

Présent-es pour l'administration départementale : DAASEN et IEN-Adjoint.

12 directeurs-trices de l'Oise mandaté-es par leur organisation syndicale désigné-es par l'administration.

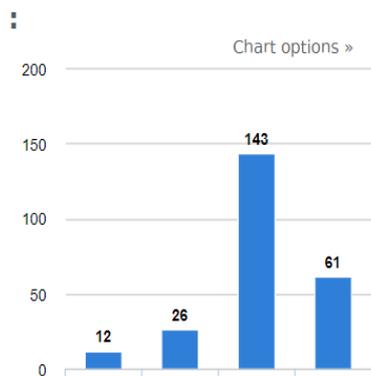
L'administration présente le cadre et les objectifs de ce GT : donner plus de temps, simplifier les tâches et accompagner.

1. Temps et contenu de formation souhaité ? Comment accompagner sur des formations pour mutualiser et alléger les missions ?

Le SNUipp-FSU de l'Oise indique qu'il a déployé une enquête départementale auprès de l'ensemble des personnels concerné-es. En très peu de temps, 238 directeurs et directrices y ont répondu, soit près d'1/3 des collègues concerné-es. Ce niveau de réponse en si peu de temps et qui plus est dans un contexte où les directeur-trices sont extrêmement sollicités (crise sanitaire et contexte sécuritaire) témoigne du fait que ce sujet est plus que jamais d'actualité.

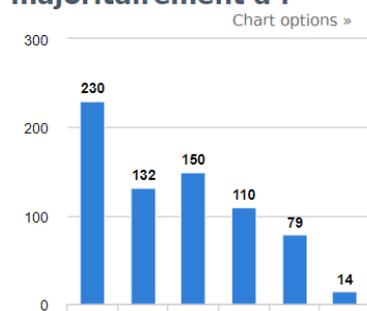
Quelques chiffres présentés par le SNUipp-FSU :

Considères-tu ta quotité de décharge de direction :



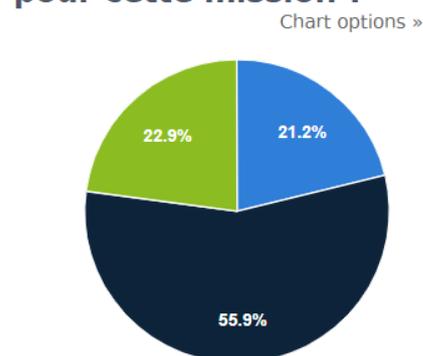
satisfaisante	12
assez satisfaisante	26
insuffisante	143
très insuffisante ?	61

Ton temps de décharge est consacré majoritairement à :



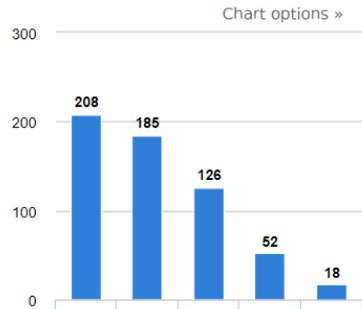
de l'administratif	230
échanges parents	132
gestion des élèves et des situations	150
échanges élus et partenaires de l'école	110
pilotage pédagogique de l'école	79
autre	14

Considères-tu avoir été suffisamment formé(e) pour cette mission ?



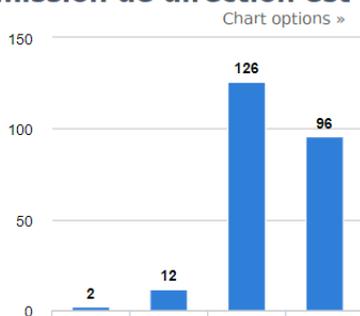
oui	50
non	132
sans avis	54

Selon toi, qu'est-il urgent d'améliorer :



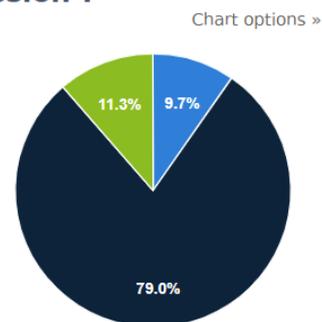
temps de décharge	208
rémunération	185
simplification des tâches	126
formation	52
autre	18

