED, médecine scolaire, service social des élèves etc...
- Contrats et obligation de service des AESH, connaissance des interlocuteurs et de leur rôle pour la gestion de ces personnels.



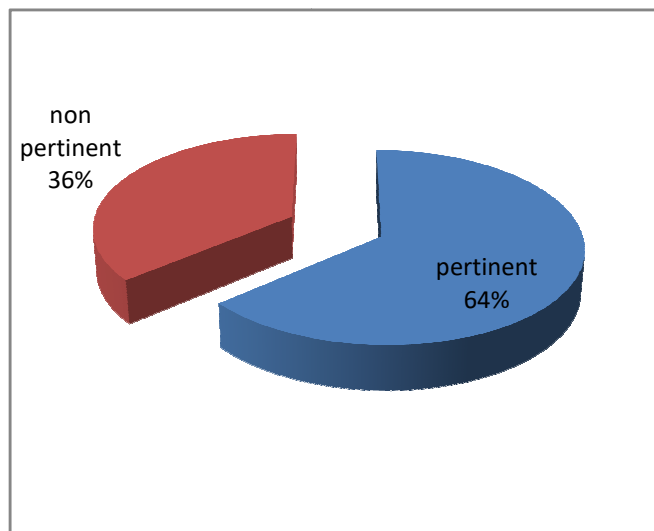
# FORMATION COMMUNICATION

Résultats détaillés en fonction des caractéristiques des écoles :

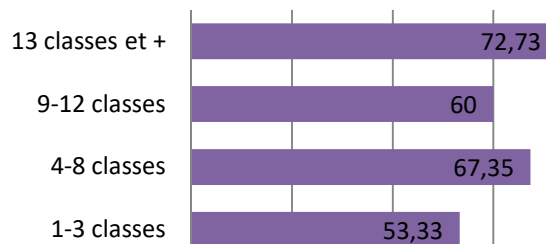
## Synthèse des propositions

Pour le contenu de la formation communication, les besoins exprimés concernent :

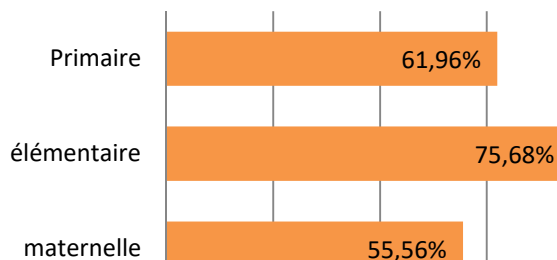
- Gestion et pilotage de l'équipe pédagogique. Gestion et aide aux collègues en difficulté ou en souffrance. Gestion des conflits internes à l'équipe.
- Communication orale et écrite avec les multiples partenaires de l'école.
- Gestion de crises et conflits avec des élèves violents ou familles difficiles voire agressives: formation en CNV.



## Taille de l'école

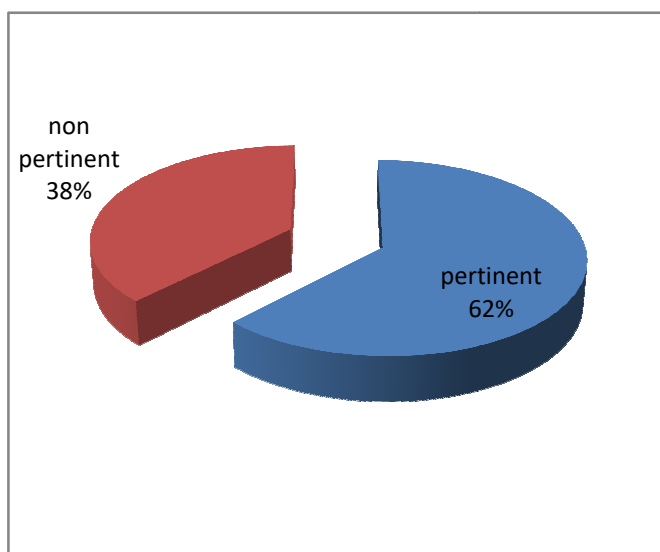


## Type d'école



## FORMATION ADMINISTRATIVE

Résultats détaillés en fonction des caractéristiques des écoles :



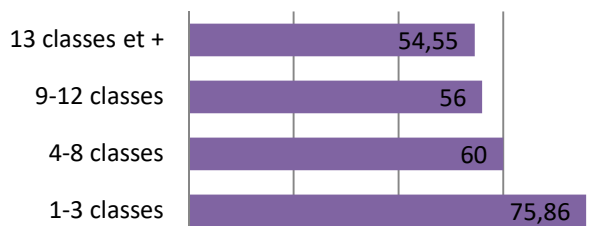
### Synthèse des propositions

Pour le contenu de la formation administrative, les besoins exprimés concernent :

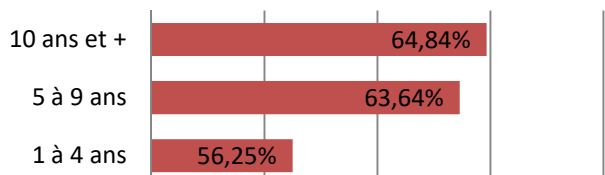
- Gestion courante de l'école.
- Connaissance des procédures et services EN.

