



Groupe de Travail 16.12.20
« allègement de la direction »
Compte rendu du SNALC 34

PRESENTS :

- administration : M. Mauny (IA-DASEN34), M.Bost (Adjoint DASEN en charge du premier degré),
- O.S. : SNALC, Se-UNSA, SNUiPP, SNE, Sud Education

ORDRE DU JOUR :

Il s'agissait pour le DASEN de présenter aux OS et d'ouvrir les discussions autour de la mise en œuvre dans notre département de la [circulaire direction \(E.Geffray, 25 aout 2020\)](#) . Ce Groupe de Travail a vocation à se réunir de façon régulière (environ une fois par trimestre), afin d'ajuster au fur et à mesure des remontées de terrain la transformation voulue par la circulaire. Plusieurs points de la circulaire ont été abordés, ainsi que des questions diverses sur les formations sacrifiées en raison de la crise sanitaire et la mise en œuvre des EDAI.

DONNER DU TEMPS AUX DIRECTEURS D'ECOLE, AUGMENTATION DES DECHARGES DE DIRECTION :

M. le DASEN rappelle que le ministre a arrêté sa décision sur ce sujet : 600 ETP ont été attribués à l'augmentation des décharges de direction.

Répartition des 600 ETP annoncée par le ministère le 7 décembre 2020		
Nombre de classes par école	Pourcentage d'écoles concernées	En noir : Temps de décharge RS 2020 En rouge : Décision finale du ministère pour RS 2021
1 classe	8 %	4 jours par an 6 jours par an
2 ou 3 classes	25 %	10 jours par an 12 jours par an
4,5,6 ou 7 classes	40 %	1 jour par semaine
8 classes	5 %	1.3 jours par semaine
9 classes	4 %	1.3 jours par semaine en élémentaire (2 jours en maternelle) 2 jours par semaine dès 9 classes
10, 11 et 12 classes	9 %	2 jours par semaine
13 classes	2 %	2 jours (décharge totale en maternelle) 3 jours par semaine
14 classes et plus	6 %	Décharge totale

M. Le Dasen explique que les calculs départementaux sont en cours, et que le travail sur les petites écoles de 1 à 3 classes est particulièrement long, car il faut prévoir en parallèle de reporter ces heures sur le volet remplacement. M. le Dasen indique ne pas vouloir que ces nouvelles décharges pèsent uniquement sur le pool actuel de remplaçants. A voir au prochain GT donc, où il prévoit une présentation plus fine, en meilleure connaissance de la double contrainte « possibilités de remplacements » et « priorité donnée à certains remplacements » (à l'heure actuelle la priorité est donnée aux CMO, pour perturber le moins possible l'accueil des enfants).

Les OS font remarquer que beaucoup de directeurs de petites écoles notamment sont empêchés de prendre leurs décharges à cause de l'absence de remplacement justement. Proposition est faite de créer une brigade de direction pour cette problématique particulière (le département comptant 125 écoles de 1 à 3 classes, 4 postes devraient suffire).

Ce qu'en pense le SNALC : même si ces augmentations de décharge restent insuffisantes, elles vont dans le bon sens. Encore faut-il que ces décharges puissent être effectivement accordées. Il semble impossible de faire cela sans augmenter le contingent de remplaçants, et pour des raisons pratiques, sans rendre ces décharges régulières (périodicité à définir en fonction du nombre de classes).

DONNER DU TEMPS AUX DIRECTEURS D'ECOLE, MISE A DISPOSITION D'UN REFERENT DSDEN :

C'est M. Alain Combes qui a été désigné pour assurer cette fonction. M. le Dasen nous présente son riche parcours, et sa spécialisation dans le harcèlement et le lien avec les parents. Ancien directeur, il se tiendra à la disposition des collègues pour les accompagner dans l'accomplissement de leurs missions.

