

Relevé de conclusions du SNUipp-FSU23 du GT CHSCTD risques psycho-sociaux liés à la direction et fonctionnement de l'Ecole du jeudi 23 janvier 2020

Les 151 directrices et directeurs de la Creuse, assurent une position centrale dans le fonctionnement de l'école publique creusoise. Ils ne ménagent ni leur temps ni leur énergie pour favoriser le travail des équipes pédagogiques, accueillir au mieux les familles et favoriser la réussite de tous les élèves. Leur travail est complexe et est rendu difficile tant ils manquent de temps, de reconnaissance institutionnelle et sociétale mais aussi de moyens pour se consacrer pleinement aux élèves et à l'animation de leur école.

La problématique de la Direction d'École n'est pas dissociable de la question du Fonctionnement de l'École tant les dossiers sont imbriqués.

Le travail engagé a été réalisé avec trois postulats de départ :

–une partie de la charge administrative et du temps passé uniquement en relation avec les partenaires sont incompressibles et en augmentation. En cela, les hiérarchisations opérées par l'administration tendant à minimiser la charge de travail des directrices et directeurs exerçant dans les plus petites écoles -1 à 3 classes- ne sont pas satisfaisantes et sont un déni de la réalité de terrain,

–les changements institutionnels rapides voire incessants qui bousculent l'École et son fonctionnement ne sont pas accompagnés et ne permettent pas un fonctionnement apaisé de l'École, plongeant les personnels dans une adaptation permanente à ces changements sans pouvoir se les approprier et les adapter au cœur du métier : assurer la réussite de tous les élèves,

–la multiplicité et la diversité des tâches à effectuer dans un temps contraint augmentent démesurément la charge mentale, sont facteurs de RPS et donne la sensation de ne pas faire correctement son travail, de s'éloigner du cœur de métier -enseigner pour assurer la réussite de tous les élèves-.

Ainsi, les propositions qui sont formulées ci-après intègrent les chargés de classe unique indifféremment dans la problématique de la Direction d'École et la question plus globale du fonctionnement de l'École.

Le SNUipp-FSU23 souhaite faire un propos liminaire :

Pour le SNUipp-FSU23, il est regrettable que le Ministère attende un accident grave -le suicide de notre collègue Christine Renon, directrice à Pantin (93)- pour se saisir de la problématique de la direction et du fonctionnement de l'école.

La direction et le fonctionnement de l'école sont en souffrance depuis trop longtemps. Le protocole de direction en 2006 n'a pas été respecté notamment concernant l'aide administrative, une circulaire de 2014 prévoyait des discussions sur la simplification administrative a accouché 2 ans après localement d'un relevé de décisions non appliquées depuis...

Les personnels ne souffriront pas que l'administration se moque une nouvelle fois d'eux !

Nous avons une obligation de résultats !

Dans ce contexte, nous considérons qu'il n'y a pas lieu de passer un temps démesuré sur un état des lieux maintes fois réalisé (diagnostic ARACT de juin 2017 avec des préconisations, réunions directeurs-trices menées par les IEN, état des lieux des organisations syndicales) et dont les conclusions sont convergentes ! C'est dans ce contexte que le SNUipp-FSU23 a dès le CTA du 14 octobre 2019 mis sur la table 10 mesures d'urgence à mettre en œuvre rapidement. Rien n'a été fait.

Nous voulons sortir de ce groupe de travail avec des mesures précises qui seront mises en œuvre sans délai.

Enfin, l'administration a fait le choix de nommer des directeurs-trices d'école à ce groupe de travail, en dehors de la représentation des personnels issue des urnes : nous vous demandons de les assurer de la totale liberté de ton et de parole.

A- Aide et suivi des élèves à besoins éducatifs particuliers

Constats :

PAP, PPRE, PPS, demandes d'intervention RASED : les documents à rédiger pour le traitement de la difficulté scolaire sont lourds, se sont multipliés et nécessitent de nombreux échanges avec les différents acteurs.

Les personnels déplorent passer beaucoup de temps à la rédaction de ces documents sans pour autant bénéficier ensuite de l'aide adaptée pour la prise en charge de la difficulté scolaire. Si certaines étapes sont inévitables, elles doivent toutes déboucher sur une prise en charge adaptée et effective dans des délais raccourcis.

Maintien et passage anticipé lourds à mettre en place : l'expertise et la souveraineté des conseils des maîtres ne doivent pas être remises en cause par les IEN. La confiance dans les équipes pédagogiques ne nécessite pas systématiquement le montage d'un dossier augmenté de nombreuses photocopies de production d'élève.

les ESS et équipes éducatives se font sans que les personnels concernés (maître-esse de la classe, directrice ou directeur) ne soient remplacés

les personnels sont isolés pour traiter la difficulté scolaire et dans le dialogue avec les familles (absence de médecine scolaire, absence de RASED (maître G, psy,E)..)