*Formation minimum souhaitée pour tous les directeurs nommés à titre provisoire et remise à jour nécessaire pour tous*

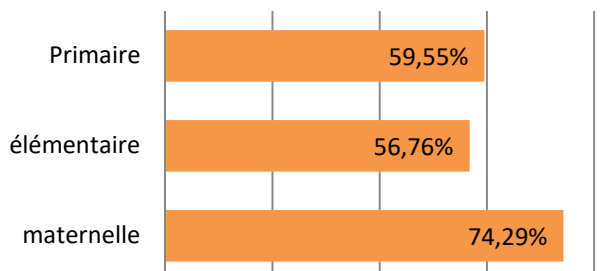
### Taille de l'école



### Ancienneté sur la fonction



### Type d'école



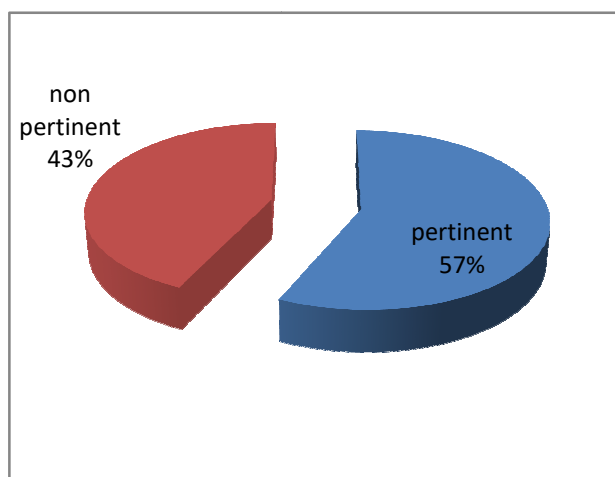
# FORMATION NUMERIQUE

Résultats détaillés en fonction des caractéristiques des écoles :

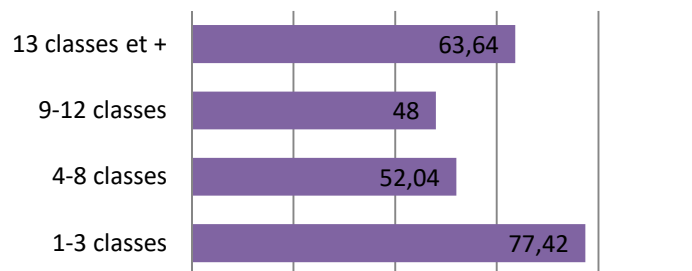
## Synthèse des propositions

Pour le contenu de la formation numérique, les besoins exprimés concernent :

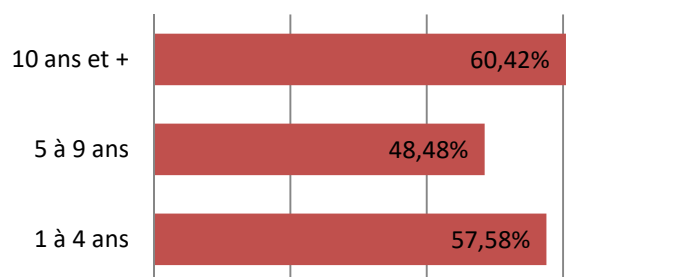
- Utilisation des outils institutionnels (plateformes, sites, ONDE, AFFELNET, IDEAL...)
- Connaissance des outils numériques utiles au pilotage et à la gestion de l'école.
- Connaissance des réglementations en matière numérique (protection des données, droit à l'image, gestion des publications ...)