Considères-tu que la rémunération liée à la mission de direction est :



satisfaisante	2
assez satisfaisante	12
insuffisante	126
très insuffisante ?	96

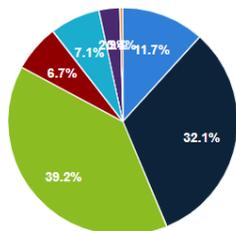
As-tu le sentiment d'être reconnu(e) pour cette mission ?



Oui	23
Non	188
Sans avis	27

Tu es directeur/trice :

Chart options »



1 classe	28
2/3 classes	77
4 à 7 classes	94
8-9 classes	16
10 à 13 classes	17
13 classes et plus	7
Autre	1

- Une collègue, directrice depuis 38 ans indique que le problème est celui du manque de décharge. Étonnement aussi d'un nouveau GT alors que toutes les IEN ont organisé des réunions suite au suicide de Christine Renon et que les problématiques ont déjà été remontées à ce moment-là. Il y a toujours des problèmes pour extraire des adresses mails par exemple et l'utilisé de l'aide administrative quand il y en avait une...
- L'IEN-Adjoint indique qu'il faut revoir les quotités de décharge ainsi que la formation. Au niveau national, des choses sont travaillées. Formation : maîtrise des logiciels, pilotage des écoles. 2 journées de formation pour les directeurs.
- **Le SNUipp-FSU intervient sur la situation des chargé-es d'école** qui sont directeur-trices d'école une classe. Il demande ce qu'il en est-il du calendrier annuel avec les tâches de direction ? Des décharges ? Les programmer pour organiser le travail de direction et non au débotté. Pas de formation pour les chargés d'école.

- Un collègue de l'UNSA indique que le calendrier des décharges fonctionnait bien avant et qu'il n'est rien sorti des nombreux GT organisés il y a quelques années.
- Le SNUipp-FSU rappelle que plusieurs GT ont été organisés au niveau départemental et académique depuis 2017 et constate qu'en 2020 rien a avancé. La situation s'est même gravement dégradée. Surcharge mentale. On espère un aboutissement favorable à ces énièmes GT. Le SNUipp-FSU rappelle que le temps de décharge est insuffisant et demande un regard particulier sur les petites écoles et celles avec des dispositifs type ULIS ou autre. Il indique qu'un statut ne règlera pas ce problème et il n'est d'ailleurs pas demandé par les collègues (Cf notre enquête).
- L'administration indique que le ministère va demander un bilan de ces GT avec en perspective l'amélioration d'ONDE. L'IEN-A remarque l'unanimité pour demander plus de temps ou de l'aide mais nuance avec la situation de crise que nous traversons : crise sanitaire et crise du remplacement. L'IEN-Adjoint annonce que deux journées de formation seront organisées pour tous les directeurs et toutes les directrices en y intégrant les chargé-es d'école comme le demandait le SNUipp-FSU. L'administration interroge sur le contenu de ces formations et des formations « entre pairs » et souhaite avoir l'avis de ce GT.
- **Le SNUipp-FSU demande** de la formation en partie sur : le juridique et une mise à jour des textes réglementaires, les outils informatiques, la relation aux parents et aux partenaires de l'école, les gestes de premier secours, la gestion des conflits. Il réaffirme la nécessité que ces formations se tiennent en présentiel. Le SNUipp-FSU demande d'associer à ces formations les ERUN, les CPC, l'ASL, des universitaires ou pédagogues
- Une collègue interroge également sur la suspension des APC (pas de réponse)
- **Pour finir le SNUipp-FSU regrette le peu de temps consacré à ce GT.**
- L'IEN-Adjoint indique qu'un prochain GT sera organisé et remercie les participant-es.

Rappel des mandats du SNUipp-FSU

Plus que jamais il y a urgence à améliorer le fonctionnement pédagogique, éducatif et administratif de l'école ainsi que la reconnaissance et l'exercice de la fonction de directeur-trice.

