

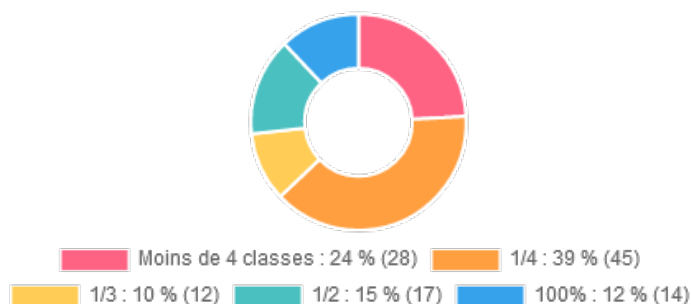
Enquête Flash Yvelines : direction et EPSF, ce que dit le terrain et ce qu'analyse le Sgen-CFDT

Contexte : du vendredi 19 avril soir, veille des congés de printemps, le Sgen-CFDT Versailles lance un enquête auprès des collègues pour recueillir leurs opinions sur l'établissement des savoirs fondamentaux (EPLESF ou EPSF). Malgré les congés, c'est plus d'une centaine de réponses reçues. Lancée en parallèle dans le 91, c'est également une centaine de réponses qui a été reçue. Malgré quelques nuances, elles confirment les tendances fortes des résultats que nous présentons ici pour le seul 78. [MàJ le 13/05/19 avec 116 réponses]

1 – Entre contraintes horaires et flou juridique

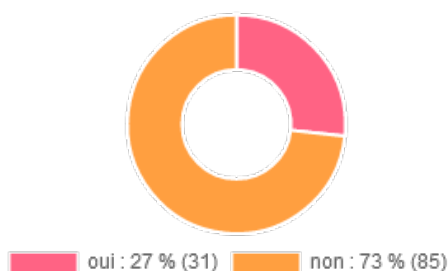
Un temps de travail contraint :
2/3 des directeurs/trices ont un jour ou moins par semaine pour mener leurs missions. En outre, 12% déclarent travailler au moins 60 heures par semaine. La décharge ne répond plus aux besoins.

Vous bénéficiez d'une décharge hebdo de :

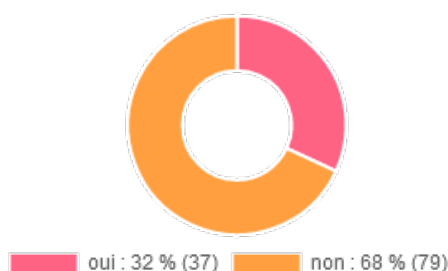


Un engagement très mal reconnu par les partenaires et l'institution :

Vous sentez-vous suffisamment associé.e aux décisions prises par votre IEN ?



Vous sentez-vous suffisamment associé.e aux décisions prises par la mairie ?

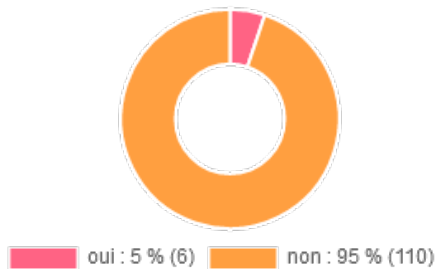


Centraux mais marginalisé.es, les directeurs/trices se sentent massivement exclus des décisions concernant leur école soit en terme de pilotage RH et pédagogique (IEN) soit en terme de gestion matérielle (mairie).

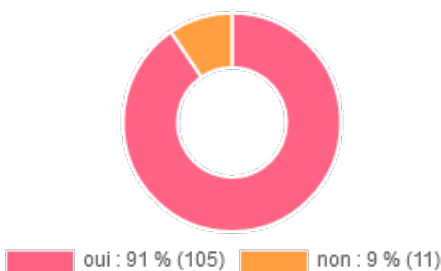
L'absence de statut les met en porte-à-faux général avec les partenaires tout en leur faisant porter une charge croissante de tâches vis-à-vis de ceux-ci (sécurité des locaux, gestion de l'inclusion, etc)...

2 – Un changement systémique attendu

Trouvez-vous que le cadre actuel vous permet de mener toutes vos missions ?



Indépendamment du projet de loi, pensez-vous que le cadre actuel doit évoluer ?



... de ce fait, aucune surprise à constater que le mode de fonctionnement est à bout de souffle. Sentiment que la direction fait concurrence à la charge de classe du fait de la multiplication de micro-tâches chronophages et surtout d'urgences à régler. Les collègues attendent d'avantage de temps et de marge de manœuvre. Une réforme systémique et non seulement paramétrique est attendue. Massivement les collègues directeurs/trices déplorent un cadre dépassé et à faire évoluer. Le métier est prêt à changer mais à n'importe quelles conditions...