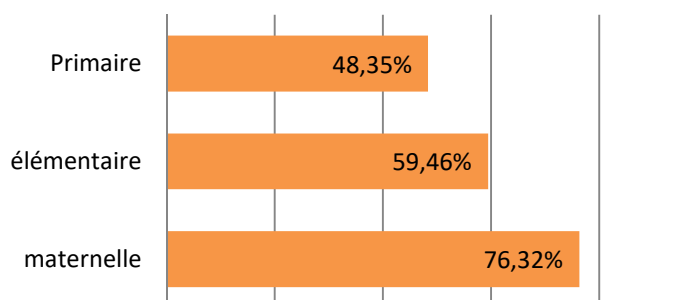
## Taille de l'école



## Ancienneté sur la fonction



## Type d'école

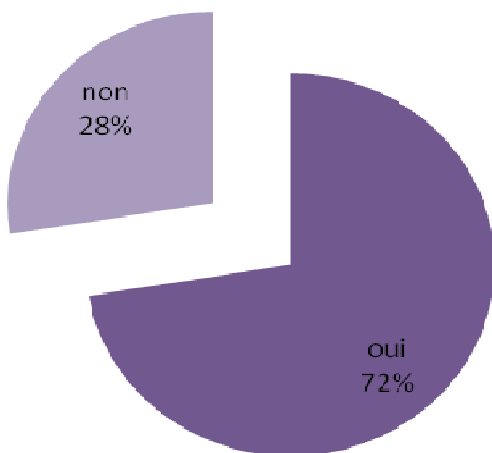


## 3. L'ACCOMPAGNEMENT DES DIRECTEURS

Quels dispositifs pour accompagner les directeurs dans leurs fonctions ?

### L'ÉCHANGE DE PRATIQUES

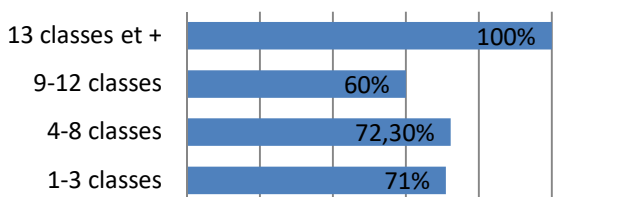
Souhaiteriez-vous la mise en œuvre d'ateliers d'échanges de pratiques ?



#### Synthèse des propositions

- Les visites d'écoles et la découverte d'autres fonctionnements in situ sont plébiscitées.
- Pour garantir sa régularité, l'échange de pratique peut être inclus aux journées annuelles de formation pour tous les directeurs (au minimum deux jours par an prévus dans la circulaire du 25 août 2020).
- Interventions de chercheurs, conférenciers spécialistes des questions de société qui frappent l'école : laïcité, harcèlement, climat scolaire etc...

#### Besoin au regard de la taille de l'école

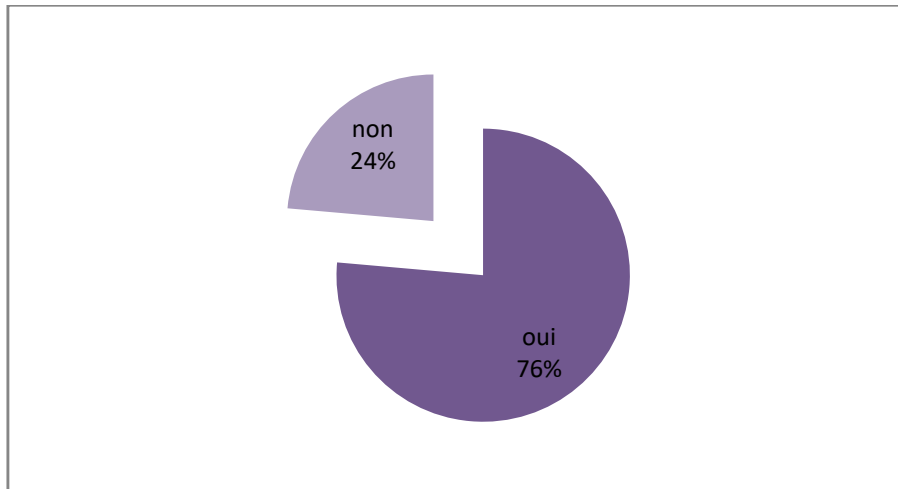


#### Besoin au regard de l'ancienneté sur la fonction

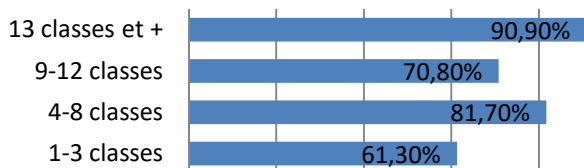


## CONSEIL DE DIRECTEURS

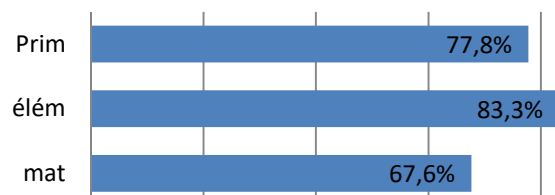
Souhaiteriez-vous la mise en place d'un conseil des directeurs par circonscription pour échanger, émettre des propositions, faire émerger et remonter des problématiques communes ?