Le SNUipp-FSU est opposé à tout modèle rattachant l'école au collège en faisant du principal le chef des écoles du bassin ainsi qu'aux EPEP, qui ne sont pas adaptés aux réalités du premier degré. De même, il est opposé à la création d'établissements du 1^{er} degré (par école ou par regroupement d'écoles).

La formation professionnelle doit intégrer le travail en conseil des maîtres qui participe à la transmission de la culture professionnelle. C'est une spécificité forte de l'école primaire, sur laquelle il faut travailler et que l'on doit préserver. La formation au travail en équipe et aux différentes missions de direction doit être incluse dans la formation initiale et continue de tou·tes les enseignant·es.

Les évolutions de ces dernières années (accompagnement éducatif, APC, scolarisation des enfants en situation de handicap, PEDT, sollicitations institutionnelles, tableaux de bord, enquêtes...) au sein des écoles alourdissent toujours plus les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école. Le renforcement des injonctions et du contrôle hiérarchique, qui sont souvent injustifiés, les sollicitations des collectivités territoriales, élargissent et alourdissent les missions et les tâches liées au fonctionnement de l'école et détournent trop souvent ces personnels de leurs fonctions essentielles d'animation pédagogique. Le dossier de la direction s'enlise malgré quelques évolutions issues des chantiers métiers.

Alors que les priorités pour toutes et tous étaient clairement le temps, la rémunération et l'allègement des tâches administratives qui éloignent du cœur du métier, le ministère n'a que peu répondu à l'urgence.

La simplification tant attendue et promise par le gouvernement n'a pas vu le jour. Elle se limite trop souvent à des déclarations d'intentions ou à des principes généraux. Il faut que le cœur de la fonction soit l'animation de l'équipe. Pour le SNUipp-FSU, les tâches administratives de direction doivent être allégées.

Cela passe entre autres par une meilleure gestion de la dématérialisation par internet :

- limitation des mails, de leur lourdeur ;
- suppression des enquêtes en doublon ;
- newsletter hebdomadaire,
- cahier des charges concernant le matériel informatique ;
- outils de gestion permettant des importations de données ;
- accès à internet impératif dans toutes les écoles ;
- mise à disposition de matériel récent, de logiciels pour effectuer les tâches administratives dans de bonnes conditions et formation aux outils informatiques ;
- remise à plat des opérations de passage au collège
- outils plus adaptés aux écoles (PPMS, document unique...).

Mais aussi :

- des réunions sur le temps scolaire (ou avec récupération lorsque ce n'est pas possible) ;
- la création de postes d'enseignant-es référent-es afin de leur permettre d'accompagner les écoles dans la prise en charge des élèves en situation de handicap ;
- D'autre part, il est nécessaire de clarifier et de limiter la responsabilité des directeurs-trices.
- L'augmentation récente de l'indemnité de direction pour certaines tranches d'écoles ne répond pas à l'attente de l'ensemble des directeurs-trices. Cette augmentation est loin de masquer les sujets de mécontentements.
- Le chantier métier a permis d'acter la nécessité d'améliorer la formation des directeurs-trices mais les mesures restent bien insignifiantes. Lors de leur première nomination, les directeurs-trices d'école nouvellement nommé-es doivent bénéficier d'une formation spécifique sur le temps de travail, débutant avant la prise de fonction et s'étalant sur une année : des connaissances et savoir-faire en matière de relations humaines et d'animations d'équipe, pédagogiques et administratifs. Tout cela ne s'improvise pas et nécessite une formation préalable à la prise de fonction. Cette formation n'a pas pour objectif de créer des relais hiérarchiques. Elle doit faire l'objet d'un cahier des charges au service des personnels et des écoles et doit être dispensée par des équipes pluri-professionnelles (chercheurs, PINSPE, formateurs de terrains, mouvements pédagogiques, etc.).
- Le temps de décharge est largement insuffisant quelle que soit la taille de l'école concernée. Au regard de la charge de travail, le SNUipp-FSU exige une augmentation conséquente des décharges et qu'aucune direction ne se retrouve sans décharge hebdomadaire.
- Les ULIS école doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge.

