



FSU-SNUipp Val d'Oise Info

Bulletin mensuel du Syndicat National Unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et p.e.g.c. section du Val d'Oise Maison des Syndicats 95000 CERGY 1210S07630 ISSN 1252-9915 / Dir de pub. Nathalie Sollier / Prix de vente au numéro : 0,5 euro / Imprimé par Interplans

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique de la FSU-SNUipp Val d'Oise. Conformément à la loi du 6.01.1978, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant à : FSU-SNUipp Val d'Oise 26 rue Francis Combe 95000 CERGY

## DIRECTIONS : PILOTER SANS GOUVERNAIL

**Directeur·trice : Un métier de couteau-suisse en surchauffe**

Le constat est amer dans nos écoles : la charge mentale des directeurs et directrices ne cesse de croître.

Entre la gestion des crises sanitaires, les injonctions ministérielles de dernière minute et la gestion du quotidien, le temps de décharge — chèrement acquis par la lutte syndicale — semble s'évaporer avant même d'avoir commencé.

À la FSU-SNUipp, nous rappelons que la directrice ou le directeur n'est pas un **supérieur hiérarchique**, mais un pair parmi ses collègues.

Nous revendiquons :

- Une augmentation réelle des quotités de décharge pour tous.
- Une aide administrative pérenne (fini les contrats précaires !).
- Une simplification drastique des tâches bureaucratiques inutiles.

## L'école a besoin de direction, pas de pression !!

# Responsabilité – Entre protection et exposition

## Responsabilité du directeur : Mythes et réalités juridiques

La question de la responsabilité est souvent le premier frein à l'engagement dans la fonction de direction. « Suis-je responsable si un élève se blesse ? », « Ma responsabilité pénale est-elle engagée en cas de défaut de sécurité ? ». À la FSU-SNUipp, nous travaillons à lever les zones d'ombre pour que chaque collègue puisse exercer sereinement.

### **1. La responsabilité civile : l'État en rempart**

C'est le point le plus rassurant : en cas de faute de service ou de négligence ayant entraîné un dommage (un accident dans la cour, par exemple), c'est la responsabilité de l'État qui est substituée à celle de l'agent (loi du 5 avril 1937). Sauf faute personnelle détachable du service (très rare), vous n'avez pas à indemniser la victime sur vos deniers personnels.

### **2. La responsabilité pénale : l'exception, pas la règle**

La responsabilité pénale ne peut être engagée que si une loi a été violée. Pour un directeur, cela concerne souvent la mise en sécurité (PPMS, sécurité incendie). Cependant, la loi Rilhac de 2021 a apporté une précision : le directeur "n'est pas responsable des défauts d'aménagement ou de maintenance" qui relèvent de la compétence de la mairie ou de l'EPCI.

**Le conseil du syndicat** : veillez à toujours laisser une trace écrite (mail, registre de sécurité) de vos signalements à la mairie. Si vous avez alerté sur un danger, vous vous protégez juridiquement.

### **3. La loi Rilhac : une autorité fonctionnelle, mais pas hiérarchique**

La loi du 21 décembre 2021 a acté que le directeur dispose d'une "autorité fonctionnelle". Ce que c'est : la capacité à prendre les décisions nécessaires au bon fonctionnement de l'école.

Ce que ce n'est pas : un pouvoir hiérarchique sur les collègues. Le directeur n'évalue pas ses pairs.

### **L'analyse de la FSU-SNUipp**

La responsabilité ne doit pas rimer avec culpabilité. Trop souvent, l'institution utilise la "responsabilité" du directeur pour lui déléguer des missions qui relèvent de l'administration ou des collectivités locales (gestion des travaux, gardiennage déguisé).

Nous exigeons :

une formation juridique solide et actualisée pour tous les directeurs.

le renforcement de la protection fonctionnelle : l'administration doit soutenir ses personnels de manière automatique en cas d'agression ou de mise en cause.

une clarification des protocoles de sécurité pour que le directeur ne soit pas le seul fusible en cas de dysfonctionnement.

**en cas de doute sur une situation précise, n'attendez pas : contactez votre section départementale FSU-SNUipp pour un conseil ou un accompagnement.**

# Direction : le ministère à contre-courant des besoins

Dix mois après le premier groupe de travail, le ministère revient à la charge sur le référentiel métier de la direction d'école.

