

**CHSCTD 91**  
**Relevé de la réunion du 26 juin 2020**  
**Allègement des tâches administratives des directeurs d'école**

Etaient présents

M. BERTRAND, Secrétaire Général  
M. JAVOY, DA IENA  
M. GOUMAND, référent applications DSDEN  
Mme LEZIN, conseillère de prévention

M. CARABIN, FSU  
M. FUSTEC, FSU  
M. TESSIER, FSU  
Mme JEANNE, FERC-CGT  
Mme LEVARDON, FERC-CGT  
Mme GASTON, FNEC-FP-FO  
M. GAUMET, SE-UNSA  
M. MOUGE pour le SGEN-CFDT

### 1. Tour de table

Le GT allègement des tâches administratives des directeurs a subi plusieurs reports depuis décembre en raison des mouvements sociaux puis du confinement.

Le GT traite de la problématique globale des missions des directeurs et aussi dans le contexte actuel.

Que peut-on traiter d'un point de vue local, que faire remonter aux niveaux académique et national.

L'évolution du statut du directeur est en débat à l'Assemblée Nationale. Une annonce devrait être faite en automne, voire à la rentrée.

Question : statut, charge de travail, charge mentale. Partie administrative pour simplifier la communication qui vient de la DSDEN.

Partie applications : ONDE (ergonomie, ...), Affelnet, ...

Pendant le confinement, une enquête quotidienne était à remonter.

Selon les représentants des personnels, dans certains cas, le directeur a refusé a fait le choix de répondre à l'enquête de manière hebdomadaire.

Dans les deux cas, la charge exponentielle durant la période a rendu l'exercice difficile.

Parmi les 108 heures d'animation pédagogique, 9h d'information et de formation sont prévues pour tous les directeurs, ciblées sur la gestion administrative de l'école.

Parmi les idées formulées, une possibilité serait de former des référents dans les écoles pour aider le directeur dans ses missions.

Avant les congés, 1 journée de décharge a été attribuée en priorité aux directeurs non déchargés.

Ce dispositif a posé un vrai problème pour assurer le remplacement.

Les représentants des personnels notent que 75% des directions n'en ont pas bénéficié.

Ce dispositif est à anticiper pour la rentrée 2020-2021.

### 2. Constats des représentants des personnels

**Stage massé** : 3 semaines mais....

#### **Climat scolaire :**

- Directions vacantes : beaucoup de maternelles
- ULIS, UPE2A, dans quartier difficile
- Des décharges complètes qui sont fuies

#### **Réunions de directeurs :**

Les représentants des personnels souhaitent que les thématiques suivantes soient abordées lors des réunions des directeurs :

##### *Rentrée :*

- Quand faire la réunion de directeur ? Avant la prérentrée ?
- 2 journées de pré-rentrée : en attente de cadrage académique
- Organisation et contenu des réunions de Septembre
- Parler des fiches RSST

##### *Formation*

- Les formateurs sont conseil pour les PES (ils peuvent faire des fiches RSST, sans risque pour la titularisation). Monsieur Javoy est en contact avec l'INSPÉ sur ce sujet.

- Les formateurs doivent être formés aux procédures administratives
- Les 108h nécessitent un cadrage clair
- Le temps de formation des directeurs est à prendre sur les animations pédagogiques

Les représentants des personnels livrent leur avis sur le temps de travail des enseignants et directeurs

- Le travail invisible : 2 journées de pré-rentrée mais non reconnaissance de ce travail.
- Alerte réunion FLASH : ne pas les multiplier
- Utilisation des 108 heures : les IEN demandent qu'elles soient utilisées pour tout : recevoir les parents, faire les animations, le travail d'équipe, etc.
- Historique de certaines circonscriptions.
- La peur de la hiérarchie est parfois paralysante.
- Les IEN ont été aussi fortement sous pression durant la période.
- Stages de réussite : volonté de savoir quels enseignants pouvaient être présents avant de demander l'inscription des élèves. De ce fait, les directeurs doivent « choisir » les élèves qui participeront aux stages.

## Charge mentale

Les représentants des personnels considèrent que les mesures envisagées paraissent complètement insatisfaisantes. Les équipes ont besoin de collectif, alors que le projet de statut tend à isoler les directeurs.

Une aide administrative ou une meilleure rémunération sont-elles envisagées ?

Les injonctions de la hiérarchie sont nombreuses, et celles des IEN sont ressenties comme très fortes.

Sur le sujet de la charge mentale, les organisations syndicales alertent sur plusieurs points :

- Insuffisance des remplacements, enfants à répartir
- Problèmes de locaux, salles dédiées au PE, manque de personnel de santé et social
- Incapable de proposer une aide aux parents, charge extrêmement lourde
- Rôle : infirmière, psy, gestionnaire, responsable informatique
- Pas d'infirmière, pas de gardien
- Manque de moyen, avec directrices et directeurs en première ligne
- Concentration de détresse sociale dans certains endroits.
- Tout cela est porté par la direction d'école (et aussi par les PE)

Le rapport Delahaye est évoqué.

