

IV. Rencontre avec les personnels et analyse des questionnaires

IV.1 Rencontre avec les personnels :

Remarques liées à la dimension matérielle :

- 1 seul WC en salle des professeurs pour environ 40 professeurs + les autres personnels
- Problèmes d'exiguïté et de manque de salles de cours
- Problèmes au gymnase : thermiques, infiltrations / manque 1 vestiaire
- Bâtiment 1 n'est pas accessible aux personnes à mobilité réduite
- Des problèmes de connexion fréquents, des postes informatiques HS (notamment pas de connexion à Pronote en atelier HAS SEGPA)
- La pause récréation de 11min est estimée trop courte
- problèmes thermiques dans l'atelier « bâtiment » de la SEGPA (simple vitrage)

Remarques liées à la dimension humaine :

Les personnels présents aux entretiens étaient nombreux et manifestement tous désireux de raconter des situations problématiques et de chercher des solutions à cette ambiance de travail souvent qualifiée d' « invivable ».

La venue de 2 personnes des Ressources Humaines du Rectorat, à l'initiative de Madame la Principale, n'a pas trouvé l'adhésion de l'ensemble des personnels du fait de la stratégie d'intervention proposée. Les deux personnes RH souhaitaient travailler avec un petit groupe dans lequel chaque personne aurait représenté une dizaine d'autres. Les enseignants n'ont pas voulu être les représentants d'autres enseignants. Des temps d'écoute ont aussi été programmés mais des contraintes de calendrier n'ont pas permis que tous ceux qui l'auraient souhaité soient reçus.

Les entretiens lors de la visite du CHSCT ont montré que les personnels souffraient des tensions existantes **entre adultes de l'établissement**.

Communication :

Des personnels sont mécontents de la façon de procéder de Mme la Principale quant à la communication. Ils disent recevoir une information par mail, son contraire à l'oral, ne pas être sur le même plan d'égalité avec d'autres personnels quant à la circulation et au partage des informations relatives à l'établissement, au fonctionnement quotidien.

En C.A., un vote à bulletin secret a été fait, aboutissant à l'ouverture du conseil

pédagogique à tous, ce qui n'était pas le cas avant ce vote et certains enseignants se sentaient lésés, tenus à l'écart de discussions et décisions. Depuis que, suite à ce vote, tous les enseignants sont invités au conseil pédagogique, certains reprochent à d'autres de monopoliser la parole lors de ces réunions.

Sentiment de différences de traitement émanant de la direction :

Comme signalé ci-dessus, des personnels ont évoqué des différences de traitement dans le partage des informations, mais également des différences de traitement quant à la validation de projets pédagogiques. Des documents / signatures nécessaires à la validation des projets tardent à venir si bien que le projet est avorté. Ainsi, des enseignants sont de moins en moins motivés pour monter des projets.

Des enseignants qui ne se mettent pas en avant dans leur pratique professionnelle ont le sentiment qu'on ne les trouve pas assez investis.

Ces différences de traitement ressenties créent un sentiment de jalousie qui alimente les tensions.

Conceptions/démarches/visions pédagogiques divergentes :