### Besoin au regard de la taille de l'école



### Besoin au regard du type d'école



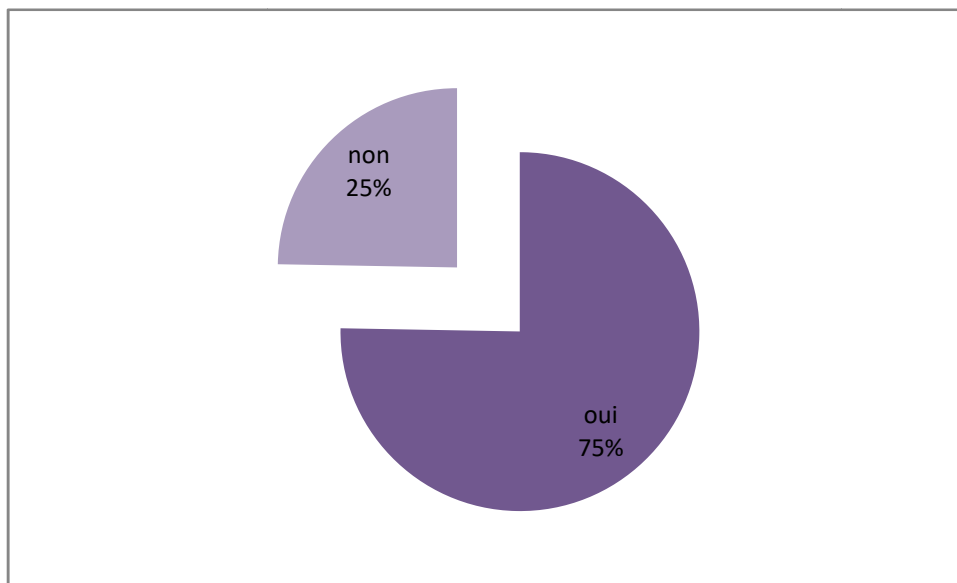
### Synthèse des propositions

➤ **Un conseil des directeurs, sur le modèle du conseil des IEN, est plébiscité par les personnels de direction pour :**

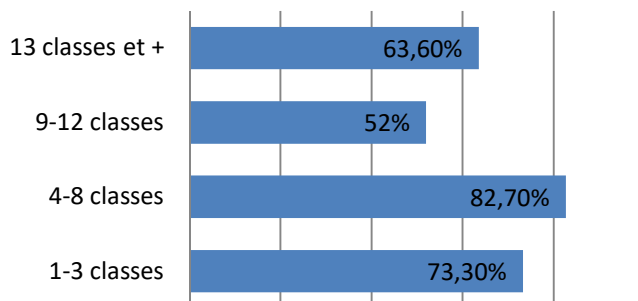
- partager des informations et débattre des mises en application d'instructions officielles. Avoir un regard collectif sur les mesures à mettre en œuvre et la manière de le faire.
- émettre des propositions
- faire remonter des problématiques partagées sur le terrain à l'institution.

## REFERENT DIRECTION D'ÉCOLE

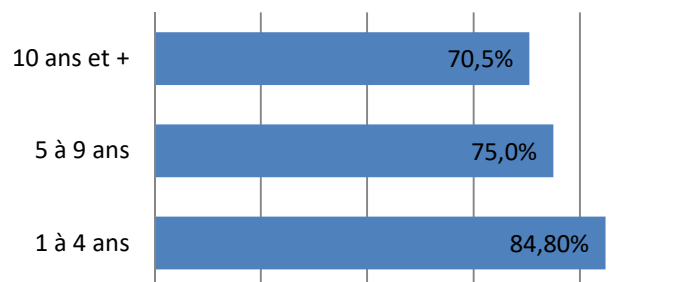
La mise en place d'un référent pour les directeurs, comme stipulé dans la circulaire du 28/08/2020, vous semble-t-elle pertinente ?