Nationalement, analyse des GT direction

Dans tous les groupes de travail au niveau national, le SNUipp-FSU a rappelé son exigence d'avancées rapides, concrètes, pour améliorer les conditions de travail des directrices et directeurs d'école et a dénoncé la méthode employée qui ne permet pas d'avancer.

Le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité d'aborder cette question sous l'angle de l'allègement et de la simplification des tâches de direction. Il a affirmé son opposition à toute délégation qui correspondrait à une mission supplémentaire. Le ministère a expliqué qu'il souhaitait mettre les textes en conformité avec l'exercice réel de la fonction de direction et n'était pas "obsédé" par la loi Rilhac ni par une introduction de nouvelles missions. Le SNUipp-FSU sera attentif au respect de cette déclaration.

Les groupes de travail ont permis de préciser le rôle du directeur·trice, tel qu'il est décrit dans le décret de 89 et le référentiel métier de 2014. Le SNUipp a réaffirmé que dans la plupart des cas, l'IEN n'a pas à intervenir dans le fonctionnement de l'école sauf dans le but de soutenir les équipes ou en cas de désaccord. Les places du conseil des maîtres et du travail d'équipe ont été réaffirmées.

Au final, voici les principales simplifications de missions qui ont été discutées :

- un relevé de conclusions remplacerait le procès-verbal de conseil d'école ;
- le relevé de conclusions de conseil des maîtres serait disponible à l'école, plus de transmission à l'IEN ;
- une réflexion serait engagée sur une simplification des élections de parents en cas de liste unique ;
- l'aménagement de la scolarité des PS ne serait plus soumis à validation de l'IEN ;
- un travail avec les municipalités serait engagé afin qu'elles complètent les coordonnées des parents lors de l'inscription et qu'elles gèrent seules les inscriptions aux garderies et cantine ;
- onde deviendrait une plate-forme unique de travail ;
- banque de documents (courriers types, formulaires types...) disponible dans Onde ;
- mise en place de la règle du "dites-le une fois" : toute donnée entrée dans Onde ne pourrait faire l'objet d'une enquête, les services pouvant aller chercher directement les données ;
- en cas de proposition de maintien d'un élève suite à une équipe éducative, l'avis de l'IEN ne serait plus sollicité.

Malgré les demandes d'autres organisations syndicales, les interventions du SNUipp-FSU ont permis de ne pas ajouter de missions pour lesquelles une "autorité décisionnelle" aurait ajouté des responsabilités aux directrices et directeurs d'école.

Si le ministère s'est dit favorable à la mise en place de ces simplifications, il n'a en revanche pas apporté de réponse sur la demande de suppression d'Affelnet, ni sur l'abrogation du décret n° 2017-444 du 29 mars 2017 relatif aux obligations de service afin que les équipes puissent gérer librement les 108h.

Les discussions ont cependant permis de d'aborder divers sujets importants pour le fonctionnement de l'école comme :

- L'argent de l'école ;
- Le soutien de la hiérarchie ;
- La nécessité d'un projet d'école correspondant aux réalités et aux problématiques de l'école, qui ne soit ni pré-rempli, ni à valider par l'IEN avant présentation en conseil d'école ;
- Le renforcement du collectif pour ne pas isoler le directeur·trice (formation, temps...) ;
- La nécessité de faire connaître le rôle et les prérogatives de la direction d'école, auprès des collectivités territoriales notamment.
- Les questions concernant l'école inclusive et celles portant sur la sécurité ont également été abordées, ainsi que celles sur la revalorisation ; elles ont été l'objet de la plupart des groupes de travail.
- L'étude des quotités de décharges a également été abordée mais pas finalisée.

Les questions concernant l'école inclusive et celles portant sur la sécurité seront abordées lors du prochain GT, celles sur la revalorisation n'ont pas été évoquées, alors qu'elles étaient l'objet principal de ce groupe de travail.