ACCOMPAGNER LES DIRECTEURS D'ECOLE, EMPLOI DE SERVICE CIVIQUES :

M. le Dasen inscrit son propos dans les annonces ministérielles (dès cette année, en lien avec l'Agence nationale du Service civique, le nombre de jeunes en Service civique dans les écoles passera de 10 000 à 12 500), et indique qu'il compte utiliser le levier « services civiques » pour apporter une aide administrative aux directeurs. Aujourd'hui le département compte 428 emplois en service civique, dont 284 sont dédiés au premier degré.

Il explique les modalités d'attribution de ces services civiques : les écoles doivent en premier lieu en faire la demande, puis M. Capdeville priorise les demandes en regardant parmi les 622 écoles du département celles qui cumulent les difficultés et celles qui ont les décharges les plus basses.

Cette année, un travail plus fin a été effectué, afin de relancer les écoles qui ne bénéficiaient d'aucun service civique (la plupart du temps, la demande n'avait pas été formulée, alors que le besoin était bien là). Toutes les circonscriptions et toutes les écoles répondant à ces critères sont pourvues d'au moins un service civique, bien qu'il subsiste quelques problématiques en arrière-pays (manque de candidatures dans la circonscription de Bédarieux), et dans les circonscriptions les plus « défavorisés » (où des directeurs ont des difficultés à trouver des personnes possédant la bonne posture pour travailler à l'école).

Les OS sont toutes d'accords sur le caractère non satisfaisant d'une aide administrative sous cette seule forme, et ce pour plusieurs raisons : posture parfois non adaptée qui demande un temps de formation (que les directeurs n'ont pas), le caractère temporaire et précaire de ces emplois,

qui rend la formation non « rentable » à moyen terme pour le directeur. Cette aide apparaît ainsi comme un potentiel cadeau empoisonné, bien loin de ce que l'on espérait avec l'avènement des EVS. Le DASEN répond qu'entre rien et cela il préfère accompagner comme il le peut ses directeurs, et entend développer le maillage service civique, aussi imparfait soient-ils...

Ce qu'en pense le SNALC :

Cette discussion a beaucoup ressemblé à un « dialogue » où les OS expliquaient ce dont les directeurs avaient besoin et où le DASEN leur expliquaient en réponse comment s'en passer... Pour le SNALC, l'aide administrative doit être pérenne et formée. Nous souhaitons l'embauche de secrétaires administratifs ou l'aménagement de fins de carrières (postes adaptés) pour consolider les écoles. Nous ne saurions nous satisfaire de cette situation, où l'on transforme le directeur en DRH, responsable de recruter et de former le bon service civique, pour le voir partir aussitôt qu'il devient efficace.

ACCOMPAGNER LES DIRECTEURS D'ECOLE, AMELIORATION DE L'OUTIL INFORMATIQUE :

En juillet dernier, 40 directeurs (panel représentatif de tous les types de structures existant dans le département) ont été réunis pour tester et améliorer la proposition d'outil excel augmenté (« direction annuel »). Les échanges furent productifs et une quinzaine de modifications ont déjà été apportées. Il s'agit de le rendre plus intuitif, plus pratique. Le calendrier du directeur modélise les tâches administratives récurrentes au cours de l'année scolaire. Une iconographie permet de repérer rapidement les tâches soumises à une date butoir, des hyperliens vers les ressources utiles (Eduscol, Accolad, DSDEN), et offre la possibilité d'insérer des hyperliens vers d'autres documents utilisés par l'école. Le bloc note avec code couleur, l'annuaire enrichi, l'accès direct à une FAQ renvoyant aux boîtes mail des interlocuteurs compétents, ... ajoutent à la praticité de cet outil dont l'objectif est d'avoir « tout sous la main ».