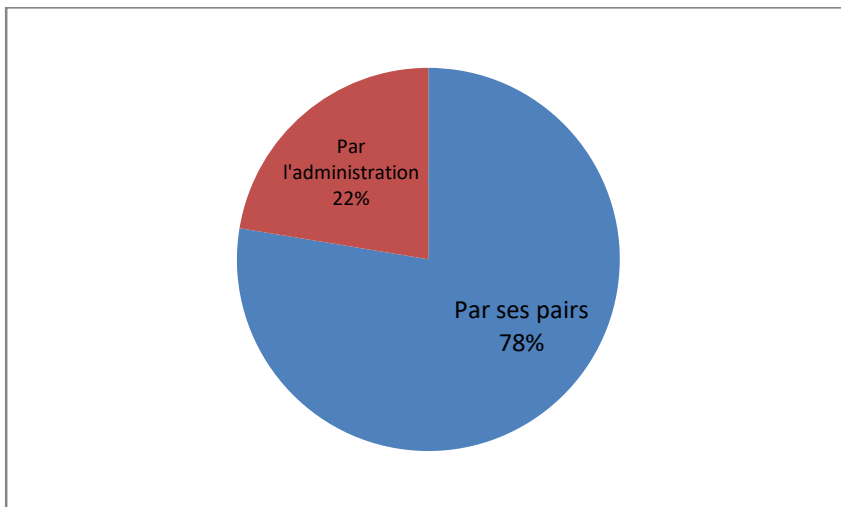
### Besoin au regard de la taille de l'école



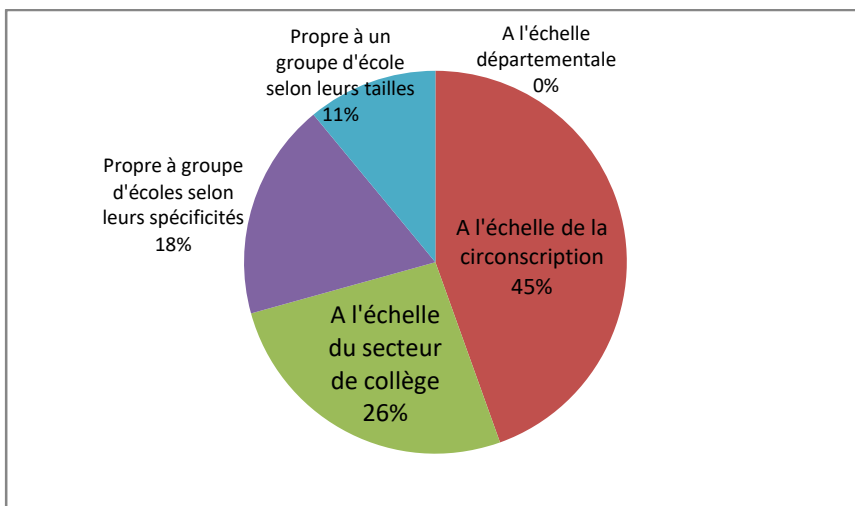
### Besoin au regard de l'ancienneté sur la fonction



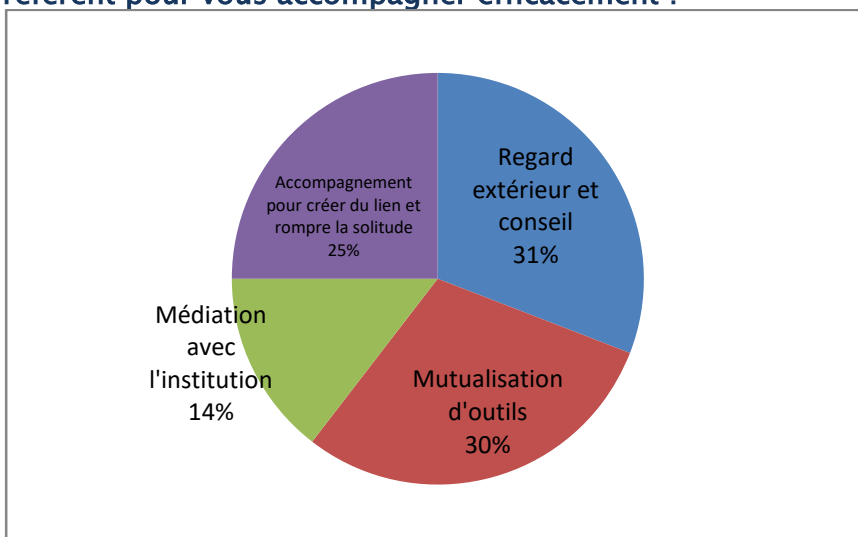
## Selon vous, par qui ce référent doit-il être choisi?