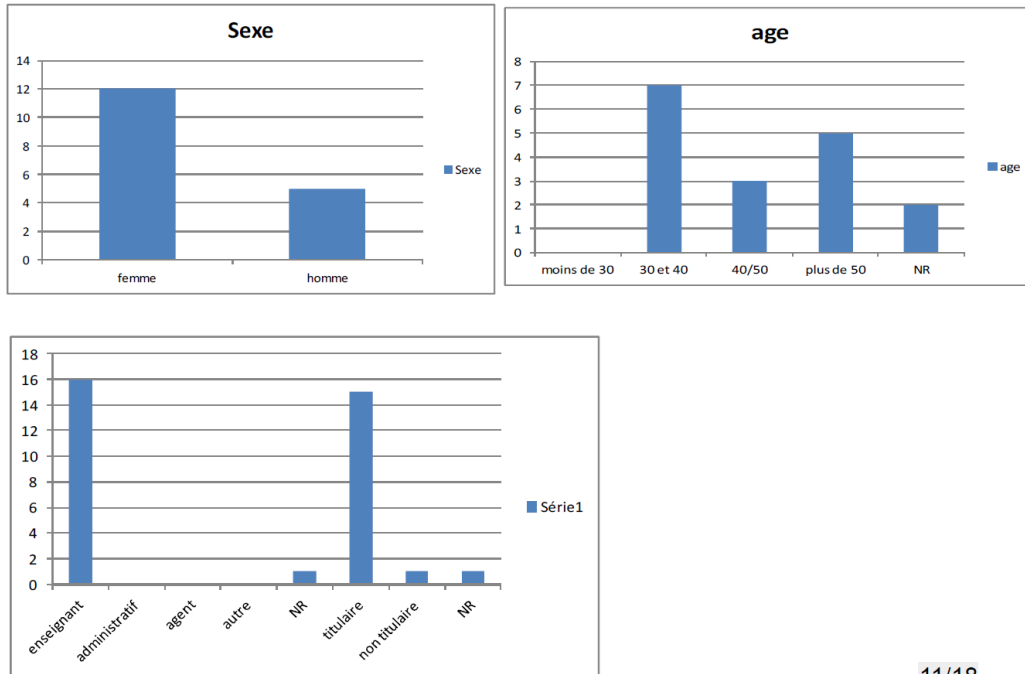
Les tensions semblent se cristalliser sur des pratiques pédagogiques différentes.

Des enseignants relèvent le manque d'accompagnement dans les différentes réformes et injonctions (évaluation par compétences, différenciation pédagogique, ...)

Autres :

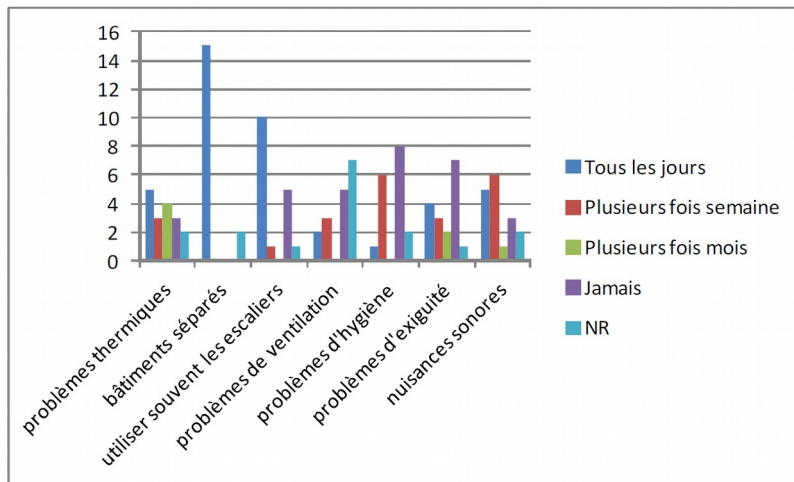
- Des enseignants disent que l'affichage des lieux où trouver les registres n'a été fait que très récemment, avant la venue du CHSCT.
- Des règles concernant les sanctions d'élèves sont inscrites dans le règlement intérieur du carnet de liaison et ne sont pas mises en application.
- Des enseignants disent qu'en étant bienveillants avec certains élèves, la communauté éducative devient malveillante envers les autres : les élèves victimes ne sont pas protégés des élèves violents. Des enseignants précisent encore que les bons élèves ne bénéficient pas de la même bienveillance que les élèves perturbateurs.