LE CALENDRIER DU DIRECTEUR											
Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
PRE-RENTREE	Gestion des absences d'enseignants et des remplacements										
Programmes	Gestion des absences d'élèves										
1er Conseil des maîtres	Admission des nouveaux élèves / Radiations / Tenue du registre matricule										
Organisation des APC	Gestion des appels téléphoniques et des courriels										
Admissions	Projets pédagogiques - Sorties scolaires										
Radiations	Protection de l'enfance / Santé Social										
Sécurité (affichage)	Equipes éducatives / Equipes de suivi de scolarisation										
État des locaux	Mise en place PAI / PPRE / PAP										
Mise à jour ONDE	Sécurité - Situations exceptionnelles : risques majeurs / menaces majeures										
Point sur les personnels	Accidents scolaires										
	Travaux										
	Enquêtes de grève										
	Relations avec les familles et les partenaires de l'école										
	COVID 19										
Tableau des 90 heures	Actualisation du projet d'école	Préparation des pré-orientations EGPA	Dossiers EGPA	LSU	Poursuite de la scolarité hors CM2	Préparation pédagogique de la rentrée.					
Distribution des documents	Réunion avec le RASED	LSU	Remise du cahier de suivi C 1	Stage réussite vacances de printemps	Préparation du stage de réussite d'août						
	Programmation des Equipes de suivi de scolarisation (PPS)	Deuxième exercice PPMS	Commission de bassin nationales CP	Evaluations nationales CP	Accompagnement éducatif	(préparation et session)	LSU	Accueil des nouveaux élèves.			
						Campagne Affeinet 6ème	Bilan des actions du projet d'école				

Certaines propositions, compliquées à mettre en œuvre sous Excel, seront peut-être développées plus tard, sous forme d'application. M. le DASEN indique que cette deuxième version sera envoyée cette semaine aux 40 directeurs expérimentateurs afin de la mettre à l'épreuve. Si nécessaire, de nouvelles modifications seront opérées avant de la rendre

accessible à l'ensemble des directeurs du département. Est prévue également une mise à disposition académique (dans l'esprit de la circulaire du 25 août).

QUESTION DES 108 HEURES ET DE LA DELEGATION DE COMPETENCE :

Ici l'administration n'a pas livré de dispositif déjà établi, au regard du flou laissé dans la circulaire, mais a souhaité prendre l'avis sur la compréhension du texte par les OS présentes.

Ces dernières ont indiqué souhaiter de la souplesse sur la répartition des 108h (notamment sur l'équilibre temps d'échanges avec les parents / APC) mais aussi que les directeurs aient une marge sur le type de formations suivies dans le cadre des 18h de formation continue. Sur la « délégation de compétence » il s'agit de permettre un allègement administratif (autorisations diverses, qui aujourd'hui demandent trop d'échanges avec le secrétariat de circonscription).

Ce qu'en pense le SNALC :

La « gestion » des 108h par le directeur va dans le bon sens : elle est un signal de confiance dans le professionnalisme des équipes directeur-adjoints, qui savent où sont les besoins en fonctions des spécificités de leur école. L'IEN devra savoir se contenter de questionner les directeurs, sans retomber dans l'excès de contrôle à posteriori (voire à priori).

Concernant la délégation de compétences, le SNALC n'acceptera qu'une délégation visant à simplifier les démarches administratives. Il est opposé à toute dérive qui donnerait au directeur une position « hiérarchique » par rapport à ses adjoints : la notation, les RDC, les autorisations d'absence... doivent rester le fait des IEN.

QUESTION DE LA FORMATION

Formation initiale : Les collègues de la session 2019-2020 n'ont eu que 3 semaines de formation initiale sur les 5 prévues ; il ne sera malheureusement pas possible de rattraper les 2 semaines manquées. Pour ceux qui sont en formation initiale depuis juin 2020, le distanciel a été utilisé afin de ne pas mobiliser les TRBD.

