Groupe de Travail 1er.06.2022

« allègement de la direction »

Compte rendu du SNALC 34

Présents :

Administration : M. le DASEN – M. Bost – M.Combes

Organisations syndicales : SNALC – SNE - SNUDI-FO – SNUIPP – Sud Education – UNSA.

① **Sujets mis à l'ordre du jour par l'administration**

Dialogue avec les collectivites territoriales

M. le DASEN fait état du travail de collaboration avec les collectivités en progrès, dernier acquis en date : la commune de Montpellier a accepté de doter ses 126 écoles de téléphones portables professionnels. Discussions en cours avec le président de l'AMF (Association des Maires de France) afin de généraliser le dispositif dans le département.

Le SNALC salue cette avancée et espère que la généralisation s'accélère ; il n'est pas normal que les collègues ne puissent utiliser que le fixe ou leur portable personnel.

Emploi des services civiques

M. le DASEN annonce qu'il maintient et consolide sa politique services civiques. La volumétrie est rééquilibrée (il y a deux ans ils étaient majoritairement dans le second degré). L'administration reconnaît les faiblesses de ce dispositif mais affiche la volonté de s'appuyer sur ces personnels pour des tâches simples (appels, ouvertures de porte…) ; « on fait avec ce qu'on a ».

Le SNALC l'a déjà dit lors des GT précédents ; les services civiques ne sont pas suffisants. Les directeurs ont besoin d'aides administratives formées (pas par leur soin), et pérennes. Certaines communes fournissent une aide administrative à leurs directeurs ; à quand la généralisation ?

Formation

. L'administration est satisfaite de la formation initiale ; elle s'allonge, s'améliore et ses contenus sont plutôt bien cadrés, en deux pôles.

. En revanche une longue discussion s'amorce autour de la formation continue ; l'administration reconnait une certaine marge de progrès ... la circulaire du 25 août 2020 prévoit 2 jours de formation par an. Jusque là on utilisait les animations pédagogiques, mais certains directeurs se sentent exclus des animations pédagogiques proposées à leurs adjoints.

Une proposition est alors avancée pour les écoles qui ont au moins 25% de décharges. Utiliser une partie, lorsque c'est possible, du temps de décharge statutaire pour faire ces formations… Cela permettrait de

former entre 15 et 17 directeurs deux fois dans l'année, sur les mardi/jeudi/vendredi. Mais cela ferait tomber les journées de 36 à 34.

Plusieurs propositions alternatives sont avancées en réponse : faire cela en heures supplémentaires, le mercredi matin, hybrider la formation (un peu en décharge un peu en AP).

M. le DAASEN évoque également le pilotage des formations pour améliorer l'adéquation des contenus au regard des spécificités des directeurs. M. le DASEN présente les 4 grands objets de formation identifiés comme prioritaires pour les directeurs → juridique, désamorçage de conflits, outils, coordonner l'expertise didactique d'une équipe d'enseignants.

Le SNALC revient sur la volonté affichée l'an dernier d'augmenter les décharges de direction. Il rappelle l'insuffisance des mesures pour de nombreuses écoles, notamment dans les petites écoles où il n'y a qu'un jour de décharge par mois (bien que la prévisibilité et la régularité permise par les brigades de direction soit appréciable).
Il explique à l'administration que les retours de directeurs sur ce thème étaient incompatibles avec la proposition d'amputer la décharge statutaire. Par exemple, nombre de directeurs qui deviennent tuteurs de M2 alternants regrettent que le temps nécessaire à cette mission doive être pris sur les jours de décharge direction.
D'autre racontent devoir prendre la classe lors de visites des alternants (M2) par leur tuteur, le temps de l'entretien, mais sans que cela ne soit anticipé, comme si leur temps au bureau ne comptait pas…
Dans ce contexte il paraît peu cohérent d'accepter la solution des décharges direction. Le SNALC propose plutôt de rester sur le volet AP, mais en offrant aux agents une sorte de menu, organisé de façon pluriannuelle, et qui mixerait des jours de formations avec les adjoints (pour vivre la même chose que les collègues et faciliter ainsi la mission de pilotage pédagogique) et des journées plus spécifiques sur des thématiques de direction, laissées au choix du directeur (en fonction de son expérience et de ses besoins du moment). In fine, la meilleure solution serait de former les directeurs sur le temps de classe, en les faisant remplacer, mais l'administration objecte immédiatement l'insuffisante des ressources en remplaçants…
Le SNALC termine sur la question en se positionnant de façon favorable pour que certains modules de formation soient organisés en inter-circonscription ; l'idée est pertinente et correspond à une demande de terrain sur des contenus très spécifiques (gestion particulière des écoles offrant l'enseignement de l'occitan, gestion des conflits avec les parents…)

