

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article4597>



2013-2014

Audience au Rectorat pour évoquer les problèmes liés au "management" des chefs d'établissement



on - Départements - Côte-d'Or - Dossiers S2-21 - Système scolaire -
Publication date: mardi 3 juin 2014

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

Compte rendu de l'audience à la DASEN du 10 avril 2014

Cette audience avait été demandée de longue date par le SNES Côte d'Or afin de traiter des problèmes rencontrés par les collègues avec la direction de leur établissement.



Étaient présents à cette réunion pour l'administration : Mme Greusard, Inspectrice d'Académie, Mme Lanot, secrétaire générale de la DSDEN, M. Haulet, directeur des ressources humaines du rectorat et M. Petitjean, chef du pôle des unités d'enseignement de la Côte d'Or.

Pour la délégation SNES : Isabelle Cheviet, Edith Danry et Isabelle Farizon.



Nous avons commencé par une courte présentation de la situation, en faisant état de l'atmosphère tendue qui règne dans un nombre conséquent d'établissements, ce qui nous a amenées pour la première fois à demander une audience sur ce sujet précis. Nous avons l'intention d'évoquer ensuite dans le détail le cas des différents établissements où les collègues nous ont signalé des problèmes. Comme les représentants de l'administration ne nous accordaient qu'une heure, ils ont voulu qu'on traite les questions de façon synthétique et non par établissement.

Les signalements sur le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST)

– **M. Haulet** a commencé par dire que le premier moyen mis à la disposition des personnels pour signaler une situation à risque était le RSST numérique de l'établissement (identifiants i-prof). Il a insisté pour que la déclaration soit nominative, faite par la personne concernée, de façon précise et factuelle. Le registre RSST départemental n'existe plus sous sa forme papier et, sous sa forme numérique, il est la compilation des signalements des établissements, consultable par les membres du CHS-CT.



Nous avons objecté qu'il était difficile à des personnels en conflit avec le CE (Chef d'établissement) de lui adresser un signalement l'impliquant et que, sous le coup de l'émotion, le signalement ne pouvait pas toujours être formulé selon les conditions requises. Nous avons cité l'exemple d'un collège, où un collègue a été convoqué par le Chef d'établissement à la suite d'un signalement effectué et menacé d'un dépôt de plainte pour diffamation.

– **Réponse** : le signalement comportait des imprécisions, voire des erreurs ; depuis, l'affaire est réglée, le collègue a d'ailleurs vu sa note augmenter ! En contrepartie, Mme Lanot a essayé de faire valoir les risques psycho-sociaux de l'encadrement liés aux relations avec les personnels.

Les dysfonctionnements en CA



Nous avons cité des établissements où il n'y a pas de représentants des personnels cette année, fait rarissime et révélateur.

– **Réponse de M. Haulet** : il faudrait rappeler aux CE ce qui fait l'objet d'une information et ce qui fait l'objet d'une consultation ; les domaines de compétences du CA sont nombreux et il y a le PV qui fait foi pour avoir des éléments précis sur les propos tenus.



Nous avons donné plusieurs exemples concrets : un collège où les représentants des personnels ont posé des questions qui ont fâché le Conseiller Général, qui a quitté la séance. Suite à quoi le CE a dit que le CA n'était pas « une réunion syndicale », propos que nous jugeons déplacés.

– **Réponse** : Il faut juger en fonction des circonstances et de l'ambiance de la réunion à ce moment-là ; le fait serait problématique s'il était répété...



Un autre collège, où l'élection au CA n'a pas été organisée dans les règles, où des réunions de CA ont été placées à des heures où les représentants des enseignants et des parents ne pouvaient pas être présents ... Des courriers émanant aussi des parents d'élèves ont été envoyés à la DASEN et au Rectorat.



Dans un lycée, présentation d'un TRMD contesté, sans discussion possible en séance, d'où un courrier des représentants des personnels au Recteur ; suite à cela, une représentante syndicale a été convoquée pour s'entendre dire : « Vous allez vous calmer ! » ; les autres signataires ont été également convoqués un par un dans la semaine pour justifier le contenu du courrier et compatir à la souffrance mise en avant par la CE.