SESSAD, Hôpital de jour, CMPP..

Le nombre de places trop réduit provoque des délais de prise en charge long et/ou l'absence de prise en charge de certains élèves du fait d'une priorisation des situations. Cette situation conduit parfois les parents à se détourner de ces structures et peut décourager les enseignant-e-s à engager des procédures longues dont ils-elles savent que les probabilités de prise en charge sont faibles. Pendant ce temps, la situation des élèves s'aggrave.

CASNAV élèves allophones

Absence de professeurs des écoles formés. En CTSD de février 2018, l'IA reconnaissait des besoins sur le secteur d'Aubusson et Sud Creuse mais indiquait ne pas vouloir créer de poste CASNAV sur ce secteur car ne disposant pas de ressource humaine formée. Près d'un an après, aucune démarche en ce sens n'a été prévue. Les prises en charge d'élèves sont centralisées sur Guéret : les élèves qui ne sont pas mobiles sont de fait exclus des prises en charge. Il convient également prendre en considération les besoins en maternelle et y permettre des interventions . Par ailleurs, l'absence de traducteurs empêche parfois toute relation et tout dialogue avec les familles.

Gestion des personnels AESH :

La gestion des personnels AESH est beaucoup trop déléguée aux directeurs et directrices d'école en contradiction avec le cadre réglementaire (évaluation, suivi des présences, tutorat pôle emploi...).

Propositions :

Affecter 1 ou 2 remplaçants à chaque enseignant-référent pour assurer le remplacement lors des ESS.

Mettre en œuvre un interlocuteur unique des équipes pédagogiques et des directeurs et directrices d'école pour gérer les situations d'élèves à besoins éducatifs particuliers et la relation à leur famille :

Difficulté scolaire : Interlocuteur unique : RASED

Handicap : interlocuteur unique référent de scolarisation

Elèves hautement perturbateur -situation d'urgence- : interlocuteur unique IEN

Des moyens suffisants permettant une prise en charge effective et rapide des élèves doivent être apportés pour garantir :

– l'égal accès de tous les élèves au Service Public concernant la prise en charge de la difficulté scolaire avec des RASED complets (psy, E et G) sur chacune des antennes.

–la mise en œuvre d'une réelle politique de prévention

Il convient de mettre en œuvre une politique volontariste afin de permettre le départ en formation de maître-esse-s spécialisé-e-s (psy EN, enseignant-e spécialisé-e « travailler en RASED aide à dominante relationnelle »)

Le nombre de places disponibles dans les structures de soin doit être équivalent aux besoins identifiés pour permettre la prise en charge effective des élèves. Cela nécessite l'arrêt du développement des emplois de coordination financés par des suppressions d'emplois dans ces structures (SESSAD). Par ailleurs, l'administration doit faire la transparence sur les délais d'attente de chacune des structures pour ne pas leurrer les familles.

Des présentations précises des structures du médico-social (CMPP, SESSAD...) précisant le profil des élèves accueillis, les délais d'attente, les périmètres d'intervention ainsi que les interlocuteurs opérationnels pour les différentes thématiques à traiter.

Les élèves non francophones ne doivent pas rester sans prise en charge adaptée. Les moyens financés sur le BOP 140 (1er degré) doivent intégralement être utilisés pour les élèves du 1er degré tant que la couverture des besoins de la maternelle au cycle 3 ne sont pas couverts.

Une politique volontariste doit être mise en place en créant autant de postes que de besoins, en permettant le départ en formation d'enseignant.e afin qu'il.elle obtienne les qualifications requises pour ce type de mission.

AESH :

L'évaluation doit être assurée par les IEN (cf circulaire de 2014)

Un cadre clair doit être défini départementalement afin que la gestion ne varie pas en fonction des employeurs ou des autorités fonctionnelles

Un conventionnement avec les collectivités garantissant un employeur unique (EN) ainsi que des missions inchangées aux AESH doit permettre la prise en charge des élèves sur le temps périscolaires lorsque celle-ci est nécessaire.

Garantir la présence effective des accompagnements dus aux élèves sur l'intégralité de la notification. A défaut, l'administration doit prendre le relais des personnels dans la communication avec les familles.