Formation continue : la circulaire prévoit 2 jours de formation, mais le département s'engage à en donner 3 (dont 18h dédiées aux directeurs d'écoles). Une équipe composée de M. Galtier et Mme Dumas (qui sera remplacée par M. Bireau) travaille activement sur le contenu et le format de ces formations, au vu des conditions sanitaires actuelles et prévisibles.

Les OS font remonter la fréquente inadéquation entre les besoins exprimés par les collègues et les formations qu'ils doivent suivre : par exemple des directeurs contraints de suivre les formations de français et mathématiques, alors qu'ils souhaitaient un contenu tourné autour de leur fonction de directeur (et vice-versa).

DEPLOIEMENT DES EDAI (EQUIPE DEPARTEMENTALE D'ACCOMPAGNEMENT A L'INCLUSION)

Le dispositif, piloté par le pôle ASH, compte à ce jour 5 équipes de 5 personnes aux champs de compétence transversaux (enseignant spécialisé, formateur, assistante sociale, médecin scolaire), détachés à temps plein pour cette mission ou mobilisés ponctuellement, autant que de besoin.

Le but du dispositif est de porter une attention particulière sur les élèves « empêcheurs » ; ces grands perturbateurs dont la présence nuit gravement à l'équilibre du groupe classe, alors qu'ils ne sont pas pris en charge par un Rased, et ne sont pas forcément notifiés MDPH. Il y en a une quarantaine dans le département (dénombrés grâce aux signalement « faits établissement »). La déscolarisation ne peut être que la solution ultime, quand aucune prise en charge n'a abouti. En appui des 5 EDAI, une équipe mobile d'aide médico- sociale, pilotée par l'ARS, aide à faire le lien avec ce qui se passe à l'extérieur de l'école.

M.le Dasen précise que ce dispositif n'a pas vocation à intervenir sur des faits isolés (aussi graves et violents soient-ils), mais bien sur les incidents récurrents.

Il présente également le DTEI de l'école Jacques Brel de Montpellier, qui met en place un dispositif temporaire, équivalent d'une classe relai du secondaire. Enseignant spécialisé et AESH prennent en charge pendant quelques semaines les enfants hautement perturbateurs et les suivent après leur retour en classe. Enfant et enseignant trouvent une période de « respiration », pendant laquelle on travaille aussi sur les familles, pour éviter qu'elles ne restent dans le déni. Selon M. le Dasen, l'avantage par rapport à la classe relai est que l'organisation permet une meilleure gestion de l'après ; les équipes de l'EDTI pouvant communiquer plus facilement avec l'équipe éducative d'origine pour indiquer ce qui a fonctionné (ou pas), les progrès éventuels de l'enfant...

En cas d'élève présentant ce profil, c'est le directeur qui saisit l'IEN à l'aide d'une fiche de saisine (envoyée par mail au premier trimestre). C'est ensuite le pôle ASH qui déclenche et pilote le suivi par l'EDAI (et non pas la circonscription). Cette approche se veut innovante, avec une équipe pluridisciplinaire capable de prendre en charge l'élève dans sa globalité, avec ses problèmes familiaux.

Les OS sont favorables à cette nouvelle approche mais mettent toutefois en garde l'administration sur le ressenti des équipes éducatives dans lesquelles les EDAI interviennent. Dans la mesure où elles ne viennent pas prendre en charge les élèves comme le faisaient les Rased, elles peuvent provoquer sans le vouloir un sentiment de dévalorisation des collègues qui peuvent se sentir jugés dans leur professionnalisme. M.le Dasen tient à rassurer les collègues sur la question : l'administration est consciente du manque de formation des enseignants concernant ces profils d'élèves très complexes, et les conseils qui peuvent être donnés par l'équipe mobile sont à prendre comme des chances d'enrichir ses pratiques professionnelles, pas des mises en exergues de présumées insuffisances professionnelles.

M.Bost ajoute que ce dispositif est testé pendant 2 ans. C'est un outil complémentaire de la SESSAD, MDPH... et il est possible que certains élèves finissent par être déscolarisés.