Le groupe de travail du 13 mai 2025 sur le référentiel du métier de la direction avait provoqué la vive opposition des organisations syndicales et contraint le ministère à suspendre sa publication.

Près de 10 mois après, le ministère vient de tenir un nouveau groupe de travail. La nouvelle proposition tient compte de quelques-unes des demandes, mais de très nombreuses critiques sont toujours d'actualité. En l'état, ce texte ne répond pas du tout aux besoins de la profession.

## **Pour la FSU-SNUipp, les points suivants constituent des lignes rouges :**

- la place centrale dans ce référentiel d'un "pilotage pédagogique" qui s'appuierait principalement sur les évaluations nationales et serait axé sur l'apprentissage des fondamentaux
- la mention d'une autorité fonctionnelle mal définie, rendant possibles des dérives dangereuses pour le collectif de travail.
- l'ajout de missions de contrôle qui seraient données aux directrices et directeurs sur le travail de l'équipe enseignante et sur le fonctionnement de l'école.
- l'ajout de missions de gestion de la pénurie de remplacement : il ou elle devrait "anticiper" et "réguler les absences des enseignants, mais aussi assurer la continuité pédagogique et trouver des solutions en lien avec les services de l'inspection académique".
- la possibilité pour les collectivités territoriales de déléguer aux directrices et directeurs des missions et responsabilités qui leur incombent normalement
- des irrégularités d'ordre réglementaire pointées par les organisations syndicales : loin d'être anecdotiques, elles ajouteraient des missions qui ne relèvent pas de la direction d'école et qui pourraient modifier le cadre de travail du conseil des maître-sses

**La proposition d'actualisation du référentiel faite à l'occasion de ce second groupe de travail traduit la volonté assumée du ministère de faire évoluer l'École dans un sens totalement opposé aux réels besoins du terrain.**



BO  
référentiel  
directeurs

Depuis 2017, le MEN veut transformer l'École en une "unité de travail" à piloter à partir d'indicateurs chiffrés et normés, au mépris de la professionnalité enseignante, des collectifs de travail, des élèves et des besoins exprimés de façon constante par l'ensemble de la profession.

La FSU-SNUipp a dénoncé ce projet de texte sur le fond comme sur la forme et grâce à ses nombreuses interventions, a obtenu la tenue d'un nouveau groupe de travail sur le sujet. Le syndicat continuera à porter ses revendications pour faire évoluer la direction d'école et les collectifs de travail.

Temps Moyens, Salaires : ces revendications sont déclinées en 15 mesures urgentes qui permettront d'améliorer immédiatement les conditions de travail des directrices et des directeurs, et donc des équipes.

# Fonctionnement et direction d'école

## Avec la FSU-SNUipp



### exigeons un plan d'urgence

#### Du temps !

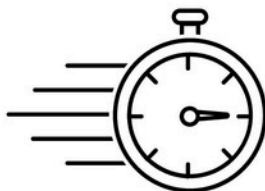


- **Aucune école sans au moins un jour de décharge hebdomadaire.**

- **Une augmentation des décharges :**

1/4 de 1 à 3 classes, 1/2 de 4 à 6 classes, 3/4 de 7 à 9 classes, décharge complète pour 10 classes et plus, avec possibilité de moyens supplémentaires pour les grosses écoles.

- **Une décharge supplémentaire attribuée à l'école**, dont l'utilisation serait décidée par le conseil des maitres-ses.



#### Des moyens !

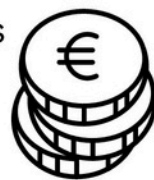
- Un emploi pérenne, formé et statutaire d'**aide administrative** dans chaque école.

- Des moyens aux équipes d'école pour fonctionner dans de bonnes conditions : **effectifs, formation sur temps de classe, soutien réel de la hiérarchie...**

- **Une formation sur temps de travail** et correspondant aux besoins.

#### Du salaire !

- Une **revalorisation** de tous et toutes et des salaires indexés sur l'inflation



  
**L'école c'est NOUS!**

# 15 mesures immédiates

## 1. Supprimer les tâches relevant du contrôle

Tableau des 108h, demandes d'autorisation d'absence avec avis de la direction, envoi des comptes-rendus des conseils de cycle et conseils des maîtres-ses à l'IEN, tableaux de bords divers et multiples, suivi des évaluations nationales.

