

Déclaration préalable à la CAPD du 31 janvier 2014

Madame l'inspectrice d'académie,

Sud Education revendique depuis toujours la mise en place de directions collégiales dans les écoles.

Ce que nous remettons en cause ?

Ce ne sont pas les collègues qui ont fait le choix de la direction, mais la fonction elle-même et ceux qui en abusent. C'est l'ensemble du système qui produit la caporalisation des directeurs et des directrices, infantilise les enseignantEs et les autres personnels. Cette organisation pyramidale nous dépossède de notre métier et modifie la vision que nous avons de l'école et des buts que nous lui assignons.

Ce sont toutes les atteintes aux décisions du conseil des maîtres, au travail d'équipe, au partage de l'information, aux choix non discutés et subis.

C'est le recours à la rémunération aux primes qui divise les personnels et casse les solidarités.

Ce que nous proposons?

Nous sommes pour l'égalité des salaires et des statuts, contre la hiérarchie, nous réaffirmons nos choix en faveur d'une direction collégiale ou coopérative des écoles.

Voici les avantages de ce choix mis en avant par l'ICEM (pédagogie Freinet) qui l'expérimente dans ses équipes et le rédige ainsi dans ces travaux de 2007 :

La direction collégiale permet :

- ▶ une responsabilisation de tous les acteurs et actrices de l'école,
- ▶ le partage des responsabilités dévolues traditionnellement au seul directeur ou à la seule directrice,
- ▶ le renforcement du rôle du conseil des maîtres et maîtresses (prise de décisions, prise d'initiatives...).

Par la dynamique et la concertation qu'elle instaure dans les équipes, elle facilite :

- ❖ l'élaboration commune d'institutions et d'outils au sein de l'école, des cycles et des classes,

- ❖ la cohérence et l'harmonisation des pratiques et des projets,
- ❖ la co-formation (échanges, confrontation d'idées et de pratiques..)

Elle s'appuie sur des dispositions adéquates :

- ❖ 6 maîtres pour 5 classes en lieu et place des décharges
- ❖ un conseil des maîtres et maîtresses hebdomadaire prenant toutes les décisions relatives à la vie de l'école et garant de celles-ci
- ❖ des temps d'animation pédagogique et de concertation pour travailler au niveau de l'équipe
- ❖ une régulation du travail de l'équipe par l'analyse des pratiques.

Elle suppose une formation des enseignantEs au travail en équipe (organisation coopérative de l'école, gestion des conflits...)

Il y a quelques mois, M. Peillon assurait qu'il y a trop d'écoles en France pour donner un statut (et de l'argent) à tous leurs directeurs-trices ! Mais attention, cela sous-entend qu'en regroupant les écoles en établissements, donc en réduisant le nombre de directeurs-trices, l'échelon hiérarchique de chef d'établissement devient possible.

Revendiquer aujourd'hui un statut de directeur-trice, c'est aller dans le sens de la transformation de l'école primaire en établissements de type second degré.

Dans ce débat, SUD Éducation porte une conception du fonctionnement des écoles différente. Nous n'avons aucun besoin d'un échelon hiérarchique supplémentaire ni de la présence de petits chefs dans nos écoles !