L'étude des décharges est à nouveau reportée, même si le ministère s'est engagé à proposer une augmentation, sans en préciser le volume.

Dans le département, les positions de l'administration ont pu déstabiliser les directeurs :

- Une dégradation des conditions de décharge malgré nos alertes, avec la fin de l'identification au niveau départemental des BD qui déchargeaient les petites écoles. Par conséquent, il n'y a plus de planning et les directeurs de ces petites écoles qui n'ont pas de décharge hebdomadaire peuvent apprendre le jour même qu'ils-elles sont déchargées. Avoir un planning avec des remplaçant·es clairement identifié·es permet de se projeter sereinement sur l'étalement de la charge de travail ;
- Pas de prise en compte de la situation des chargé·es de classe unique qui ne sont toujours pas systématiquement associé·es aux réunions des « vrai·es » directeurs et directrices ;

- Pas d'évolution dans la formation des directeur-trices déjà en poste alors que c'est une demande récurrente de notre organisation depuis plusieurs années ;

De nombreuses demandes de l'administration locale ou départementale vis-à-vis des directeurs et directrices ont contribué à augmenter la charge pesant sur eux-elles au lieu de la diminuer :

- **Des directeurs et directrices ont reçu, fin septembre 2019**, un mail d'un proviseur de lycée « mutualisateur » leur demandant "d'établir les avenants des contrats des PEC qui exercent leurs missions hors PIAL et dans (leurs) écoles, dont (il est) toujours l'employeur au titre du contrat signé, ceci avec « l'aval » de la DSDEN de l'Oise. Pour ce faire, les directeurs-trices doivent renseigner des fichiers, éditer les avenants, les faire signer en plusieurs exemplaires, les envoyer au proviseur pour signature puis les réceptionner en retour. Cela ne fait pas partie de leurs missions ! Les directeurs-trices n'ont, sur les personnels en contrat PEC, qu'une autorité fonctionnelle, c'est-à-dire qu'ils/elles peuvent organiser leurs emplois du temps mais en aucun cas gérer leurs contrats qui relèvent de leur employeur, à savoir le proviseur du lycée. Cette nouvelle charge de travail qu'on voudrait voir faire peser sur nos collègues est inacceptable. Ils/elles sont avant tout des professeur-es des écoles et ne bénéficient que d'un temps de décharge trop restreint pour effectuer leurs missions, lesquelles sont de plus en plus nombreuses et chronophages. De même, et contrairement aux proviseur-es de lycée, ils/elles n'ont pas à leur disposition une équipe et un secrétariat.
- Il avait également été demandé aux directeur-trices d'aider les parents d'élèves en situation de handicap à compléter le cerfa après chaque ESS (1/an).
- Astreinte pendant les vacances de la Toussaint pour les directrices et directeurs ; demande qui venait de la DSDEN de l'Oise.
- La gestion des masques catastrophique.
- Appeler les familles pour avoir des n° de sécurité sociale + organiser les plannings des tests en laboratoire.
- 2 jours pour remonter les dossiers vacances apprenantes. Après intervention, cela a été un peu décalé.
- Chargées d'école : que s'est-il passé depuis l'audience de mai 2019 ? Rien. Demandons de la décharge.

Ce que vous ne voyez pas et qui fait le quotidien des directeurs et directrices de l'Oise :

- Pas de vie scolaire
- Répondre au téléphone qui ne sonne pas que quand les collègues sont déchargé-es et des fois c'est l'IEN qui appelle pendant la classe
- Livreur qui sonne
- Parents qui sonnent à la grille
- Taxi pour les enfants en situation de handicap
- Commander des fournitures
- Parents mécontents qui arrivent à la grille à 8h20, il faut le recevoir, on le reçoit et on fait patienter les élèves
- Le téléphone qui sonne tout le temps : pour pas grand-chose (enfant absent...) mais prise de note, enfants en attente, séance cassée ; puis le téléphone sonne à nouveau et un parent pas content qui ne peut pas appeler à un autre moment parce qu'il travaille
- Pendant la récréation, agent-es d'entretien n'ont pas remis de savon et d'essuie-main, donc quitter classe pour aller dans la réserve et remplir le savon
- Il n'y a plus de lumière dans les toilettes, appeler la mairie, mairie ne répond pas et mettre la presse