– **Réponse** : Avant d'envoyer un courrier par la voie hiérarchique, il faut d'abord communiquer avec le CE. Le CA

aurait dû être un lieu de débat.



Autre problème : Le TRMD n'a pas été présenté au CA d'un collège ; par la suite, la Principale a envoyé sous forme « d'infos de la semaine » un mail (dont nous avons apporté la preuve grâce à une copie d'écran) mettant en cause personnellement des collègues pour justifier des transferts d'heures qui conduisaient à un complément de service (CSD) en Lettres. L'ensemble était présenté comme des représailles et visait à monter une discipline contre une autre.

– **Réponse de M. Haulet** : « On a connu communication plus habile », il faut clarifier les procédures mais le Rectorat ne peut que conseiller les CE.

Problèmes d'incivilités d'élèves à l'égard de collègues, qui ne se sentent pas soutenus par leur Direction faute de sanctions appropriées

– **La DASEN et M. Haulet** ont reconnu que l'expression de ce sentiment leur parvenait de façon croissante et récurrente, avec une forte demande de sanctions et de sévérité, et que le climat scolaire se dégrade « de façon phénoménale ».

Le problème, selon eux, vient d'une « mauvaise compréhension des nouvelles procédures disciplinaires ». « Il faut avoir une autre vision des choses, faire de la prévention, avoir une autre culture pour la vie scolaire et construire « l'école bienveillante » par un travail de fond ».



Exemple d'un lycée dijonnais où une collègue a été menacée de mort oralement et par écrit, et a dû continuer à aller en cours, la peur au ventre, alors que l'élève était encore présent dans l'établissement. Il a été exclu tardivement par mesure conservatoire, avant l'exclusion définitive prononcée par le conseil de discipline trois semaines après les faits. Nous dénonçons le fait que la souffrance de la collègue n'a pas été entendue et qu'elle n'a pas été tenue au courant du traitement du problème, en dépit d'un signalement de danger grave et imminent sur le registre de l'établissement.

– **La DASEN** a dit que dans ce cas, le droit de retrait n'était pas applicable.

– **M. Haulet** a dit qu'il fallait bien scolariser l'élève pour appliquer la loi.

Nous avons alors demandé si la collègue n'avait pas aussi le droit de venir au travail sans craindre pour sa sécurité.



Exemple d'un autre lycée où un élève a été gravement harcelé par un autre à l'internat. Le harceleur a été exclu de l'internat mais non de l'établissement, si bien qu'il continuait à côtoyer la victime. Dans ce cas, la sanction n'a pas été comprise par les collègues.

– La **DASEN** doit intervenir dans les établissements pour trouver des réponses rapides et adaptées.



Nous avons défendu l'idée de donner la parole aux personnels dans des AG sinon les affaires se disent en salles des profs avec un effet « cocotte minute ».

– **L'administration n'est pas favorable aux AG** : « Elles ne font pas partie des instances, contrairement au Conseil Pédagogique » ; elles ne sont pas constructives car ceux qui parlent ne sont pas forcément ceux qui souffrent. Il vaut mieux réfléchir à froid, en petits groupes, pour anticiper. Un guide pratique est en cours d'élaboration à destination des CE pour la prise en charge des élèves à comportement inadapté . Il y a aussi des conférences qui sont organisées mais il est vrai que les CE sont aussi mal à l'aise face à ces problèmes ».

Problèmes d'ingérence des CE dans la pratique pédagogique



Exemple d'un collège, où le CE a envoyé un mail à une collègue pour dénoncer une notation « trop sévère », avec des statistiques comparatives sur les moyennes des autres classes dans la même discipline, d'un autre avec une réunion organisée pour harmoniser les consignes de travail personnel données aux élèves et son évaluation.

Exemple d'un lycée, où la Direction a refusé de faire compter les notes de bac blanc dans la moyenne du 1er trimestre.