## Selon vous, à quelle échelle doit-il être recruté ?



## Selon vous, quelles missions devrait accomplir ce référent pour vous accompagner efficacement ?



### Synthèse des propositions

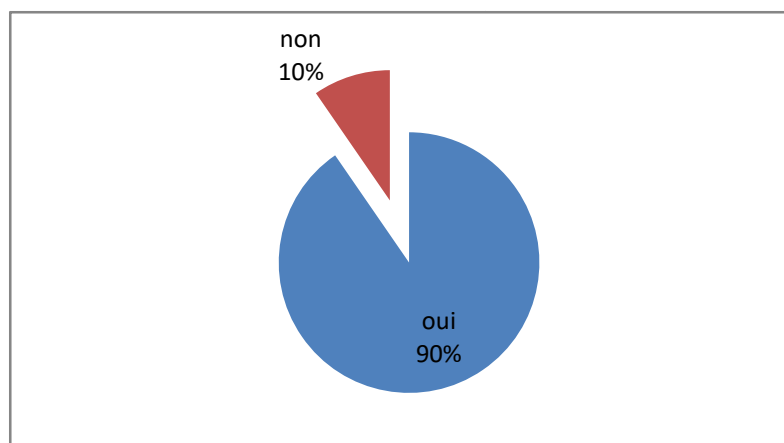
- Le rôle essentiel plébiscité par la profession est de rompre la solitude du directeur par l'apport d'un accompagnement et d'un regard extérieur sur les questions complexes liées aux fonctions de direction.
- Mutualiser des outils.
- Participation souhaitée également sur le développement du lien école-collège avec possibilité d'être médiateur en vue d'une harmonisation des pratiques pédagogiques.
- Le recrutement du référent doit se réaliser au plus près du terrain, à l'échelle maximum de la circonscription et doit s'opérer parmi ses pairs (au sein d'un conseil des directeurs).
- Nécessité de lier le rôle de référent à l'attribution d'une décharge spécifique.
- Le référent ne doit pas avoir pour vocation de créer un échelon entre l'IEN et le directeur mais pourrait être un médiateur assurant pour le collectif le suivi de certains dossiers communs avec l'institution (participation au pôle ressources...)

## 4. DONNER DU TEMPS

Quelle mesure, possible à l'échelle départementale, pourrait vous permettre un gain de temps efficient ?

### LES APC

Une décharge totale d'APC pourrait-elle répondre à vos besoins ?

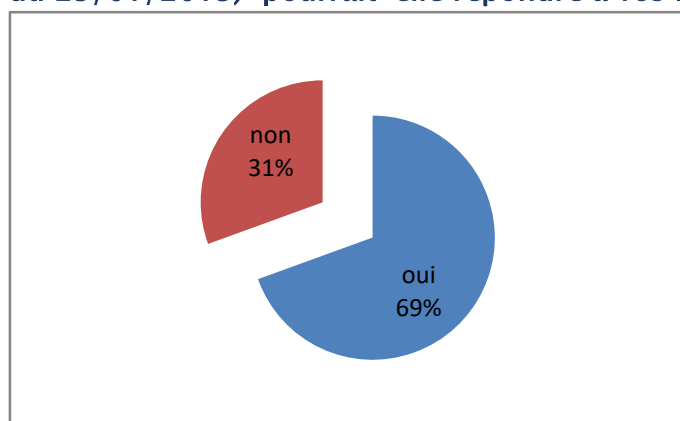


#### Synthèse des propositions

- Mesure très concrète et fortement attendue, la décharge totale d'APC, permettrait un gain de temps pour tous et bénéficierait particulièrement aux directeurs les moins déchargés. **Au plan départemental, cette mesure possible est une urgence.**

### LA PRISE EN COMPTE DES TEMPS DE REUNIONS

La déduction des temps de réunions des 18h de FC (conformément aux conclusions de la CAPD du 29/01/2015) pourrait-elle répondre à vos besoins ?



#### Pertinence au regard de l'ancienneté sur la fonction



- Mettre fin aux invitations et rendre obligatoire l'édition d'un ordre de mission pour toute réunion relevant des fonctions du directeur.
- Engager un travail départemental avec les municipalités pour appliquer un défraiement de toutes les missions conduites pour la gestion des compétences municipales (délégation d'autorité pour les inscriptions, gestion périscolaire etc...)
- Permettre la déduction des temps de réunions des 18h de FC au libre choix des personnels, en inscrivant un module dédié dans le plan de formation.