## 2. Appliquer les nouvelles dispositions concernant le PPMS

Seule la mise à jour des noms et rôles des personnels exerçant dans l'école relève du travail de direction. Toute autre modification est du ressort de « l'autorité académique, de la commune ou l'EPCI gestionnaire du bâtiment ».

## 3. Mettre fin aux remontées via des enquêtes dont l'administration possède déjà les infos

Enquêtes effectifs, répartition pédagogique, fiches individuelles des PE...

## 4. Confier à la DSDEN la constitution des dossiers d'entrée en 6ème

y compris la gestion d'Affelnet.

## 5. Organiser la communication entre l'employeur et ses agent·es

Les actes concernant l'ensemble des personnels (congé formation, convocation animation péda...) doivent être envoyés directement sur leur boîte professionnelle ; l'école n'est mise en copie pour information que lorsque que cela touche au fonctionnement de l'école : absence, convocation...

## 6. Mettre fin au « pilotage pédagogique »

Stop aux multiples indicateurs et au « pilotage par les résultats ». Respect de la liberté pédagogique et de la professionnalité de chacun·e. Le cœur de la fonction de direction d'école est d'impulser le travail d'équipe, de coordonner les projets, de faire le lien entre les partenaires de l'école, d'assurer le suivi du parcours des élèves. Pour cela, du temps est nécessaire pour tous les membres de l'équipe : directeurs et directrices, adjoint·es, AESH, RASED...

## 7. Abandonner les évaluations d'école

véritables outils de pilotage pédagogique, chronophages et inutiles, source de responsabilités et de tâches supplémentaires pour les directrices et directeurs d'école.

## 8. Créer une plateforme unique départementale dédiée à la direction d'école

regroupant les documents utiles au fonctionnement de l'école et sur laquelle un outil de suivi des demandes (affectations AESH...) serait accessible pour disposer de l'information dès que la décision est prise.

## 9. Réunions de directeurs et directrices sur le temps de service

avec remplacement systématique si elles ont lieu sur temps de classe. Ces réunions avec l'IEN et l'équipe de circonscription doivent faire l'objet d'un compte-rendu écrit établi par la circonscription et envoyé directement à toutes les enseignant·es.

## 10. Mettre en place des temps de rencontres réguliers au niveau de la circonscription

pour partager entre pairs les besoins et les préoccupations. Possibilité de faire appel à des personnes ressources formées à la gestion de conflits.

## 11. Organiser une formation continue basée sur les missions liées à la direction et au fonctionnement de l'école

à partir d'un recensement des besoins exprimés.

## 12. Inscrire le travail d'équipe autour du fonctionnement de l'école dans la formation initiale et continue

Modules à l'INSPE, stages d'écoles... pour expliciter le rôle de chacun·e, tout en sortant de la logique de « pilotage pédagogique » par une batterie d'indicateurs chiffrés.

## 13. Assurer tous les temps de décharges réglementaires

notamment pour les écoles de 3 classes ou moins avec des personnels stabilisés sur les écoles et selon un calendrier annuel adapté aux besoins exprimés par les écoles.

## 14. Clarifier le cadre des relations avec la collectivité

des responsabilités des uns et des autres ainsi que les interlocuteurs et les procédures (commandes, travaux, transport... ).

## 15. Mettre fin à la saisie des élèves dans ONDE

Cela doit être géré par les collectivités dont la compétence est de procéder aux inscriptions des élèves.



# Rémunération - Le compte n'y est pas

## Salaire des directeur-trices : Entre indemnités de poussière et vraie reconnaissance

La fiche de paye d'un directeur ou d'une directrice d'école ressemble souvent à un casse-tête administratif. Si le ministère communique sur des "revalorisations historiques", la réalité du terrain est plus nuancée : l'augmentation des responsabilités progresse bien plus vite que le solde bancaire.

Ce qui compose votre rémunération spécifique :

- La rémunération de direction s'ajoute à votre traitement de Professeur des Écoles (PE) et se divise en trois parts principales :

- 1. L'ISS (Indemnité de Sujétion Spéciale) : c'est la part variable.