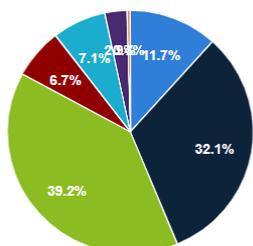
- Toilettes bouchées, qui vient ? Quand l'agent de mairie est absent et pas remplacé, c'est le maire
- Vigipirate : les parents se garent
- Ce qu'il se passe dans la rue, les directeurs-trices le gère
- Envoie des mails à n'importe quelle heure du jour et de la nuit
- Équipe sans remplaçants, la directrice y va → enfants brassés et les parents gueulent et menacent de porter plainte

Au bout du bout, les directeur-trices sont garants de la sécurité et santé dans leurs écoles.

Analyse des résultats et des graphiques de l'enquête départementale

Tu es directeur/trice :

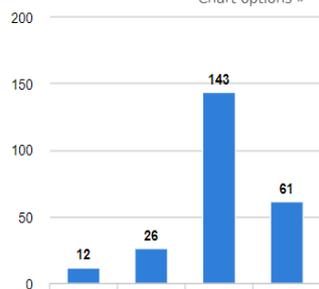
Chart options »



1 classe	28
2/3 classes	77
4 à 7 classes	94
8-9 classes	16
10 à 13 classes	7
13 classes et plus	1
Autre	1

Considères-tu ta quotité de décharge de direction

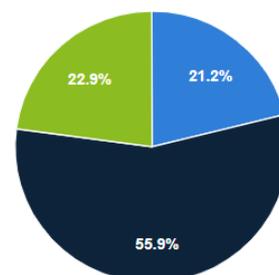
Chart options »



satisfaisante	12
assez satisfaisante	26
insuffisante	143
très insuffisante ?	61

Considères-tu avoir été suffisamment formé(e) pour cette mission ?

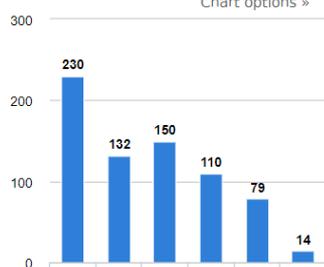
Chart options »



oui	50
non	132
sans avis	54

Ton temps de décharge est consacré majoritairement à :

Chart options »



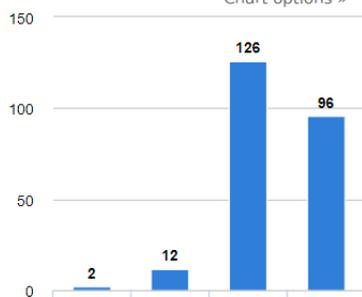
de l'administratif	230
échanges parents	132
gestion des élèves et des situations	150
échanges élus et partenaires de l'école	110
pilotage pédagogique de l'école	79
autre	14

Autre :

- Au protocole en 2020
- Beaucoup trop d'administratif.... le protocole sanitaire, la 1/2 journée en hommage à Samuel Paty et le renforcement du plan Vigipirate... pendant les vacances.
- Beaucoup trop de temps de travail pris sur le temps personnel, voir le weekend.
- Dossiers mdph, Equipes éducatives, de suivi, situations des élèves à besoins particuliers : relation avec l'enseignant référent, le Pial, les partenaires qui travaillent avec ces enfants, dispositif ULIS, PPRE
- Echanges avec les partenaires divers
- Coopérative scolaire
- Gestion de situation problèmes familles/enseignants et crise COVID
- Gestion logistique et technique du fonctionnement de l'école (les pannes, les commandes d'encre, les réparations, les fiches travaux pour la mairie) Classement, rangement, recherches diverses
- Le "pilotage pédagogique" passe bien souvent à la dernière place
- Le problème n'est pas tant le temps de décharge que les différences de quotité de travail dans l'année.
- Enquête en double voir triple, parfois inutiles...
- Organisation de la mise en place de la formation auprès des pemf
- Pour la question des décharges supp, je n'en veux pas plus, je veux moins de tache. Il y a 18 ans, une journée de décharge suffisait. Pourquoi n'est ce plus le cas ?
- Sans décharge, ce travail est réalisé en mode "saupoudrage" au détriment de la classe. Le pédagogique n'est plus de mise.
- Sécurité de l'école, exercices ppms
- Tenue de s de communication : blog, application...
- Travail direct de classe qu'on n'a pas le temps de faire au jour le jour.