IV.2. Analyse des questionnaires :

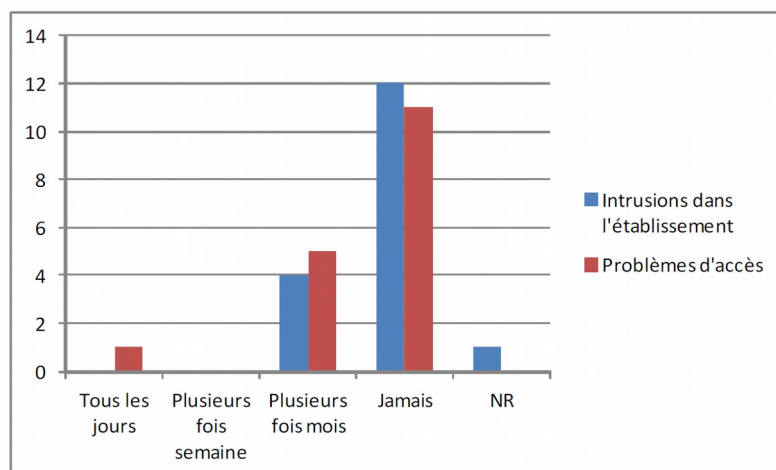


11/18

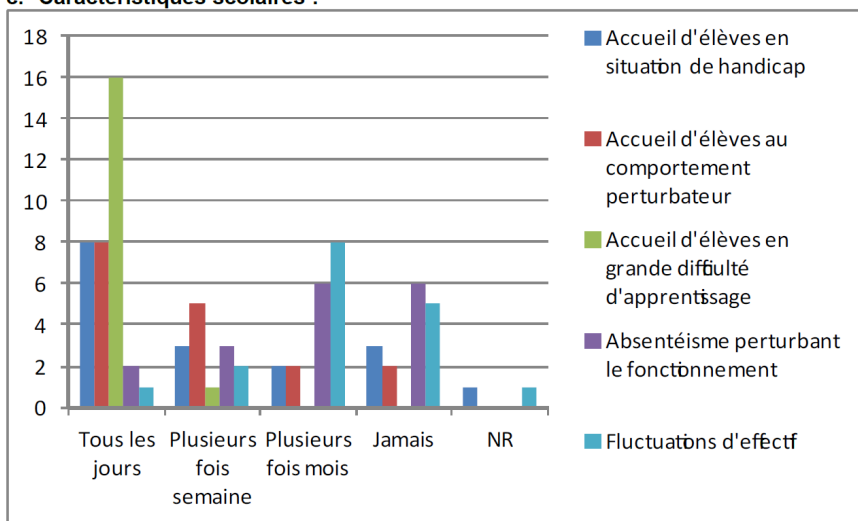
a. Locaux :



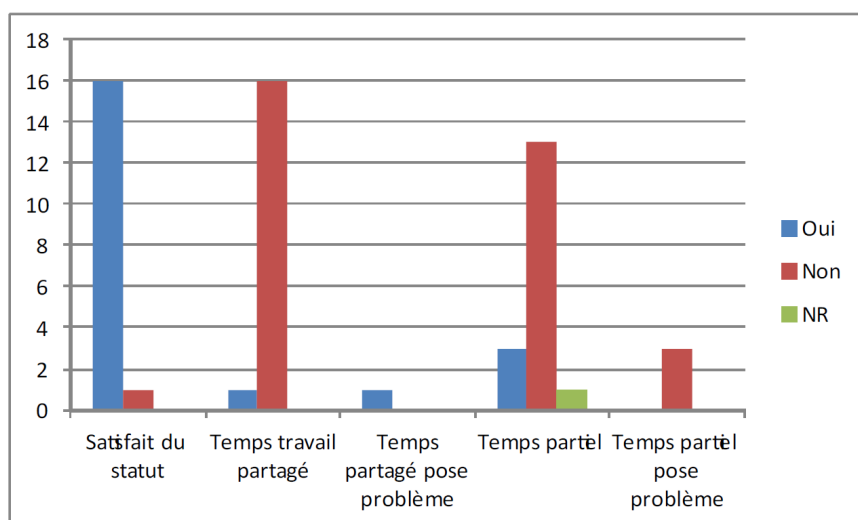
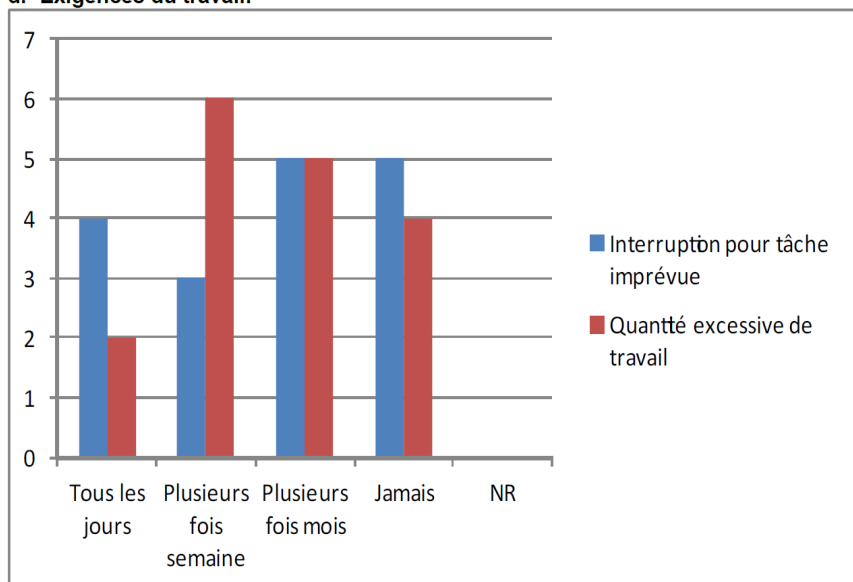
b. Environnement :