CHANGEMENT DES MODALITES DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS

DASEN : il va falloir entendre que le métier évoluant, le directeur est le garant du fonctionnement de l'institution, et a de fait une hiérarchie fonctionnelle… durcissement du recrutement sur liste d'aptitude : excellence ++ avec avis des IEN qui seront en capacité de dire à des enseignants jugés par ailleurs excellents en tant qu'adjoint qu'ils n'ont pas les pré-requis nécessaires pour assurer la fonction de directeur (dans le cadre d'un entretien approfondi). M. le DAASEN ajoute que l'augmentation des PAP directeurs voulue depuis 2017 n'a commis aucune erreur de casting.

Le SNALC, qui a déjà dit son opposition à loi Rihlac, regrette la sémantique employée et préfèrerait que le directeur soit vu comme le référent/expert de l'école, sans glisser vers la notion de chef existant dans le 2d degré. La majorité des directeurs nous ont fait part de leur attachement à rester des collègues de leurs adjoints ; craignant que l'installation d'une hiérarchie n'abîme l'esprit d'équipe dans les écoles.

② Sujets soulevés par le SNALC

REFERENT DIRECTEUR :

Le SNALC regrette que de trop nombreux directeurs ignorent l'existence de M. Combes et de ses missions. Ce dernier rappelle brièvement son rôle actuel d' « ami expert », à proximité des services de formation, et en charge des faisant fonction. M. le DASEN indique qu'une communication sera lancée pour rappeler toute l'aide qui être apportée par ce référent directeur. Le SNALC demande si le nombre de référents a été réfléchi et semble cohérent avec la demande, mais n'obtient pas de réponse claire et objectivée.

OUTILS ADMINISTRATIFS :

- Adages : le SNALC remercie M. le DASEN pour le délai supplémentaire accordé pour terminer la saisie ; détendre le calendrier des échéances est de nature à rendre le travail plus serein. Cependant, de nombreux collègues font état de la complexité de saisie, notamment pour les objectifs des projets culturels. Le SNALC propose la mise en place d'un menu déroulant pour rendre les choses moins fastidieuses. Le DASEN répond que cela sera regardé mais que dans d'autres départements où ces menus sont mis en place, des effets pervers ont été constatés.
- Logiciel d'aide à la direction : la version expérimentale présentée en 2020 n'a toujours pas été mis à disposition des agents. Où en est-on ? Le DASEN explique que le projet a pris un peu de retard pour des raisons RH, mais qu'il est bel et bien encore d'actualité ; il ne reste plus qu'à transformer le format excel de la première version en application plus ergonomique. A suivre donc…

INCLUSION :

Outre le constat que les absences non remplacées d'AESH engendrent un surplus de travail pour les directeurs (qui doivent détricoter les edt pour répartir les heures au mieux, plusieurs fois chaque mois, voire chaque semaine), le SNALC s'attarde sur le livret inclusif, à compléter pour la prochaine rentrée. Le tutoriel est clair et apprécié, mais en cas de blocage, il est dit « vous serez rappelé ». Par qui ? Quand ? Pourrait-on envisager une personne ressource dédiée que les directeurs pourraient appeler sans attendre qu'on revienne vers eux ? L'administration répond qu'elle va regarder.

③ Questions diverses

PES et mouvement : les OS font remarquer que les postes neutralisés pour stagiaires n'apparaissent plus dans le dernier mouvement. L'administration indique qu'il s'agit d'un problème technique mais accepte de les rajouter sous forme d'annexe (sachant que la liste est par nature très dynamique, et donc vite erronée).

L'an prochain le stage filé des alternants sera déconnecté des directeurs d'école, par contre le stage groupé restera sur les décharges de 25% (il y en a environ 100 dans le département).

Il est question d'un glissement des PPMS vers la municipalité ? M. le DASEN répond que des personnels qualifiés doivent aider à la rédaction, mais que le directeur reste garant de la mise en œuvre, il restera donc nécessairement signataire. Il ajoute que si la commune peine à trouver une personne qualifiée pour épauler le directeur, ce dernier peut se rapprocher des pompiers (SDIS).