Considères-tu que la rémunération liée à la mission de direction est :

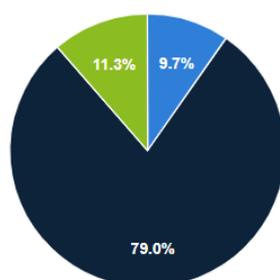
Chart options »



satisfaisante	2
assez satisfaisante	12
insuffisante	126
très insuffisante ?	96

As-tu le sentiment d'être reconnu(e) pour cette mission ?

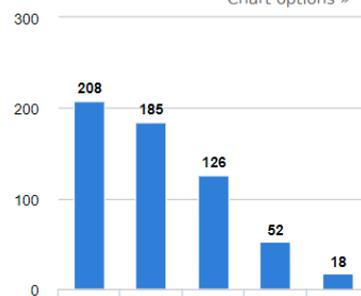
Chart options »



Oui	23
Non	188
Sans avis	27

Selon toi, qu'est-il urgent d'améliorer :

Chart options »



temps de décharge	208
rémunération	185
simplification des tâches	126
formation	52
autre	18

Dans quel(s) domaine(s) souhaiterais-tu avoir une formation complémentaire ?

Liste des besoins exprimés en formation, en dehors des vacances scolaires :

- l'assimilation des textes officiels ;
- les aspects juridiques et réglementaires ;
- une remise à niveau régulière du PSC1 ;
- des temps officiels de rencontre entre directeur-trices pour échanger sur les problèmes et vécus ;
- le cadre institutionnel
- le numérique (formation aux logiciels, création de diaporamas et d'outils utilisables en réunions d'équipes, conseils d'école, à destination des parents ...)
- la gestion des conflits avec les parents, au sein de l'équipe pédagogique ;
- la communication avec les parents, les élus, intervenants, collègues, ...
- l'évolution des tâches administratives ;
- l'accès à une formation pour les chargés d'école ;
- le suivi et le parcours scolaire des élèves ;
- une formation tous les ans sur l'évolution des missions ;
- le pilotage pédagogique, les domaines sécurité/santé/assurances, l'OCCE.

Selon toi, qu'est-ce qui est le plus problématique dans le cadre de tes missions de direction ?

83,33% des collègues directeur-trices ayant répondu à l'enquête ont répondu à cette question. Les réponses qui reviennent le plus fréquemment sont les suivantes :

- Manque de temps : plus de 98% des réponses notifient le manque de temps, la charge de travail exponentielle, le travail CONSTANT dans l'urgence, pendant la classe, souhait d'augmentation des décharges **et** d'allègement des tâches.
- TROP de travail, des tâches excessivement chronophages en dehors du temps de décharge :
 - sur la journée de classe (obligé de quitter la classe plusieurs fois par jours) : pendant la classe, les directeurs-trices doivent répondre au téléphone, aux injonctions des IEN, parfois compléter des enquêtes de dernière minute ; difficultés à trouver du temps pour préparer la classe ET faire classe car le temps de décharge n'est pas assez important d'où un sentiment de ne plus pouvoir être aussi et avant tout enseignant.
 - le week-end et pendant les vacances, le soir à la maison... De nombreux collègues évoquent la question de la demande croissante de disponibilité à tout moment (plus de frontières entre les horaires d'école et le temps personnel, les vacances).
- Nécessité de clarifier ce qui relève ou non de la décision du directeur avec un sentiment d'avoir parfois un rôle de « supérieur hiérarchique » vis-à-vis des collègues sans l'être pour autant : une ambiguïté difficile à gérer qui revient régulièrement dans les réponses, toutefois, seuls 8 collègues ont répondu qu'ils-elles souhaiteraient un statut de directeur.
- Demande de décharge de temps d'APC, peu importe le nombre de classes.
- Quelques directeurs-trices souhaiteraient une aide administrative pour gérer certaines tâches : gestion de la base élève, répondre au téléphone et appeler (pour un élève à venir chercher car malade par exemple), gérer le courrier électronique, réceptionner les commandes, et tout ce qui relève du pur administratif et non du pédagogique.

