



Point d'alerte syndicale du Syndicat des Directrices et Directeurs d'École sur la Seine-Saint-Denis

Mémo de Mohamed Ali Chagour, référent départemental du S2DÉ pour la Seine-Saint-Denis

Situation alarmante des directrices et directeurs en Seine-Saint-Denis

En Seine-Saint-Denis, les directrices et directeurs d'école font face à un soutien hiérarchique qui reste, dans les faits, purement verbal.

Les alertes qu'ils remontent sur les dysfonctionnements ou les manquements de certains adjoints ne font l'objet d'aucun traitement sérieux ni d'aucune décision concrète, alors que la réciproque n'est pas vraie : dès qu'un adjoint se plaint d'un directeur, celui-ci est aussitôt convoqué, voire suspendu.

Ce déséquilibre laisse les directeurs seuls face à des personnels qui manquent parfois délibérément à leurs obligations, jusqu'à mettre eux-mêmes la direction en difficulté.

Ce climat s'est doublé d'un usage détourné des fiches SST, devenues dans certains cas un outil de mise en cause quasi systématique du directeur, et d'un véritable esprit de meute où celui-ci se retrouve accusé, souvent à tort, de tout et n'importe quoi.

Une simple demande adressée à un adjoint pour assurer une mission pourtant réglementaire (APC, conseil des maîtres ou de cycle, suivi des élèves à besoins éducatifs particuliers, surveillance) suffit désormais à déclencher une mise en cause du directeur.

Cette dynamique est parfois entretenue par des IEN qui, ouvertement ou plus discrètement, encouragent les adjoints à constituer des dossiers contre leur direction.

Le nombre croissant de directeurs suspendus a fini par montrer la voie : certains adjoints s'en inspirent pour bâtir, par malveillance, des dossiers contre d'autres directeurs, en particulier ceux qui rappellent des obligations de service parfois recommandées par l'institution elle-même : DASEN, rectorat ou ministère.

Face à ces situations, la réponse des IEN se limite trop souvent à un rappel du cadre adressé... au directeur, comme si celui-ci en ignorait la teneur, sans qu'aucune mesure ne vienne réellement traiter le problème à sa source. Les difficultés s'aggravent alors faute de décision.

Aucune autorité réelle de la direction n'est ainsi soutenue concrètement par la hiérarchie : à chaque audience, c'est invariablement au directeur qu'il est suggéré de changer d'école ou de trouver un autre poste. Cette solution de facilité laisse les adjoints en poste dans leur confort, sans jamais avoir à rendre compte de leurs manquements. Cette passivité s'explique en grande partie par une priorité unique de la DSDEN : avoir un adulte devant chaque classe. Faute de moyens pour faire autrement, elle ferme les yeux sur des comportements inappropriés envers la direction, même lorsque les personnels concernés sont défailants sur tous les plans.

Le résultat, dans plusieurs écoles du département, est celui d'un directeur isolé, rapidement attaqué dès qu'il tente de faire appliquer les textes, dans des établissements qui en viennent à fonctionner davantage comme des garderies que comme des écoles.

Le S2DÉ sollicite ce jour, par suite de ce constat, la DGESCO avec 9 demandes concrètes :

1. **Un traitement symétrique des alertes et des plaintes** que les remontées des directeurs sur les manquements d'adjoints fassent l'objet du même examen sérieux et des mêmes suites (convocation, enquête, décision) que les plaintes déposées contre les directeurs.
2. **La fin du réflexe systématique de suspension du directeur** : que la suspension ne soit plus la réponse par défaut à une plainte d'adjoint, mais l'aboutissement d'une instruction contradictoire et proportionnée.
3. **Un encadrement strict de l'usage des fiches SST** : pour éviter qu'elles ne soient détournées de leur objet (signalement d'un danger) et utilisées comme outil à charge contre la direction.
4. **Une prise de position claire et publique de la hiérarchie (IEN, DASEN) en soutien à l'autorité fonctionnelle du directeur**, notamment quand celui-ci demande l'exécution de missions réglementaires (APC, conseils de maîtres/cycle, suivi EBEP, surveillance).
5. **Des sanctions ou rappels à l'ordre pour les adjoints défailants**, à la hauteur de ceux appliqués aux directeurs, afin de rompre l'impunité de fait dont bénéficient certains personnels.
6. **La fin des pratiques d'incitation, par certains IEN, à la constitution de dossiers contre les directeurs** avec une demande d'enquête interne sur ces pratiques si elles sont avérées.
7. **Le refus de la mutation du directeur comme seule solution proposée en audience** — que d'autres leviers (médiation, accompagnement de l'équipe, sanction de l'adjoint fautif) soient explorés avant d'orienter systématiquement le directeur vers un changement de poste.
8. **Des moyens de remplacement suffisants**, pour que la pénurie de personnel devant élèves cesse de justifier l'inaction face aux comportements inappropriés de certains adjoints.
9. **Un accompagnement RH et juridique réel pour les directeurs mis en cause**, afin qu'ils ne soient plus seuls face à des procédures qui les fragilisent professionnellement et personnellement.