

## **Analyse de l'enquête du SE-Unsa de Côte d'Or sur la Direction d'École : Pour mes conditions de travail je saisis le CHS-CT**

L'enquête du SE-Unsa constitue un élément important pour le dossier de la direction d'école qui sera à l'ordre du jour du ministère dans les mois à venir.

En Côte d'Or, 102 directeurs ont répondu à notre enquête.

À l'origine du choix de devenir directeur, les collègues ont exprimé le besoin d'élargir l'activité professionnelle au-delà de la classe par un travail jugé intéressant (75%). Par la suite, et bien que la direction épanouisse (77%), elle épuise les collègues (96%), elle stresse (100%) et décourage (93%).

### **1. Charge de travail**

Prises une par une, les missions du directeur sont le plus souvent jugées lourdes ou très lourdes. Alors globalement, la charge de travail devient insurmontable.

Il faut, tout en assurant le fonctionnement administratif et en se souciant de la sécurité des élèves et des adultes, réussir à se préoccuper des élèves. De tous les élèves bien évidemment via le projet d'école mais aussi en particulier de ceux qui rencontrent des difficultés ou sont en situation de handicap. Et ceci avec l'équipe pédagogique, en lien avec les familles.

Cependant, cette définition des missions du directeur décrirait bien mal son travail si elle ne citait pas les éternelles questions de budget, les conseils d'école, les conseils de maîtres et de cycles, les fêtes d'école et autres lotos, ainsi que tous les tracasseries quotidiens d'un lieu qui fonctionne avec de l'humain...

Avec beaucoup d'humains : enfants, parents, collègues, personnels municipaux, élus, hiérarchie, partenaires de l'école, ...

Et très souvent, le directeur a en plus une classe avec une responsabilité pédagogique à part entière.

C'est ce qui apparaît comme le plus lourd.

**L'ensemble des missions sont jugées lourdes à plus de 80%.**

Le top 4 des champs vécus comme lourds :

- avoir la charge d'une classe et la direction : lourd 94%
- gestion du quotidien : lourd 98 %
- téléphone, courrier, mails : lourd 100%
- élaboration et suivi du projet d'école : très lourd 96 %

**Des exemples qui relèvent du travail supplémentaire :**

- remplir des enquêtes de circonscription sans en comprendre ou connaître l'objectif et dans des délais impartis très courts : 76% juge que cela arrive trop souvent
- demande institutionnelle dans l'urgence désorganisant le planning hebdomadaire et obligeant le directeur à effectuer des heures supplémentaires pour répondre à l'attente hiérarchique : 96% juge que cela arrive trop souvent
- convocation à des réunions en dehors des ORS ;

- manques de moyens techniques (ordinateurs récents, connexion internet...);
- inflation des demandes institutionnelles.

### **Propositions de l'UNSA Éducation et du SE-Unsa pour alléger la charge de travail**

- Les directeurs, qu'ils aient ou non un temps de décharge administrative, doivent disposer d'un temps supplémentaire en début et en fin d'année scolaire en envoyant un titulaire remplaçant dans leur classe afin d'assurer les nombreuses tâches qui s'imposent à eux en ces périodes particulières de l'année scolaire,
- Décharger les directeurs de leur classe au moment des élections des délégués des parents d'élèves. Cette décharge doit englober la préparation de ces élections et pas seulement le jour du scrutin : juger lourd à 93%
- Diminuer les demandes injonctives difficilement compréhensibles et qui vont au-delà de la définition des fonctions de directeur d'école selon le décret 89-122 modifié,
- Mettre à disposition des personnels des équipements indispensables (équipement informatique et une connexion Haut-Débit dédiés au directeur ...) et plus encore, une organisation de leur travail (charge, rythme, pénibilité) permettant l'amélioration des conditions d'exercice de leur métier.
- Pour améliorer les conditions de travail, intégrer les activités en dehors des heures dites de « service » par le biais de pondération horaire pris sur les 108 heures (concertation, accompagnement pédagogique des élèves, tutorat-élèves, équipe éducative pour la scolarisation d'enfants en difficultés ou en situation de handicap, relations avec les familles et l'environnement des établissements, élaboration des projets d'école ...).
- Aide à la fonction avec un secrétariat administratif dédié.
- Une formation à la prise de fonction pour les chargés d'école et les faisant fonction de directeur.
- Une formation continue régulière, sur le temps de service et tout au long de la carrière.