- Manque de communication de la hiérarchie en période de « crise » mais aussi de manière générale sur des sujets sensibles, difficulté à gérer les ordres et contre-ordres : en plus du caractère anxiogène que cela représente, cela génère des conflits avec collègues et parents et engendre un manque cruel de crédibilité auprès des partenaires de l'école.
- Gestion de la crise sanitaire : cette réponse revient de manière récurrente, les collègues pointent le manque d'information sur le terrain alors que les annonces sont données dans les médias, ainsi que le manque de soutien : les directeurs-trices sont assailli-es de demandes de collègues, parents, de la part des collectivités sans pouvoir apporter de réponse et sans en avoir de la hiérarchie.
- Trop de stress, difficulté à gérer la mission psychologiquement et physiquement : démotivation, sentiment de solitude, charge mentale :
 - sentiment que trop de responsabilités pèsent sur les épaules des directeurs-trices,
 - travail dans l'urgence,
 - solitude par rapport à la gestion des problèmes avec les parents, difficulté à gérer les conflits en l'absence de soutien de la hiérarchie,
 - difficulté parfois à se positionner vis-à-vis des élus/parents/atsem/collègues sans avoir de réponse claire de la hiérarchie ;
 - directives souvent floues, pouvant être interprétées de manières différentes, mais qui demandent quand même d'assumer de prendre telle ou telle décision.
- Manque de clarté dans les tâches à accomplir, en particulier pour les nouveaux directeurs-trices : ils se voient obligés d'aller à la « pêche aux infos » et demandent que des fiches de procédures et/ou cas pratiques soient mis à disposition. Pour les plus anciens, ils déclarent s'être bâti eux-mêmes des outils et/ou se fondent sur leur expérience personnelle.
- Les délais de plus en plus courts, impossibles à tenir, pour répondre aux sollicitations/enquêtes de plus en plus importantes sans augmentation du temps de décharge.
- A l'inverse, lorsque les directeurs-trices interrogent leur hiérarchie, les délais de réponses sont parfois très longs et les mettent en difficulté.
- Manque de temps pour communiquer sereinement avec les collègues : problème des décharges trop faibles.
- Manque de reconnaissance et de considération (des parents, de la hiérarchie, de la société), sentiment de ne pas être à la hauteur, d'être méprisé (revient dans une dizaine de témoignages), sentiment de contrôle permanent de la part de la hiérarchie.
- Pas de décharges pour les petites écoles depuis le début de l'année, aucun calendrier n'a été donné aux petites écoles sur certaines circonscriptions.
- Petites écoles : les directives sont souvent difficiles à appliquer, leur accorder plus d'attention et adapter les circulaires serait nécessaire.
- Manque de matériel adapté pour effectuer les missions dans de bonnes conditions et/ou utilisation du matériel personnel sur budget personnel ;
- S'ajoute aux missions dans certaines écoles : pallier les manques des collectivités (se rendre à la pharmacie pour acheter des pansements, déménager les classes, effectuer nettoyage des surfaces régulièrement touchées pendant crise sanitaire, etc.)
- Gestion des non remplacements ;
- Salaire trop faible par rapport à l'ampleur des tâches ;
- Difficulté à gérer le pilotage pédagogique de l'école : manque de formation, manque de temps, manque de moyens ;
- Gestion des AESH : réaliser le bilan, gérer leurs absences, etc.
- Absence de formation pour les faisant fonction ;
- Pas de bureau de direction dans certaines écoles.