Elle a été légèrement revalorisée à la rentrée 2023.

Elle comprend une part fixe (env. 164 €/mois) et une part variable selon la taille de l'école (de 83 € à 150 €/mois).

**À noter : elle est majorée de 20 % en REP et de 50 % en REP+.**

- 2. La BI (Bonification Indiciaire) : des points d'indice supplémentaires (de 3 à 40 points) qui dépendent du nombre de classes.

Contrairement aux primes, ces points comptent pour la retraite.

- 3. La NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) : un forfait de 8 points d'indice (environ 39 € bruts) accordé à tous les directeurs, quelle que soit la taille de l'école.

### Tableau récapitulatif : estimation brutes mensuelles ( 2026 )

Taille de l'école	ISS (Base hors zone)	BI + NBI (Points)	Gain Brut Total (env.)
1 classe	247,55€	11 pts (54 €)	~ 301 €
2 à 4 classes	247,55 € à 280,92 €	24 pts (118 €)	~ 365 € à 399 €
5 à 9 classes	280,89€	38 pts (187 €)	~ 468 €
10 classes +	314,22€	48 pts (236 €)	~ 550 €

Source des données : Grilles indiciaires 2026 basées sur la valeur du point à 4,9227 €.

**Le saviez-vous ? En cas d'intérim de direction (supérieur à 1 mois), vous touchez l'ISS majorée de 50 %, mais vous ne bénéficiez pas de la BI. Un "calcul d'apothicaire" que la FSU-SNUipp dénonce régulièrement.**

## L'analyse de la FSU-SNUipp

Pour notre syndicat, le compte n'y est pas. Si les primes augmentent, la valeur du point d'indice, elle, reste trop faible face à l'inflation. Surtout, ces indemnités ne compensent pas le temps de travail "invisible" (soirs, week-ends, vacances) dédié à la gestion de l'école.

### Nos revendications restent claires :

- Une augmentation significative du point d'indice pour tous.
- L'intégration de toutes les indemnités de direction dans le calcul de la retraite.
- Une revalorisation qui ne soit pas liée à de nouvelles missions (refus du "travailler plus pour gagner plus").

L'application ONDE V2 est en cours de déploiement national après une phase de test réussie, elle sera mise en place courant octobre.

Ses trois nouveautés majeures sont :

- Une base de données nationale unique (qui remplace les bases isolées par école).
  - Des transferts d'élèves simplifiés en cas de déménagement.
  - Une interface modernisée et plus intuitive.
- L'objectif de cette mise à jour est d'alléger la charge administrative des directeurs d'école et de fiabiliser les données d'effectifs.

Pour l'organisation syndicale, la priorité pour alléger le quotidien des écoles primaires n'est pas uniquement le déploiement d'outils numériques, mais l'octroi de véritables moyens humains, de temps de décharge pérennes et d'une réelle aide administrative à la direction.

L'application LPI (Livret de Parcours Inclusif) se déploie à l'échelle nationale pour regrouper sur une plateforme numérique unique tous les dispositifs d'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers (PAP, PPRE, PPS, GEVA-Sco).

Interconnecté avec le logiciel ONDE et accessible aux familles, cet outil vise à fluidifier le suivi et à éviter la perte d'informations lors des changements de classe ou d'école.

Derrière les promesses institutionnelles de simplification, la FSU-SNUipp alerte : une surcharge de travail, une logique de contrôle plutôt que de moyens (places en structures spécialisées, AESH...).



Circulaire de rentrée 2026

La circulaire de rentrée 2026 fixe deux priorités majeures : l'acquisition du langage et le développement du raisonnement scientifique, tout en promettant un meilleur appui aux personnels grâce à la baisse démographique.

La FSU-SNUipp rejette ce texte qu'il juge "hors-sol". Il dénonce l'absence totale de dialogue social, une vision trop mécanique des apprentissages, et surtout l'absence de moyens budgétaires concrets pour résoudre la crise des remplacements et le manque de structures pour l'école inclusive.