Ce qui fait obstacle à vos missions (extraits) :

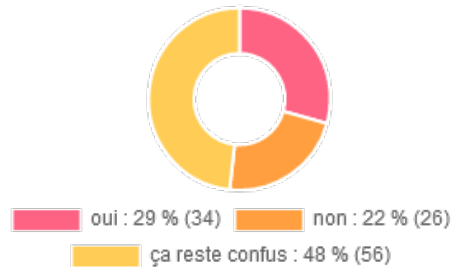
« *Manque de temps. Besoin d'aide physique à la direction (secrétariat) et de temps pour lire, se documenter, faire correctement et précisément mon travail. manque de temps, d'autonomie Absence de statut Je manque de temps et de reconnaissance de mon statut. Je suis débordé par des tâches qui pourraient être assurées par quelques heures de secrétariat et/ou un assistant d'éducation* »



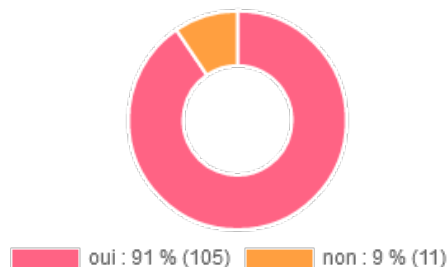
3 – L'EPSF, rejeté à 80 %, est la mauvaise réponse à une bonne question

L'amendement déposé par la députée Cécile Rilhac a créé la surprise et suscité beaucoup de questions. Les collègues se sont documentés par eux-mêmes, les informations fournies étant insuffisantes. Le sujet est sensible : les évolutions annoncées (amendements, argumentations, annonces) ont été attentivement suivies. Malgré cette attention, le projet reste confus pour près de la moitié des collègues.

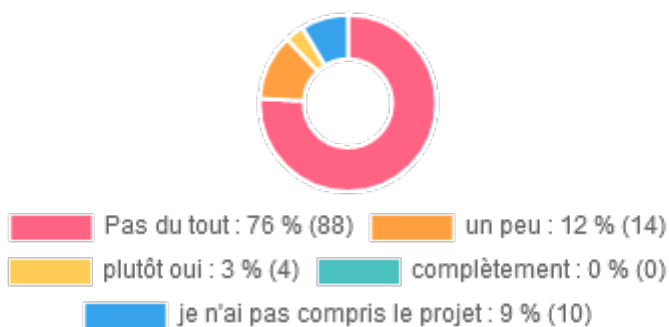
Vous pensez avoir reçu des informations suffisantes sur le projet ?



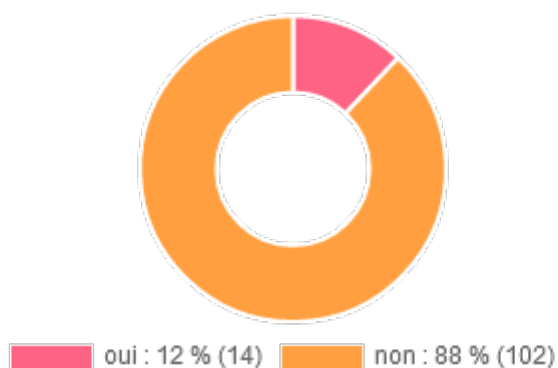
Vous avez suivi les évolutions du projet de loi ? oui/non



Vous pensez que le projet d'EPSF répond à vos besoins ?



Vous seriez candidat.e à l'expérimentation ?



Le projet d'EPSF rédigé sans concertation ni consultation manque sa cible. L'immense majorité des collègues n'y voient pas une réponse à leurs problématiques. Malgré l'attente de changement pour les collègues, 90% ne souhaiteraient pas expérimenter l'EPSF. Attentes fortes, mauvaise réponse, le statu quo n'est plus possible.

4 – Et après ?

Pour le Sgen-CFDT, la question du statut n'a jamais été un tabou et doit être discutée dans le cadre d'un établissement du premier degré qui offre autonomie à ses acteurs et proximité à ses partenaires. Pas de modèle unique mais une souplesse pour s'adapter au contexte local. Le directeur, rémunéré sur un grade fonctionnel, resterait Professeur des écoles. Il mettrait en œuvre les choix arrêtés par le Conseil d'administration local (horaires, budgets, projets, ...). Pour ses missions reconnues, il aurait des moyens pérennes (décharge, secrétariat mutualisé). Les Verbatims des collègues vont dans ce sens.

5 – Extraits



« Faire tout, vite, tout le temps, partout. Pour notre métier, on a besoin de temps pour lire, se documenter, créer... Mais on ne l'a pas, ce n'est pas reconnu On n'en peut plus et tout le monde pousse à faire tjrs plus... C'est l'état d'esprit actuel partout. La quantité plutôt que la qualité. Le directeur d'école doit rester dans l'école et y

enseigner afin de garder le lien avec la réalité du terrain et favoriser un service public de proximité. Pour cela il me semble qu'il lui faudrait plus de temps et une légitimité qui ne semble difficile d'avoir sans un minimum d'autonomie et de position hiérarchique. Est-il normal d'avoir en responsabilité une école de plus de 230 élèves (avec les EE, ESS, urgences diverses, parents en demande etc) et seulement 1 jour de décharge hebdo + 1/4 mois ; je n'ai pas le temps donc frustration culpabilité etc... le tout avec une prime de professeur principal ! »