Compte-rendu Réunion d'informations syndicales du 6 novembre 2019

Cette réunion d'informations syndicales était programmée depuis la rentrée scolaire. Elle répondait en effet à une demande de collègues qui se trouvaient confrontés à des difficultés grandissantes dans l'exercice de leur métier, en particulier des difficultés liées aux rapports entretenus avec la hiérarchie localement.

Le suicide de notre collègue Christine Renon nous a profondément touchés. Sa lettre illustre parfaitement différents éléments qui rendent notre métier difficile et le rendent dans ce cas dramatique invivable.

Nous avons recueilli des témoignages, analysé les méthodes de management employées puis proposé des conduites à tenir afin de mieux vivre les interactions avec la hiérarchie. Enfin, nous avons cherché quelles actions pouvaient être envisagées.

Qu'est-il possible de faire ensemble ?

Témoignages : des paroles très fortes ont été entendues
Il faut être conscient des méthodes de management employées.

-Enseignants, surtout dans le primaire, victimes du comportement du bon élève qui veut bien faire, qui culpabilise beaucoup et qui a l'impression de ne pas en faire assez, déformation professionnelle

-Diviser pour mieux régner -Isoler- « Placardiser » / donner une étiquette négative aux personnes qui résistent-Harcèlement-Intimidation-Pratique insidieuse, propos généralisant « Vous ne faites jamais comme tout le monde », « Vous dites toujours non, jamais comme on vous dit » -Passer par personnes interposées, par des messagers, par des rumeurs -Nier les propos, déformer les propos -Ne pas laisser de trace écrite-Menacer « ça ira jusqu'au Tribunal administratif » -Jouer sur notre méconnaissance du système juridique / judiciaire- Subir une hypervigilance- Subir une mise à l'écart- Forme d'impunité et d'injustice, insupportable pour des enseignants, voir qu'un IEN peut infliger autant sans ne rien risquer- Peur de commettre une faute, plus le droit à l'erreur quand on se sent dans le viseur de l'IEN, on s'attend aux représailles

Propositions de conduites à tenir pour mieux vivre les interactions avec la hiérarchie : Être formaliste

-Eviter le face à face. Toujours introduire du tiers en présence de la hiérarchie : témoin + inversion du rapport de force.
-S'organiser en collectif : le conseil des maîtres / les compte rendus de réunion / les motions sont décisionnaires, possibilité de se regrouper avec collègues d'un RPI ou de villages proches afin de vaincre cet isolement
-Recours systématique au conseil des Maîtres.
-Inverser la notion d'urgence ; prendre conscience que l'urgence vient du terrain et qu'il faut saisir régulièrement par écrit l'administration, la rappeler à ses engagements, à son obligation de nous garantir la mise en œuvre de notre mission : l'urgence n'est pas dans le fait d'un remplir une Nième enquête.
-Ne pas oublier que directeur est une fonction, pas un statut. Ne pas céder aux flatteries, aux tentatives de « promotions-considérations » déguisées.
-Demander des écrits, demander de préciser l'objet d'un appel.
-Différer les réponses.
-Agir, ne pas réagir.
-Ne pas toujours se justifier. Pas de culpabilité.
-Être clair, mettre des mots, se poser les bonnes questions : est-ce l'objet de l'appel ? de la réunion ? Avoir le droit de dire, non ce n'est pas l'objet de la réunion, je ne réponds pas.
-Être conscient des différentes stratégies utilisées par la hiérarchie : dire non, ce n'est pas être désobéissant. Nous sommes garants des valeurs de la république, il y a des lois, et au-dessus des lois, il y a l'éthique.
-Prendre de la distance avec les jeux de pouvoir liés à des personnes : devoir d'obéissance aux valeurs / pas à l'IEN en tant que personne.
-Relativiser et analyser et mesurer : réfléchir à la prise de risque réelle. S'éloigner des fantasmes, ne pas avoir peur de l'inspecteur. Que risque-t-on vraiment ? Nous ne sommes pas en CDD, dans un emploi précaire.
-Refuser d'être contacté sur son téléphone personnel hors PPMS.
-Demander l'objet quand on nous demande de rappeler l'IEN
-Ne pas rester seul, même si l'équipe pédagogique n'est pas « unie » : demander du tiers, des médiateurs, la présence de représentants / faire appel aux syndicats / à l'Autonome
-Possibilité de ne pas dire ou écrire un non catégorique si on ne le sent pas : possibilité de le formuler d'une autre manière « Je n'ai pas les moyens de … »
-Ne pas hésiter à rappeler à l'IEN qu'il est le garant de l'application des lois, et des valeurs de la république, lui rappeler éventuellement qu'il n'a pas le droit de vous poser telle ou telle question
-Se saisir de notre métier : réfléchir sur notre posture professionnelle. Comment se place-t-on face à l'IEN ? face à l'IA ?
-Être conscient qu'il s'agit d'un échange entre professionnels, qui ont des fonctions différentes mais la même mission (a priori), notre parole a donc autant de valeur.