### INFORMATIONS

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Date de naissance : ...../...../..... Téléphone fixe et/ou mobile : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_ Code Postal : \_\_\_\_\_  
 Commune : \_\_\_\_\_ E-mail (en CAPITALES) : \_\_\_\_\_

### MON AFFECTATION

École : \_\_\_\_\_  
 Ville : \_\_\_\_\_

Adjoint-e  
 Directeur-trice  
 Directeur-trice Segpa  
 TRS  
 ASH  
 PEMF  
 CPC / CPD  
 Brigade  
 Autre : \_\_\_\_\_  
 Affectation définitive  
 Affectation provisoire

### ÉCHELON : \_\_\_\_\_

### GRADE

- Classe normale  
 Hors classe  
 Classe exceptionnelle

1ère adhésion\* - Tarif spécial 96 €

\*Je reconnais n'avoir jamais été adhérent-e

### MA SITUATION

- Instituteur-trice  
 Professeur-e des écoles  
 PSY EN  
 PE stagiaire  
 Adjoint T1  
 PSY EN stagiaire  
 Contractuel-le  
 Étudiant M1/M2  
 AESH  
 Dispo  
 Congé parental  
 CLM /CLD  
 Retraité.e

Ech	INSTITUTEUR	PE CN	PE HC	PE Classe exc
1	/	70 €	/	203 €
2	/	94 €	/	216 €
3	/	120 €	194 €	227 €
4	/	127 €	210 €	241 €
5	/	130 €	221 €	260 €
6	115 €	137 €	234 €	C1 270 €
7	118 €	145 €	240 €	C2 284 €
8	123 €	160 €	/	/
9	131 €	172 €	/	/
10	140 e	184 €	/	/
11	150 €	195 €	/	/

Conformément à la loi informatique et libertés, j'accepte de fournir à la FSU-SNUipp 95 les informations nécessaires à l'examen de ma carrière ; je lui demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires, et j'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.78. Cette autorisation est révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à la FSU-SNUipp 95. La FSU-SNUipp pourra utiliser les renseignements ci-dessus pour m'adresser l'ensemble de ses publications.

### COTISATIONS PARTICULIÈRES

M1, M2 ----- 35,00 €  
 AESH ----- 25,00 €  
 Retraités ----- 96,00 €  
 PES ----- 70,00 €  
 Contractuel-le ---- 70,00 €  
 Temps partiels ---- au prorata  
 Adjoint T1 ----- 96 €  
 Dispo/CP/CLM-D - 96 €

### À AJOUTER

CPC--- 7,50 €  
 CPD ----- 11,30 €  
 PEMF, RASED, Spé ----- 4,20 €  
 Dir 2 à 4 classes ----- 4,40 €  
 Dir 5 à 9 classes ----- 8,30 €  
 Dir 10 classes et + ---- 11,00 €  
 Direction SEGPA ----- 14,00 €  
 Direction EREA ----- 33,00 €

### COTISATION

### RÈGLEMENT

- Par chèque(s)  
 (joint(s) à l'ordre de la FSU-SNUipp 95)  
 Par prélèvement : Mensuel | Bi-mensuel | Trimestriel | Annuel  
 (choisir la régularité en entourant celle souhaitée et remplir le mandat de prélèvement SEPA CORE ci-dessous)  
 Renouvellement automatique (prélèvement uniquement)  
 de ma cotisation. (J'ai bien noté que je recevrai à chaque début d'année scolaire les modalités de résiliation)

### Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation est à proratiser en cas de temps partiel (CLM,CLD et congé parental : contactez la FSU-SNUipp 95).  
 Minimum : 96 € (hors AESH et étudiant-es)

Date et Signature :

### Mandat de prélèvement SEPA CORE

**Veillez compléter tous les champs du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat FSU-SNUipp 95 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la FSU-SNUipp 95. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée : dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, - sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat FSU-SNUipp 95 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la FSU-SNUipp 95.

### Débiteur

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Code Postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_ Pays : \_\_\_\_\_

### Identifiant créancier SEPA :

FSU-SNUipp 95 - 26 rue Francis Combe 95000 CERGY - France  
 N° ICS : FR42ZZZ405975

Référence Unique Mandat (réservé au SNUipp-FSU 95) :

### Compte à débiter

Numéro d'identification international du compte bancaire - IBAN : \_\_\_\_\_  
 Code international d'identification de votre banque - BIC : \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_  
 À \_\_\_\_\_ SIGNATURE :

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourraient donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. » Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.