## Applications :

Les directeurs d'école font remonter les problèmes liés aux applications nationales ou académiques.

Les services sont utilisateurs des suites Microsoft, alors que les écoles utilisent LibreOffice ou d'autres logiciels libres. Dès lors, les documents sous licence MICROSOFT posent problème sur le terrain : formats différents nécessitant de retravailler les documents, problèmes d'impression, etc.

Cela pose la question de l'utilisation des logiciels libres par les écoles.

## Proposition

*Il est souhaitable que les services prévoient en amont le format de transmission des documents.  
Par ailleurs l'Intranet académique met à disposition une banque de documents qui permet de trouver facilement les documents utiles.*

## Organisation du travail et Communication

Les représentants des personnels recensent les difficultés à la multiplication des modes de communication et des intervenants.

### Communication

Ce qui arrive sur la boîte : exemple des postes à profil qui arrivent de 3 directions (ADASEN 1<sup>er</sup> degré, circonscriptions, services, ...).

Qui communique avec les écoles ?

Animations pédagogiques : tout passe par les directeurs, même pour les absences des enseignants.

Les circulaires : dossiers SEGPA, Affelnet

Logiciels

Mise à jour dans ONDE :

Délégation de compte pour le LSU

ONDE : le retour du navigateur ne fonctionne pas.

ONDE : Formation qui n'est pas donnée

ONDE : rentrer les CSP ???

**Propositions :**

- **Tous ce qui part de la DSDEN : liens sur le site de la DSDEN.**
- Former aux applications (ONDE et autres)
- Former au mailing
- Disposer d'un site où toute l'information professionnelle est disponible

**Organisation du travail**

Les représentants des personnels font part du ressenti des directeurs d'école sur le sujet de l'organisation du travail.

Certaines tâches sont ressenties comme inutiles

Le PPMS est vécu comme étant une charge et une responsabilité supplémentaire, très lourdes

Les mails sont trop nombreux, noyant les vraies urgences dans la gestion quotidienne

Les directeurs ont rarement un téléphone portable professionnel

Le quotidien du directeur, c'est aussi :

la gestion de la porte, du visiophone

les petites tâches, les petits riens : entretien, sécurité, santé de élèves....

une Direction collégiale pourrait-elle être une solution ?

**Retour sur les inclusions**

Les difficultés liées à l'inclusion reviennent très souvent dans les remontées aux organisations syndicales et à la DSDEN.

- Elèves éruptifs difficiles à gérer en classe, sentiment d'impuissance
- Les signalements au RSST, les déclarations en fait établissement, les signalements à l'IEN n'ont pas de retour et il ne se passe rien
- la cellule PAIRE est utile en formation et en prévention, mais n'est pas faite pour intervenir « à chaud ».
- la relation avec les parents d'élèves d'un enfant éruptif est difficile à gérer et les directeurs ne savent pas toujours faire.

D'une manière générale, les situations relatives à des problèmes d'inclusion d'élèves remontent à la DSDEN, mais on peut regretter qu'il soit souvent déjà tard par rapport à la l'évolution de la situation.

**Conditions de travail - Signalements - RSST**

Globalement, les IEN transmettent les fiches RSST. Les représentants des personnels indiquent que plusieurs IEN n'apprécient pas que des signalements remontent à la DSDEN.

Il est noté que certaines circonscriptions vivent dans un climat de défiance et suspicion.

Certains directeurs se seraient fait « passer un savon » par leur IEN. Une directrice qui a fait un droit d'alerte a reçu une remontrance de l'IEN, selon les représentants des personnels.

En général, il s'agit d'un type de management par l'IEN qui peut avoir des incidences sur les équipes, l'IEN ayant un pouvoir certain sur les personnels de sa circonscription.

Il est également noté que les IEN ont eux aussi une importante charge de travail et mentale.

La charge mentale semble ne pas être prise en compte dans le fonctionnement de la hiérarchie.

La circonscription doit pouvoir fonctionner sur un climat de confiance.

**Propositions :**

- Il est prévu de parler du CHSCTD aux IEN de manière spécifique afin d'établir des règles claires. Une information globale sur la santé et la sécurité au travail continuera à être déployée dans les circonscriptions.*
- Il faudra trouver les moyens efficaces d'informer les personnels.*
- Les règles seront répétées aux IEN.*

## SYNTHESE

### Juridique

- Assurer les jours réglementaires de décharge
- Sécurité, outils du CHSCT
- Droit à la déconnexion

### Informatique et communication

- Formation : initiale et continue sur les applications
- Format des documents transmis
- FRAMA.... : élaboration de textes communs. Editeur de textes collaboratifs.
- Espace pour trouver les documents
- Réguler les communications vers les écoles

### Organisation

- Tâches de directeurs : planification
- Allègement globale des tâches administratives.
- Mieux assister les directeurs sur les problèmes quotidiens (former de

Point de suivi au CHSCTD du 8 octobre sur l'avancement des projets.