

Gouvernance par le stress

L'actualité nous rappelle régulièrement combien est important **le climat scolaire** dans les établissements et comme il influe sur **la qualité** des apprentissages et des enseignements.

Deux affaires récentes, l'une dans l'académie de Rouen, l'autre à Toulouse illustrent comment une équipe de direction **déficiente et malhonnête**, surtout si elle est **soutenue par les services du rectorat**, peut miner en quelques semaines le moral des enseignants et **détruire un établissement** scolaire.

Les nombreuses situations qui nous sont communiquées font apparaître une **méthode désormais bien rodée** de la part de certains chefs d'établissement **en mal d'autorité** ou bien décidés à « *se payer* » un prof.

Cela commence généralement par une situation de « **harcèlement** » dont l'origine peut être diverse : **un contentieux** avec le professeur à partir d'une situation d'opposition du collègue, de la remise en cause de l'autorité du chef par **une forte personnalité**, parfois la volonté de « *remettre en place* » un délégué syndical.

Les manifestations du « harcèlement » sont variées : **convocation** dans le bureau du chef pour des reproches sur sa façon d'enseigner, ses évaluations, ce qu'il a dit, un simple mot, **tout est bon**. Les affirmations du chef d'établissement peuvent être étayées par des « *témoignages* » **plus ou moins authentiques**, de parents d'élèves, d'élèves, voire de collègues de l'enseignant. Selon la situation, le professeur sera **soutenu par ses collègues** ou complètement lâché, **laissé seul** pour se défendre.

Car les conséquences peuvent influencer gravement **la carrière** professionnelle et **la personnalité** même du professeur. Dans tous les cas, elle laissera celui-ci **désemparé**, en proie à **l'incompréhension** et **au doute** le plus profond sur ses réelles capacités. Nous le

savons, certaines victimes de harcèlement peuvent aller jusqu'à **commettre l'irréparable**.

A Toulouse, en revanche, la professeure harcelée, **fortement soutenue** par la majorité de ses pairs, a mené à bien **une grève de la faim** de 26 jours jusqu' à **être réintégrée** dans ses fonctions, dans **le même établissement**.

Dans la majorité des cas, le chef est **systématiquement soutenu** par les services du rectorat qui lui donnent raison contre le professeur **par principe**, souvent même **avant** que l'enquête ne soit effectuée. Il s'ensuit, comme ce fut le cas dans d'autres affaires récentes, des **mutations d'office** des professeurs, **un blâme** inscrit au dossier personnel...la gamme est vaste.

Le **SNCL-FAEN** est **solidaire des collègues** victimisés par une telle gouvernance agressive et dénonce certains aspects de **la formation** des chefs d'établissements que l'on cherche à persuader qu'en tant que **personnels d'encadrement**, ils ont un **pouvoir d'autorité** sur les personnels sous leur responsabilité.

Nous dénonçons aussi **le soutien systématique** de l'administration aux supérieurs hiérarchiques alors que, dans plusieurs cas, ceux-ci ont été eux-mêmes **mutés pour de tels agissements avérés** dans des établissements précédents pour **les mêmes types de faits**. L'omerta est totale et la banalisation de ces faits la règle.

Consternant...

Le **SNCL-FAEN** est toujours **présent** auprès des collègues qui le sollicitent et leur apporte **aide et soutien** dans ces situations délicates qui demandent **expérience** et **connaissances juridiques** pointues car il est établi qu'un collègue seul, désorienté, ne peut trouver **par lui-même** les ressources **mentales et psychologiques** pour se défendre. **C'est l'une des raisons d'être principales de notre engagement syndical** auprès de nos **adhérents et au-delà**.



Collège : les « pionniers » de la réforme

Depuis septembre 2015, **34 collèges** « avant-gardistes » de l'académie de Toulouse expérimentent la très controversée **réforme du collège** qui devrait officiellement entrer en vigueur à la rentrée prochaine. Nul doute qu'en réalisant ce bilan après **une année de mobilisation** d'une majorité de professeurs qui continuent à **en demander le retrait**, le ministère de l'Education nationale chercherait à la présenter sous **un jour favorable**. Contre toute attente, et avec **quelque habileté**, les difficultés ne sont pas niées.

Le rectorat de l'académie de Toulouse met en avant un jugement **globalement positif** et insiste sur **l'apport des EPI** pour les élèves (amélioration de l'estime de soi) sans nier que certains d'entre eux peuvent **éprouver des difficultés** à s'adapter.

Comme de bien entendu, on vante la plus grande **liberté pédagogique** des professeurs tout en relevant la nécessité d'**harmoniser les pratiques** (notamment sur l'évaluation).

Les relations professionnelles dans l'établissement seraient **grandement améliorées** avec un plus grand rôle joué l'équipe éducative (CPE, documentaliste) et le **renforcement du rôle du chef**

d'établissement qui devient le « chef d'orchestre ».

Enfin, cerise sur le gâteau pour le rectorat **« les parents sont ravis »**.

On l'aura noté : **rien sur les progrès des élèves** ni sur l'amélioration des conditions de travail des enseignants. Au contraire. Tous relèvent la nécessité d'un **lourd travail de préparation** concerté, de « tâtonnements » et du besoin d'un **accompagnement soutenu**...qu'ils n'ont pas trouvé.

Si le rectorat retient l'apport des EPI sur **la créativité et l'innovation des professeurs** qui se sont impliqués, nous préférons souligner le côté **ultra artificiel** de certains EPI qui n'apportent rien aux élèves en termes de connaissances, la difficulté à trouver **l'adéquation avec certains programmes**, la bonne volonté, voire l'abnégation demandée aux professeurs pour lesquels les si nécessaires heures de concertation ne sont prévues **nulle part**.

Nous voyons clair au travers de ce **bilan alibi** : il s'agit tout simplement de vanter la réforme et inciter les plus rétifs des enseignants à **s'y impliquer** au risque de ne se baser sur aucune trace objective mais uniquement sur **du ressenti**. Autant dire du vide.

Le syndicat en Congrès

Réuni en Congrès national du **10 au 12 mai 2016**, le **SNCL-FAEN** a, à la fois **renouvelé ses instances** et adopté plusieurs textes de **motions et résolutions** qui constituent désormais son **projet éducatif et professionnel** pour les 3 années à venir.

Le Congrès a tiré le bilan des 3 années écoulées (**2013 – 2016**) conduites dans une période particulièrement **chargée en réformes** auxquelles nous nous sommes opposés, la principale étant la **« refondation »** et ses multiples conséquences.

Le Congrès du **SNCL-FAEN** s'est aussi projeté **dans l'avenir** et a réaffirmé les

principes de son action syndicale qui reposent sur la défense des **valeurs républicaines** et de la **laïcité**, la lutte contre **l'échec scolaire** et le décrochage, la promotion de **la mixité sociale** et l'amélioration des **conditions de travail** des enseignants.

Attaché à un syndicalisme **strictement professionnel** mais aussi à **sa liberté**, le nouveau Bureau national du **SNCL-FAEN** a reçu du Congrès le mandat de **conduire** le syndicat et **développer** son audience sur une base claire **d'indépendance** avec **refus de toute subordination** comme de toute **affiliation** à une organisation autre que la **FAEN**.