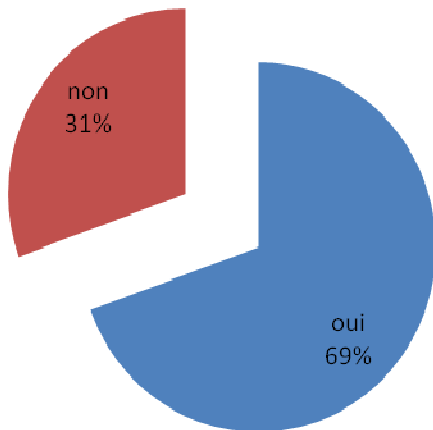


## 5. L'AIDE A LA DIRECTION

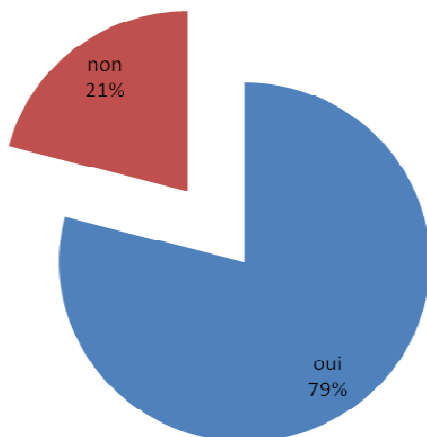
Quels dispositifs pour seconder les directeurs dans leurs fonctions ?

### TITULAIRES REMPLACANTS

Le rattachement d'un titulaire remplaçant à votre école pourrait-il répondre à vos besoins ?



Bénéficier d'un remplacement pour l'organisation des équipes éducatives et ESS pourrait-il répondre à vos besoins ?



#### **Le bémol du SNUipp FSU 42**

*La question du temps est le besoin prioritaire des directions d'école. Le SNUipp revendique une augmentation significative des quotités de toutes les décharges de direction et l'attribution d'une décharge hebdomadaire pour chaque école. Néanmoins, au niveau départemental tous les leviers possibles doivent être activés pour dégager du temps pour la direction.*

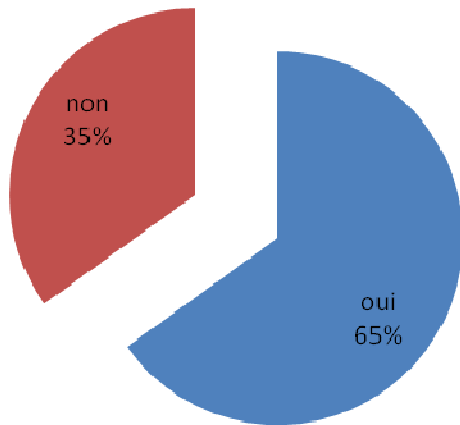


#### **Synthèse des propositions**

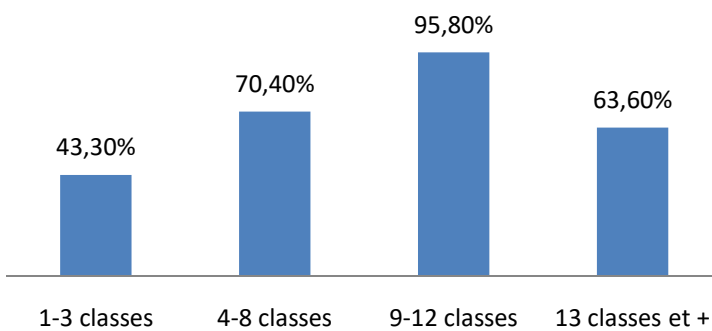
- Favoriser la première période de l'année pour obtenir un renfort administratif sur le contingent disponible : TR ou enseignant surnuméraire.
- Permettre le renfort d'un TR aux directeurs non déchargés dès que possible. Tous les TR disponibles doivent systématiquement être proposés en aide à la direction avec un système de rotation dans la circonscription pour couvrir équitablement les besoins de toutes les écoles.
- Prévoir un remplaçant fixe pour les décharges mensuelles des écoles de 1 à 3 classes avec un calendrier prévu à l'avance et remplacement prioritaire du TR s'il est absent.
- Repenser les rattachements de TR pour éviter l'affectation de plusieurs TR sur la même école et ventiler les affectations sur un plus grand nombre d'écoles.

## SERVICES CIVIQUES

Le recrutement d'un service civique sur votre école pourrait-il répondre à vos besoins ?



