

Entretien avec le DASEN de la Haute-Garonne du 15-12-2022

Merci Monsieur le directeur académique pour l'initiative de cette rencontre. Nous avons questionné l'ensemble de nos adhérents et nous pouvons vous faire le retour suivant :

Le sentiment général est que les personnels de direction sont sur-sollicités. C'est générateur de stress et de fatigue. Des collègues sont en arrêt, d'autres se disent qu'ils ne font pas du bon travail. Il est parfois difficile d'affronter les situations problématiques avec sérénité et recul. D'autre part, la gestion du quotidien prévaut à la réflexion et à la mise en place d'une politique d'établissement pensée et concertée, partagée pour tous faute de temps pour échanger avec les équipes. C'est aussi un sentiment de privilégier le fonctionnement général au détriment de la pédagogie. A cela s'ajoute les multiples messages pour mettre en œuvre tel ou tel concours, projet, enquête... C'est CHRONOPHAGE !

➤ **Dans certains établissements se pose la question d'un adjoint** car être secondé efficacement est indispensable : quels sont les critères pour la création d'un poste d'adjoint ? **Des établissements n'en bénéficiant pas, arrivent à fonctionner non pas sans difficultés et au prix d'une surcharge de travail certaine pour le chef d'établissement.**

Ex : Collège d'Escalquens – Collège Leclerc de Saint Gaudens, Fousseret...

➤ **Au fil des années, on voit un empilement des tâches qui, pour certaines, relevaient de la compétence des services du rectorat, et qui nous échoient maintenant (examens...). C'est encore du temps qu'on ne met pas au service de la pédagogie.**

La multiplicité des applications devient elle aussi un problème. Certaines sont particulièrement difficiles à appréhender quand on n'est pas au fait de toutes les subtilités : ex : Pass Culture / ADAGE pb sur le montage des projets, appellation des projets au mot près, à la virgule près... il faut avoir la ressource humaine pour se décharger un peu mais il est difficile de trouver des volontaires malgré les IMP.

Il y a aussi la gestion des RCD / RHCD / HSA / HSE / ASIE / COLIBRIS... quelle complexité !

Cet empilement d'applications devient un problème au quotidien quand on est seul dans son établissement ou que l'on ne dispose pas d'un secrétariat efficient.

Autre point qui préoccupe les personnels de direction : la responsabilité des chefs d'établissements sur la question budgétaire (ordonnance du 23 mars 2022, relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics). La Région a communiqué avec les proviseurs mais qu'en est-il du Ministère pour accompagner les personnels de direction ? Faut-il prendre une assurance ? quelle compensation ? Quelle responsabilité de l'ordonnateur ?

Sur le champ pédagogique, **les réformes s'enchaînent et c'est à marche forcée que nous devons convaincre les équipes d'évoluer vers des pratiques nouvelles, innovantes.** Tout cela dans un climat de baisse des dotations globales, des

subventions des collectivités et d'une taxe d'apprentissage en berne. Après un confinement, un retour à demi-jauge, des cours en distanciel, nous aurons à gérer des temps de délestage avec des coupures d'électricité. Il est urgent de communiquer avec les équipes car il ne pourra être possible de reprendre en janvier et de les mettre devant le fait accompli. Qu'en est-il d'une note d'info ? Comment seront informés les usagers ? Il y a urgence avec les vacances de Noël vendredi.

Comment remobiliser les élèves ? Nous avons, depuis 2 ans, **une augmentation des incivilités et une gestion des élèves difficiles qui met à mal les équipes**. Les tensions sont importantes et **la responsabilité des chefs d'établissement est fortement engagée**. Il devient difficile de trouver des PP volontaires et les nommer sous contrainte n'est pas non plus une solution.

De plus en plus d'élèves sont exclus ce qui engendre des problèmes de re-scolarisation. Les effectifs des établissements sont en constante évolution entre les passerelles, les arrivées tardives, les réorientations... La gestion des équipes notamment dans la perspective de la préparation de rentrée est une source de stress pour les personnels de direction.

L'augmentation exponentielle des élèves à besoin particuliers devient elle aussi un problème dans la gestion quotidienne des élèves et engendre des mécontentements de la part des collègues et des parents.

➤ Les notifications pleuvent mais les ressources humaines compétentes sont rares. Certaines notifications sont même contradictoires : ITEP (pas de place), alors ULIS (pas de place), alors AESH mut (personne), alors classe ordinaire avec aménagements pédagogiques... Ces situations sont de plus en plus nombreuses et souvent explosives malgré la bonne volonté des personnels.

➤ Le clientélisme de certains parents auprès des thérapeutes puis de la MDPH. Les aménagements d'examen, notamment les tiers-temps, l'utilisation de matériel pédagogique adapté, sont notés à tout va et non plus de sens... On s'y épuise ! Il n'y a pas de cadre et donc pas de limites. Jusqu'où doit-on aller ? Quelles solutions ?

➤ Qu'en est-il des élèves atteints de « phobie scolaire » ? Les personnels de direction œuvrent au cas par cas sans réel soutien, les psychologues de l'EN étant cantonnés à un rôle de conseiller d'orientation. Les situations d'absentéisme post COVID sont ubuesques.

Handicap, phobie, absentéisme, Mise en place de PAP ce sont des constats d'urgence en ce début d'année.

Pourquoi la création des postes d'AS, d'infirmières, de psychologue de l'éducation Nationales ne suit pas la création des nouveaux collèges obligeant des fonctionnements en Pôle et mettant à mal une fois de plus les personnels de direction ?

Nous faisons face et portons à bout de bras des problématiques d'ordre social qui relèvent du pôle social. Or, nous n'avons aucune assistante sociale de permanence. Elle vient rarement et sur RDV lorsque les situations sont très, très, très urgentes.

La question de l'absence de médecin nous inquiète encore plus.

L'ensemble des chefs d'établissements souligne l'aspect positif des créations de poste de RH de proximité. Grâce à l'intervention de nos correspondants RH, des situations ont pu évoluer favorablement.

Pour autant, on ne peut que regretter que des postes d'enseignants ne soient toujours pas pourvus. Gérer la pénurie ça suffit !

Il faut s'évertuer à calmer les parents qui ne comprennent pas pourquoi leur enfant n'a pas cours. Dans certains établissements, les parents ne se manifestent pas. C'est peut-être pire ! (ex en LP)

Certains parents contestent des décisions : si donner des éléments de réponse est normal, il s'agit aussi de faire un retour vers les chefs d'établissement de ce qui est décidé par le Dasen. Le perdre se sent parfois seul ou pas toujours accompagné.

Le problème des faisant-fonction : ce jeu des chaises musicales est délétère pour assurer un travail de qualité dans les établissements. Même si c'est une réponse nécessaire, il faut trouver un autre moyen. A la fois pour limiter les va-et-vient sur les postes qui sont « bloqués », pour la carrière des collègues qui assurent les intérimis, pour le mouvement des perdre.

Enfin et comme toujours, on ne peut que regretter que pour assurer pleinement nos missions, les perdre travaillent sans relâche sur des horaires de plus en plus extensibles, week-end compris. Les vacances s'amenuisent aussi. Et tout cela sans une rémunération à la hauteur de notre engagement. Certes, il y a le CET mais il serait bien de clarifier la procédure qui demeure opaque et difficile à mettre en place.

Le Délégué départemental ID-FO 31