– **Montée au créneau de l'administration** pour défendre « la légitimité du CE dans le pilotage pédagogique de l'établissement, qui est au cœur de ses missions ». Par ailleurs, les notations excessivement basses ne sont pas acceptables : un collègue a été sanctionné pour une notation régulièrement trop basse (entre 3 et 4 de moyenne).



Nous avons répondu que dans le cas de la collègue mise en cause pour sa notation « trop sévère », les moyennes contestées étaient entre 9 et 10, et que c'étaient des moyennes ; on doit pouvoir accepter l'idée qu'une classe ou un paquet de copies peut être objectivement plus faible qu'un autre, de même qu'on accepte que des moyennes soient plus élevées que d'autres...



Nous avons rappelé qu'il n'en a pas toujours été ainsi : la didactique relevait des IPR et le CE ne se mêlait pas des pratiques pédagogiques disciplinaires, pour lesquelles il n'a, de plus, aucune compétence.

– **La DASEN** a insisté sur ce rôle. Le CE est responsable des progrès de l'élève et notamment de la validation du socle, sinon dans tel établissement, 50% des élèves seraient susceptibles de ne pas avoir le DNB ... (!) « Le pilotage pédagogique de l'établissement revient au CE, avec l'IPR dès qu'il peut l'associer. Un CE qui ne serait que sur l'organisation serait bien plus tranquille. Il faut aider les CE à mieux dialoguer avec les conseils pédagogiques afin de remédier aux dérapages. »

– **M. Haulet** : « Le CE est un chef de projet pédagogique. Les CE vont devoir faire du management pédagogique, il faut que vous l'admettiez ! »

[Ndlr : Inutile de rappeler que le SNES est en totale opposition avec une telle conception !]



La réunion s'est terminée par l'évocation des nombreux problèmes touchant un collège particulier (CA, HSE « estivales », courrier syndical ouvert, surcharge de travail sans rémunération, manque de soutien, souffrance au travail, affichage sur des écrans destinés aux informations des élèves et des personnels de photos de stars des émissions de « chanson-réalité », ...), problèmes pour lesquels un signalement collectif a été fait au CHS-CT, ainsi que de nombreux courriers à la DSDEN et au rectorat.

– **Sur le signalement, M. Haulet** : « Ce n'est pas la bonne façon de procéder. » Il a de nouveau insisté sur le fait que les règles ont changé concernant le registre départemental et renvoie au RSST. Ils ne veulent donc que des signalements individuels de faits précis : « une personne décrit un fait ». (voir plus haut)

– **Sur les HSE « estivales »** : M. Haulet a dit clairement que la répartition n'était pas conforme aux critères et qu'il rappellerait aux CE le bon usage des HSE.



Nous avons rappelé que le courrier syndical à ce sujet datait du mois d'Octobre et que c'était un chef en particulier qu'il fallait recadrer, de la même manière qu'ils le font pour les enseignants qui ne se plient pas aux règles, pas forcément tous les autres chefs sur ce sujet des HSE.

Suite à notre insistance, il semble que l'administration ait admis qu'il fallait intervenir pour recadrer les choses dans ce collège.



En conclusion, nous avons encore beaucoup d'autres choses à dire (représailles sur la notation administrative ou les avis à la hors-classe par exemple) ; nous ne pouvons nous satisfaire de ces réponses qui minimisent les problèmes et n'apportent pas de solutions concrètes ; cependant, c'est sans doute une amorce de dialogue sur le sujet « tabou » des relations avec les chefs d'établissement.

Une chose est certaine : il faut signaler (c'est la première chose qu'on nous a dite), et garder des pièces à conviction (photos, mails, copies d'écran, PV de CA...) . L'administration ne veut pas traiter des "on dit" et des situations floues, mais est obligée de se rendre à l'évidence quand nous apportons les preuves concrètes de ce que nous dénonçons. Elle a alors en main à sa disposition des éléments qui doivent lui permettre de recadrer ses cadres !

En tant que représentants syndicaux, nous continuerons à interpeller l'administration et à défendre les collègues à chaque fois que ce sera nécessaire. N'hésitez pas à nous transmettre les dysfonctionnements constatés.