### Besoin exprimé au regard de la taille de l'école



### Synthèse des propositions

- Informer explicitement et précisément les écoles sur la procédure de recrutement d'un service civique.
- Simplifier au maximum cette procédure afin de ne pas générer une charge de travail excessive pour les directeurs.
- Mettre en œuvre une formation départementale de base pour tous les services recrutés afin de faciliter leur intégration dans les écoles :
  - Règlement intérieur et fonctionnement général du service.
  - Posture : discrétion et neutralité
  - Laïcité
  - Utilisation des outils numériques



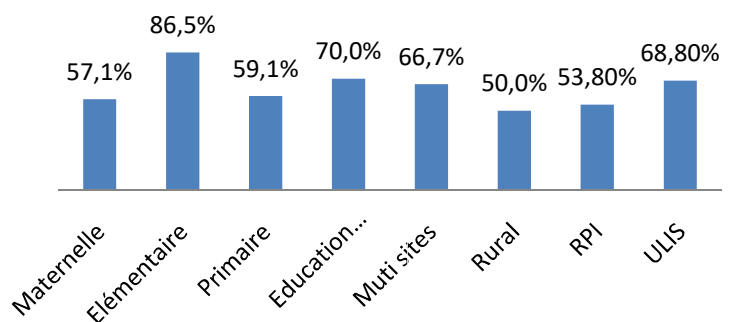
### Le bémol du SNUipp FSU 42

*Les services civiques sont des contrats précaires.*

*Pour le SNUipp FSU 42, le recours aux services civiques ne pourra être qu'une mesure d'urgence, les emplois d'aide administrative doivent être pérennes et encadrés, les personnels formés et rémunérés convenablement pour en faire un vrai métier. En tout état de cause, les réponses des collègues montrent un besoin urgent d'aide humaine au quotidien.*



### Besoin exprimé au regard des spécificités de l'école



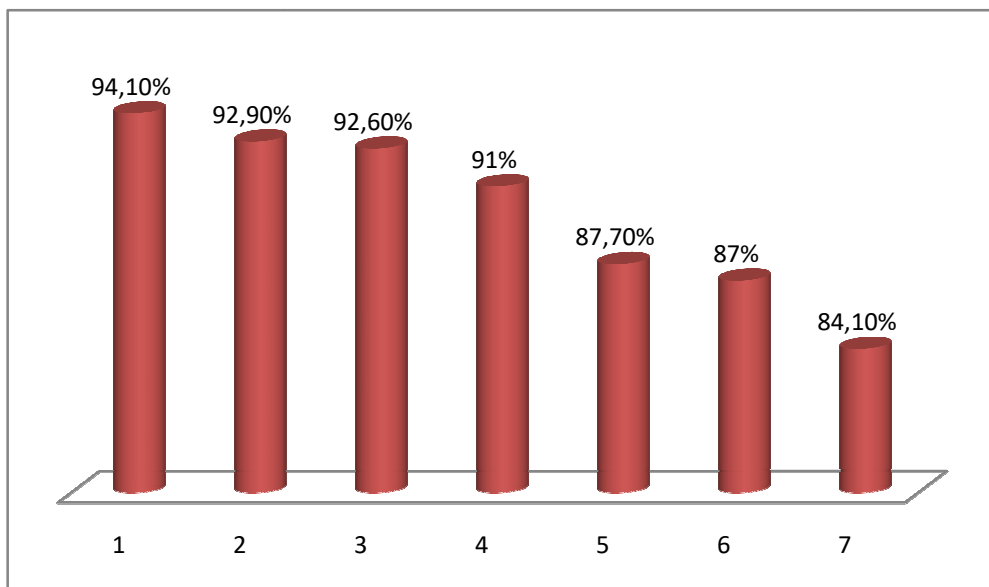
## 6. LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Quelles mesures pourraient répondre à vos besoins ?

### RESULTATS GENERAUX

Résultats exprimés par ordre de pertinence pour l'ensemble des sondés :

1. Fin des enquêtes dont les données sont déjà disponibles dans ONDE.
2. Centralisation des informations, circulaires, formulaires dans un même espace numérique lisible et mis à jour régulièrement.
3. Meilleure gestion des mails administratifs (fin des doublons, centralisation des informations, relances limitées, mise en place d'un filtre anti-spam et blocage publicitaire, envoi direct des mails personnels sur les boîtes professionnelles des adjoints et AESH ....)
4. Mise en place d'un calendrier trimestriel des tâches avec des délais de retours anticipés.
5. Gestion de la constitution des dossiers de 6ème par les secrétariats de collège.
6. Envoi régulier d'un récapitulatif des mises à jours de circulaires, de documents, et de parutions au BO.
7. Suppression des tâches relevant du contrôle (tableau des 108h, demandes d'autorisations d'absences, tableaux de grève...).



#### *Synthèse des propositions*

- Engager un dialogue départemental avec les municipalités pour fournir et assurer la maintenance régulière du matériel informatique nécessaire aux directeurs : ordinateurs portables avec les logiciels et systèmes d'exploitation nécessaires à l'utilisation de tous les outils et de toutes les fonctionnalités des plateformes EN.



**FIN ....**

