



SE-Unsa Savoie



Les changements au sein des écoles (accompagnement éducatif, APC, scolarisation des élèves en situation de handicap, PEDT, sollicitations institutionnelles, PPMS, DUER et plus récemment sécurité et LSU) alourdissent toujours plus les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école. La suppression des emplois d'aide à la direction a des incidences directes sur le fonctionnement des écoles et a renforcé les difficultés existantes. Les injonctions et contrôles hiérarchiques injustifiés, les pressions et sollicitations des collectivités territoriales en augmentation constante entraînent un empilement des tâches et détournent trop souvent les directeurs et directrices de leurs fonctions de coordination d'équipe et les adjoints de leur fonction d'enseignant.

Cette année scolaire, le ras-le-bol des directeurs.rices d'écoles s'est manifesté dès la rentrée. Le 6 novembre dernier, le SNUipp-FSU 73 et le SE-Unsa 73 étaient saisis par des collègues et déposaient une alerte sociale auprès de l'IA-DASEN de la Savoie. Suite à cela, les deux organisations syndicales ont été reçues en audience, avec des collègues directeurs.rices. Sans surprise, cette entrevue n'a pas été concluante, et a donné lieu au dépôt d'un préavis de grève courant jusqu'au 6 juillet 2018.

Dans la continuité de cette action, des réunions d'information syndicale « spéciales direction d'école » ont été co-organisées dans le département, afin de rencontrer les directeurs et directrices de l'ensemble du département.

Les constats sont unanimement partagés (certaines choses sont plus ou moins prégnantes selon les secteurs) (*liste non hiérarchisée, élaborée à partir des retours des collègues dans chaque RIS, au fil de la discussion*) :

- surcharge de travail, manque de temps, charge mentale importante
- charge administrative grandissante
- pression constante, beaucoup de stress
- frustration ; « entre classe et direction, ni l'une ni l'autre n'est faite correctement, toujours une partie qui en pâtit », ou alors « la classe est en option »
- chronophage, on court après le temps
- gestion des ESS, PAI, AVS... « prenante »
- soucis avec l'inclusion grandissante sans les moyens de le faire
- pression grandissante avec les collègues (conseils écoles/collèges)
- complexité des relations avec les mairies
- peu de soutien de la part de la hiérarchie
- décharges de direction insuffisantes / problèmes des décharges des petites écoles 1 à 3 classes non assurées
- beaucoup de réunions
- tout se fait dans l'urgence ; les demandes de l'institution arrivent tardivement, peu de temps pour traiter/répondre
- les conseils des maîtres règlent de la logistique, de l'organisationnel, on y parle de moins en moins pédagogie
- la sécurité (PPMS etc.) prend du temps

- vigipirate pesant ; déplacements incessants pour ouvrir/fermer les portes, gestion des allées et venues compliquée
- grosse pression au niveau sécuritaire
- masse de mails à traiter
- question du téléphone (répondre quand ça sonne et qu'on est en classe?!)
- nombreuses demandes inutiles et/ou sans valeur ajoutée
- nécessité d'une aide administrative (EVS)
- le numérique au service du fonctionnement de l'école ??! des applications « conviviales » ?? Rien n'est simple, rien ne fonctionne
- « on n'est pas médecins, ni infirmiers ni aides-soignants ni gendarmes ni officiers de police ni assistantes sociales... »
- périodes des sorties ski = stress, tension (périodes plus compliquées que d'autres)
- agréments des intervenants, lourds à gérer
- « DONNEZ-NOUS LES MOYENS DE FAIRE DE NOTRE MÉTIER ! »

Il s'avère que si la masse de travail est la même pour tous, la « pression institutionnelle » varie selon la personnalité de l'IEN. S'il y a moins de pression administrative de la part de l'inspecteur.rice, cela permet de prendre les choses avec plus de distance. Le soutien et la confiance de l'IEN est indispensable, or souvent inexistante ! Certain.e.s IEN ne répondent jamais aux demandes, sollicitations ; en cas de problèmes, il n'y a parfois aucune communication.

La question a été soulevée : le ressenti (pression, stress) est en partie lié à ... l'IEN.

Des besoins se sont fait jour :

- **FORMATION** : il y a nécessité de prévoir des temps de formation spécifiques, en-dehors / en plus de la formation statutaire des directeurs.rices d'écoles : sur des points juridiques précis, l'évolution des réglementations, mais également en analyse et échanges de pratiques. Ces formations pourraient être proposées au PDF (Plan Départemental de formation continue).

Des idées à porter auprès de l'administration par le biais des élu.e.s des personnels, permettant d'apporter des améliorations :

- **ESS et EE** : dans la mesure du possible, grouper les ESS et/ou équipes éducatives sur une journée de décharge, avec un TR (sur le temps de classe).
- **Délais** : revoir les délais dans lesquels sont demandées certaines choses.
- **Ordres de Mission** : faire arriver les OM pour les animations pédagogiques sur les adresses professionnelles des collègues concerné.e.s au lieu de la boîte mail école.

Des idées à mettre en œuvre par le biais des organisations syndicales, permettant d'apporter des améliorations :

- **Enquêtes** : lister quelles enquêtes sont obligatoires ou non à renseigner,

Des initiatives ont été proposées, afin d'alerter la hiérarchie sur la situation des directeurs.rices d'écoles :

- **RSST** : utiliser le Registre Santé Sécurité au Travail, en utilisant une fiche qui pourrait être pré-remplie afin de faciliter la démarche, que tout le monde (ou un maximum de collègues en tous les cas, ou dans des secteurs ou circonscriptions où certaines difficultés sont plus prégnantes) renverraient. Cette fiche serait à renvoyer à l'IEN, avec copie au SNUipp-FSU et au SE-Unsa ainsi qu'au CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), afin d'assurer le suivi de cette action.
- **Questionnaire** : une enquête sous forme de questionnaire pourrait être menée afin de faire un point non seulement sur le ressenti des collègues en charge de la fonction de direction, mais également essayer de lister de manière factuelle un certain nombre d'éléments mesurables (nombre d'inclusions, d'ESS dans l'année ou équipes éducatives,

nombre de PAI, etc.) ; ce questionnaire devrait également interroger sur le fait d'avoir eu ou non un arrêt maladie lié aux fonctions professionnelles, et de savoir qui envisage ou non, de reprendre un poste d'adjoint.e.

- **Médecin des personnels** : dans le cas de situation de souffrance au travail liée à la direction d'école, une autre action pourrait être que chacun.e prenne RDV et rencontre le médecin des personnels, pour lui exposer la problématique (surcharge de travail, manque de temps, pression, stress etc.). A condition qu'il y ait de nombreux RDV liés au même problème, cela obligerait le médecin à remonter statistiquement la problématique (elle est évidemment soumise au secret médical et professionnel). Ce pourrait être un levier supplémentaire pour tirer la sonnette d'alarme sur la situation des directeurs.ices auprès de notre administration.

Enfin, un groupe de travail CHSCT-Départemental a été ouvert pour travailler sur la direction, la formation des directeurs.trices et leurs conditions de travail. Nous vous tiendrons informés des suites de ce groupe de travail.

Pour le SE-Unsa Savoie
Ludovic Bérenger

Pour le SNUipp-FSU Savoie
Sarah Hamoudi-Wilkowsky