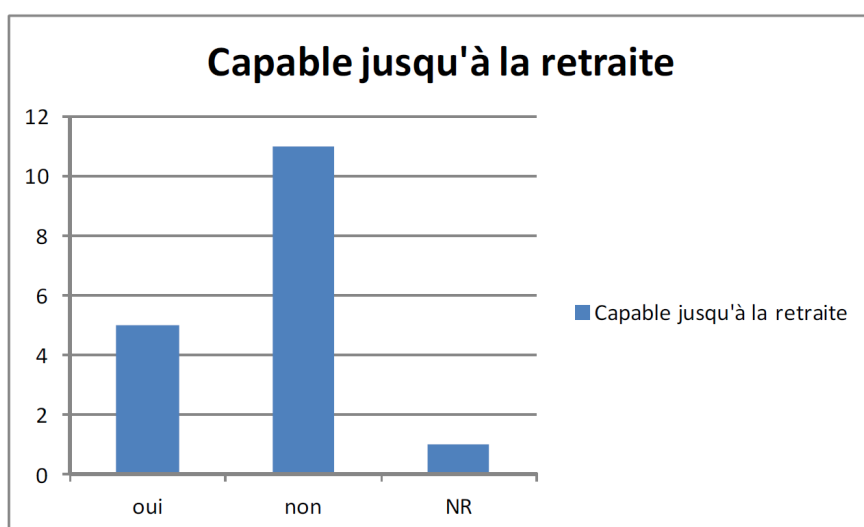
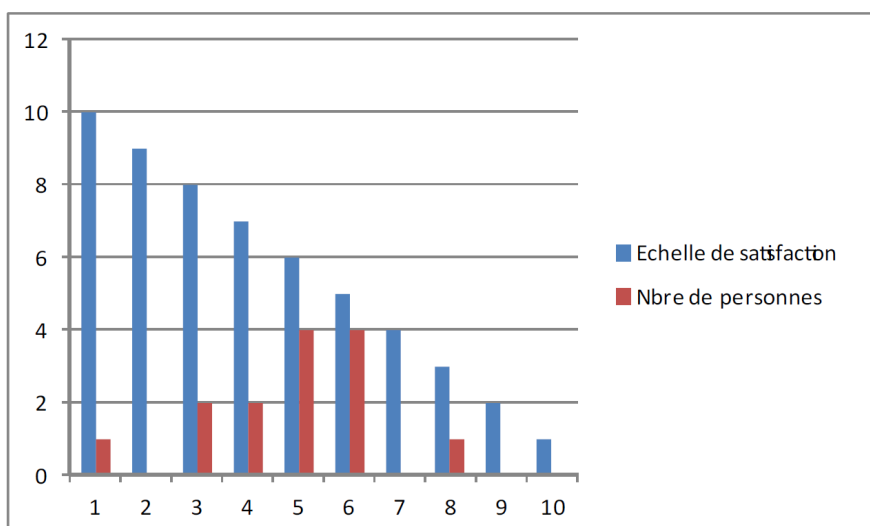
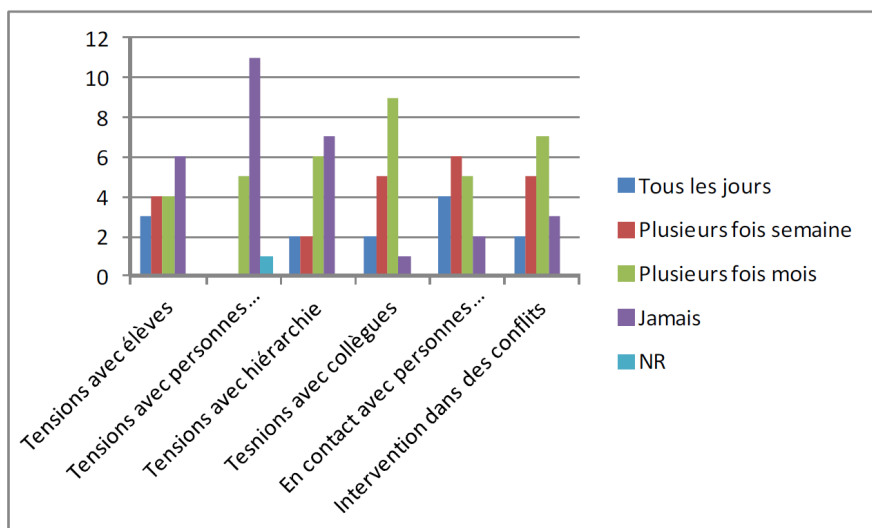
c. Caractéristiques scolaires :