-Prendre connaissance des 15 mesures d'urgence, document du SNUipp
-Différencier obéissance et soumission
-Faire systématiquement en sorte que l'IEN assure sa mission de pilotage afin nous exercions notre mission

Proposition d'actions :

- **Réunions des directeurs / de rentrée** : inverser le rapport de force, annuler notre infantilisation, se saisir de ce temps de concertation entre professionnels : demander un ordre de mission / demander un ordre du jour transmis à l'avance / exiger un temps de préparation en amont de cette réunion / avoir la parole le jour J / avoir un compte rendu de la réunion et signer si l'on est d'accord /demander que ce compte rendu soit envoyé à tous les adjoints. *Réunion ne serait plus ainsi descendante*
- **Pôle ressource** : être au courant des dates de tenue des réunions / savoir quand la situation de notre école sera analysée / demander à ce qu'un représentant de l'école soit présent au moment d'analyser la situation (si organisée sur le jour de décharge du directeur l'inviter est possible)
- **Réfléchir à une forme de grève administrative,** avec consigne syndicale protégeant chacun
- **Proposer un « Kit de nos droits / kit de survie à l'usage des personnels »**, forme de pôle juridique
- **Inviter l'IEN** lorsque c'est nécessaire, le renvoyer à ses responsabilités lorsqu'une décision est à prendre
  -**Demander une formation :** Proposer des ressources sur les méthodes de communication pour évoluer dans notre métier, être armé

Formaliser dans toutes les situations : en conseils des maîtres / de cycles / en EE / en ESS, nous attendons la même chose de la hiérarchie : des écrits, des CR et des ordres de mission

---

Possibilité de saisir l'assistante sociale
Possibilité de saisir le médecin de prévention de l'EN (fiche à remplir + information de l'IEN de la démarche)

Les fonctions de directeur/trice :
-Réflexion sur la nécessité de créer un collectif des directeurs, avoir du poids, tous signer, communiquer, Directeur en tant que représentant d'une école et non à titre personnel. Attention, éviter la récupération / être prudent, ne pas leur laisser croire que nous souhaitons plus de pouvoirs et que cette fonction devienne un statut.
-Question des responsabilités accrues des directeurs-trices : face à des demandes qui dépassent leurs compétences (PPMS)

Quelques informations diverses :
-Défendre ses droits, possibilité d'imposer aussi un gain de moyens, exemple ouverture sur Verniolle. A notre petite échelle, en équipe, avec le soutien de tous, il est possible de voir aboutir nos luttes
-Réfléchir aux modalités d'action quand il y a désaccord au sein de l'équipe enseignante
-Réfléchir aux modalités d'action quand le directeur dépasse de sa fonction
-Propos de Mr Blanquer visant à répondre à la surcharge des directeurs par l 'attribution de services civiques dédiés à l'aide dans la relation aux familles.
-Exemple d'action des Hautes Pyrénées appel au rassemblement, CHSCT, idem national.
-Crainte de la disparition de la présence des syndicats dans le cadre de certaines commissions, volonté d'étouffer le contre-pouvoir ?
-Comment ne pas isoler un collègue qui ne souhaite pas participer à une forme de résistance au sein d'une école où la majorité décide autrement ?
-Point sur le protocole « Ami critique »
-Point sur les remplaçants qui se rendent sur d'autres lieux : information par SMS, sans ordre de mission
-Que faire quand les 108 h sont dépassés ?
-Bien quand c'est national, mais peut partir d'une dynamique départementale
-Manque de reconnaissance dans la société / incompréhension de nos missions multiples et de la charge mentale / multiplication des tâches, des responsabilités, des interlocuteurs, des partenaires / Effort de toujours tenter d'expliquer, se justifier, convaincre
-Noter que les dysfonctionnements quotidiens, les élèves, les familles, s'ajoutent aux pbs éventuels avec la hiérarchie

INFORMATION : stage « droits des personnels » en janvier 2020.