## **2. Qualité de vie au travail**

Tous les ingrédients sont réunis pour que le malaise professionnel s'installe et tourne même à la souffrance au travail.

Les directeurs évaluent très négativement leur qualité de vie au travail. Ils ne disposent pas du temps nécessaire pour exécuter leur travail, sont sans cesse interrompus, soumis à des sollicitations permanentes exigeant des réponses immédiates. Ils disent avoir la tête pleine de post-it.

Les dernières années n'ont fait qu'aggraver la situation par une perte de sens due à des commandes institutionnelles dont l'objectif n'est pas explicité et donc pas partagé. De même, le manque de reconnaissance ne facilite pas le travail.

### **2.1. Des exemples qui relèvent du mal être comme du stress ; des contraintes liées aux relations comme la mauvaise compréhension, les injonctions contradictoires :**

- décalage entre l'engagement professionnel, l'investissement dans la classe et ce qu'attend l'administration qui est plutôt d'ordre administratif,
- ne pas avoir le temps nécessaire pour mener à bien l'ensemble des tâches et en retirer un sentiment de culpabilité de mal faire le travail autant dans la classe que dans la direction,
- décalage entre ce pourquoi les collègues ont décidé d'assumer la direction et la pression que leur fait porter l'administration,
- Contact avec le public difficile. Le risque d'agressions verbales ou physiques, et le sentiment d'avoir peur quand on travaille, = facteur de tension.
- Attentes des différents acteurs ou partenaires de l'école.

- Considérer le Directeur d'école comme une simple courroie de transmission de l'administration.

## **2.2. Propositions de l'UNSA Education et du SE-Unsa pour réduire l'exposition aux Risques Psycho-Sociaux**

- Reconsidérer les modalités de l'inspection des Directeurs d'école.
- Demander des préconisations des DASEN aux IEN pour un meilleur respect des Directeurs d'écoles qui ne sont pas que des exécutants ou des courroies de transmission. Par exemple par une lettre montrant la considération de l'administration pour les personnels assurant cette fonction.
- Le rôle de l'IEN et de l'équipe de circonscription est essentiel. Il faut qu'il soit disponible pour apporter des conseils voir prendre le relai quand c'est nécessaire avec certains interlocuteurs (familles, collectivité).
- Ne jamais désavouer un directeur publiquement, toujours le tenir au courant des contacts directs entre l'IEN et le partenaire (parents d'élèves, collectivités), l'associer à chaque fois que c'est possible. Ces mesures sont pour nous des règles de bonne pratique à leur égard.
- Prendre en compte des conditions de travail des directeurs, s'assure-t-on de la dimension « gestion humaine » dans le cadre de leur formation initiale et continue.
- Aide à la fonction avec un guide précis des attributions du directeur d'école.
- Une aide administrative sur un emploi stable.
- Un guide juridique en ligne actualisé régulièrement.
- Se doter de personnes ressources formées et en nombre suffisant afin que les directeurs, en cas de problème avec les familles ou les mairies ne soient plus isolés en cas de difficulté, puissent s'adresser à des interlocuteurs de proximité, bénéficient rapidement de solutions adaptées si besoin.

### **CONCLUSION :**

Les réponses à l'enquête montrent une forte attente d'évolution mais une évolution qui rime avec amélioration.

Décharges, secrétariat, formation, les conditions d'exercice doivent être concrètement améliorées.