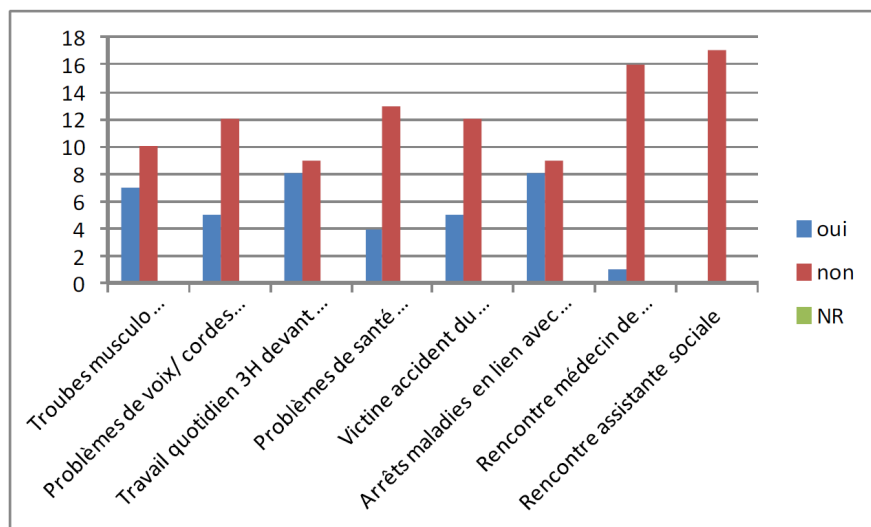
d. Exigences du travail:



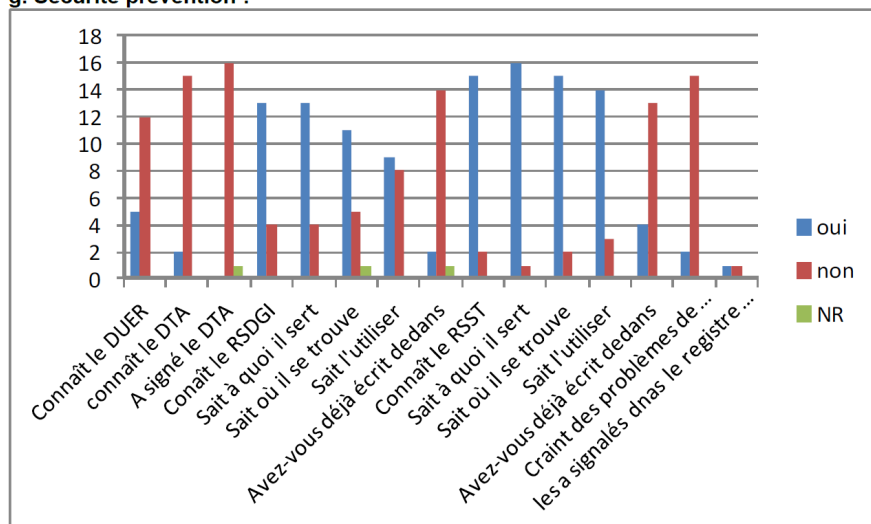
e. Rapports sociaux, relations de travail :



f. Santé :



g. Sécurité prévention :



V. Préconisations :

Les préconisations suivantes sont classées en trois priorités (court terme, moyen terme et long terme). De plus, elles peuvent relever de la responsabilité du chef d'établissement, de la Région, de la Mairie ou des services de l'éducation nationale (DSDEN ou Rectorat).

À court terme

De la responsabilité du chef d'établissement

- Respecter l'ODJ d'une réunion
- Examiner les projets pédagogiques de chaque enseignant avec la même attention et dans les mêmes délais
- Respecter la liberté pédagogique de chacun
- Appliquer l'échelle des sanctions qui figure dans le règlement intérieur du carnet de liaison
- Informer l'ensemble des personnels de l'existence, des missions et des modalités d'intervention du réseau PAS

De la responsabilité des services de l'Éducation Nationale

- Communiquer un bilan de la première intervention de l'équipe RH du Rectorat
- Proposer une nouvelle intervention RH dans l'établissement, basée sur une autre stratégie, permettant de recréer une communication apaisée favorable au travail d'équipe

De la responsabilité de la mairie

- Veiller au bon déroulement des travaux du gymnase qui doivent débuter en septembre 2019.

À moyen terme

De la responsabilité du chef d'établissement

- Veiller à transmettre les mêmes informations à tous et dans les mêmes délais, en privilégiant un seul canal de communication, accessible à tous
- Être vigilant aux délais existants entre la transmission d'une information et l'éventuelle mise en application de celle-ci

De la responsabilité des services de l'Éducation Nationale

- Assurer un suivi de l'atmosphère de l'établissement par le biais du groupe RH
- Transmettre à tous les personnels de l'établissement et aux membres du CHSCT les conclusions des travaux RH
- Favoriser la stabilité des équipes, notamment pour les Directeurs de SEGPA et les CPE

De la responsabilité de la mairie

- Rénover le gymnase pour éliminer les problèmes thermiques, d'isolation, d'infiltrations et de salubrité des vestiaires
- Construire un vestiaire supplémentaire pour le gymnase
- Diagnostiquer et résoudre les problèmes thermiques
- Rendre conforme le nombre de WC existants en salle des professeurs par rapport au nombre d'utilisateurs
- Permettre une connexion internet sur l'ensemble de l'établissement

- Permettre l'accessibilité des personnes à mobilité réduite au bâtiment 1

- Dans la mesure du possible, permettre aux enseignants de s'isoler des élèves lors des repas

À long terme

De la responsabilité du chef d'établissement

- Organiser une réflexion collective autour du rythme d'une journée au collège, en particulier en ce qui concerne les temps de récréation

De la responsabilité des services de l'Éducation Nationale

- Prévoir des ouvertures de classes ULIS pour s'adapter aux besoins des élèves

De la responsabilité du Conseil Départemental

- Dans la mesure du possible, créer un lieu de restauration pour les personnels, séparé de celui des élèves.