PPRE : c'est un document jugé lourd à la rédaction et pris pour une preuve de la mise en place d'une différenciation pour faire réussir l'élève. La différenciation est le cœur du métier de l'enseignant. Les enseignants demandent à ce que l'on leur accorde confiance et à ce que ce document ne soit plus exigé.

PAP : à la manière du PPS, en cas de diagnostic de « dys » le médecin rédige des préconisations dans un PAP au regard du trouble « dys » constaté

IP/signalement : garantie de l'anonymat et prise en charge par l'IEN de la responsabilité de l'IP. Les enseignant.e.s à l'initiative de la rédaction de l'IP ou du signalement doivent pouvoir être informé.e.s des réponses engagées afin d'accompagner au mieux les élèves.

Médecine scolaire :

Le bilan de santé en Grande Section n'est pas mis en œuvre et il est de plus en plus demandé aux enseignants d'assurer un dépistage pour lequel ils n'ont aucune compétence. L'absence de politique de prévention dans ce domaine est préjudiciable aux élèves et est source de RPS pour les personnels.

B- Formation initiale et continue des directrices et directeurs

1- Formation initiale :

Constats :

-Les chargés d'écoles qui assurent à tour de rôle la charge de la direction du RPI -quand l'école est en RPI- ont une formation ridiculement faible,

-La formation initiale met une pression énorme sur la question de la responsabilité, de la sécurité et est particulièrement anxiogène,

-Les formations de directeurs conduisent parfois à regretter d'avoir choisi de s'orienter sur ce type de poste,

-La quantité d'informations reçue sur un stage massé est trop importante en amont de la prise de fonction et ne permet d'intégrer l'ensemble de ces informations,

-Les tuteurs sont parfois des chargés d'écoles qui n'ont pas reçu de formation initiale complète,

-Le cadre réglementaire prévu par la circulaire 2014-164 du 1er décembre 2014 n'est pas respecté dans le département, tant en volume de formation que dans le contenu (cf PSC1 qui occupe une part importante de la formation).

Propositions :

-Le cadre réglementaire relatif à la formation des directrices et directeurs d'école doit être respecté tant dans le volume que dans le contenu : 3 semaines N-1, 2 semaines + 3 jours année N

-Les chargés d'écoles doivent être intégrés à ce plan de formation,

-Un temps de prise de contact avec l'école de future affectation doit être prévue, sur un temps banalisé pour le directeur.ice partant.e et le directeur.ice arrivant.e sur le temps de travail,

2- Formation continue :

Constats :

- Le cadre réglementaire prévu par la circulaire 2014-164 du 1er décembre 2014 n'est pas respecté dans le département, la formation continue étant quasi-inexistante,
- Peu ou pas d'accompagnement aux changements institutionnels

Propositions :

- Le cadre réglementaire relatif à la formation continue des directeurs.rices d'école doit être respecté : un plan de formation continue spécifique élaboré avec une équipe de formateurs de directeurs.trices, dont des directeurs.rices expérimenté.e.s,
- La formation initiale doit pouvoir être démassifiée afin que la masse d'informations transmises ne soit pas trop importante dès le début et afin que les directeur.rice.s nouvellement en fonction puissent se retrouver après avoir exercé leur mission et qu'un retour sur pratique puisse être mené.
- Les chargés d'écoles doivent être intégrés à ce plan de formation,
- Le plan de formation continue doit prioritairement porter sur des formations à la gestion des conflits, la protection de l'enfance et les partenaires institutionnels pour accompagner les élèves à besoins éducatifs particuliers et les protocoles pour les solliciter. Un pan du plan de formation doit comprendre une formation concrète afin que les enseignant.e.s soient paré.e.s à gérer les situations quotidiennes (formation RETKOOP, ONDE, comment convoquer et mener un conseil d'école, animer une équipe...)

C- Partage de compétences avec les collectivités locales :

Gestion des inscriptions et prévisions d'effectifs :

- Fin de la saisie des élèves dans ONDE, cela doit être géré par les collectivités dont la compétence est de procéder aux inscriptions des élèves (constitution des dossiers, problèmes de vaccination...)
- Sensibilisation des élus à leur rôle dans les prévisions d'effectifs et courrier annuel aux élus lors de la sollicitation des directrices et directeurs d'école pour les prévisions d'effectifs

Sensibilisation des élus au respect de la législation sur l'accueil des élèves ne relevant pas de leur secteur pour limiter la mise en concurrence des écoles et les demandes de visites qui l'accompagnent.

Les demandes des parents et des municipalités dans le cadre d'une forme de clientélisme qui accompagne cette mise en concurrence conduit à exercer une pression insidieuse pour orienter les projets pédagogiques des écoles vers des actions qui relèvent de l'animation ou à développer un recours à la presse pour assurer la promotion de l'école.

Assurer l'effectivité de la présence d'un ERUN (Enseignant Référent Usages du Numérique)

Clarification du cadre des relations avec la collectivité, des responsabilités des uns et des autres ainsi que les interlocuteurs et les procédures (commandes, travaux, transport...)

Mise en place avec l'AMAC d'une Charte de l'équipement des écoles :

Direction et mairies: la charte d'équipement du SNUipp-FSU

Parmi ses 16 engagements (voir ci-dessous), le ministère fait état d'« une sensibilisation des maires à la démarche de simplification des tâches administratives au profit d'un fonctionnement efficace des écoles. » Pour répondre à cette logique, le SNUipp-FSU lui a fait part d'une liste de l'équipement de base indispensable au bon fonctionnement d'une école. Une liste minimum à compléter en fonction de la situation locale.

- Immobilier**
- Une pièce à usage de bureau
 - Un espace dédié à l'archivage et aux rangements collectifs divers

- Mobilier**
- Un bureau avec un fauteuil et des chaises (recevoir les élèves, les parents d'élèves, les partenaires...)
 - Une armoire forte (fermant à clé et sécurisée) pour y ranger les documents importants et confidentiels, l'argent en espèces, les chèquiers, le petit matériel (vidéo-projecteur, appareil photo...)
 - Malles PPMS (telles que défini au BO) avec renouvellement selon date de péremption
 - Une armoire à pharmacie fermant à clé

- Équipement**
- Un ordinateur de bureau (non obsolète) doté d'un anti-virus
 - Un copieur et/ou une imprimante laser couleur connectés à l'ordinateur (nécessaires à la diffusion des affichages officiels)
 - Une réserve de consommables en quantité suffisante pour l'ensemble du matériel et un service de maintenance

- Un téléphone (sans fil) équipé d'un répondeur
- Du matériel de bureau: ramettes de papier, timbres (ou franchise postale), clé USB ou disque dur externe, enveloppes (élections des délégués des parents + courriers), petites fournitures (chemises, stylos etc ...) en quantité suffisante
- Une pharmacie et des trousseaux de secours régulièrement renouvelés

- Autres éléments**
- Trois sonneries distinctes (incendie, PPMS, attentat/intrusion)
 - Des clés de l'école en nombre suffisant
 - Un dispositif pour l'ouverture à distance du portail (visiophone, témoin de fermeture)

Documents de santé et sécurité au travail :

Le renseignement de documents pré-remplis (PPMS, registres divers, DUER..) doit pouvoir s'effectuer sur un temps collectif dédié et réalisé avec des assistants de prévention en distinguant clairement les parties relevant de la compétence de l'école, de celles de l'employeur, de la collectivité territoriale et de celles des services de sécurité (pompiers, gendarmerie...).

DUERP :

Constats :

Une formation a conduit les directeurs et directrices à remplir la version numérique du DUERP sans aucun effet ou retour dans les écoles. Les personnels ne savent plus accéder au DUERP, seuls les directeurs et directrices ont été formés/informés.

Propositions :

Partager et libérer l'accès au DUERP (obligation légale) qui doit être partagé par tous

Apporter des réponses aux risques mentionnés

Institutionnaliser l'aide des assistants de prévention à la rédaction et à la formulation

Mise en œuvre de mesures de prévention attendues

PPMS :

Constats :

Différentes moutures sont imposées aux directrices et directeurs, parfois dans la même année, sans anticipation ce qui multiplie la charge de travail pour rien.

Des demandes de mises à jour régulières sont formulées notamment de la liste des élèves et des personnels

Le PPMS complique régulièrement les relations avec les collectivités locales en l'absence de moyens effectifs dédiés.

Propositions :

Les mises à jour doivent être faites à partir de ONDE et AGAPE

Un accompagnement du Conseiller ou de l'assistant de prévention et du référent sécurité doit permettre sa rédaction et sa validation lors de l'exercice et un suivi de la mise en œuvre effective des mesures attendues de la part de la collectivité. Le PPMS doit être validé par l'IEN

La DSDEN doit transmettre aux collectivités la liste du petit matériel rendu nécessaire pour la mise en place du PPMS

Alertes SMS :

Constats :

L'utilisation de coordonnées personnelles sans l'accord des agents est illégale

Le paradoxe est fort de lancer des « alertes » sur le téléphone personnel des agents pendant le temps de classe alors que [les téléphones sont interdits dans les établissements scolaires](#)

Propositions :

Mettre à jour un protocole respectueux du cadre réglementaire.