Management et maltraitance : entre le marteau et l'enclume

Sud éducation se propose de donner aux collègues quelques outils de défense et de lutte, outils qui prennent tout leur sens dans leur utilisation collective.

Face au délitement des liens humains qu'impose le management de l'administration, c'est ensemble qu'il faut se mobiliser !

Fatigue, épuisement, stress, burn-out, surmenage, pressions, maladies, isolement… une liste non-exhaustive de mots qualifie ce que les personnels peuvent subir aujourd'hui dans leurs écoles et établissements. Certain-es parlent de « souffrance au travail ». Mais n'est-ce pas l'organisation et la charge de travail qui nous fait souffrir ? Et si on changeait de point de vue un instant ? Et si on parlait de maltraitance du travail ? Et si on considérait que ces maux sont en grande partie la conséquence d'une gestion entrepreneuriale du système éducatif, d'un management aux techniques calquées sur celles du secteur privé ?

Qu'entend-on par management et comment se traduit-il à l'école ?

Le management, c'est la rationalisation de l'offre éducative et de l'organisation du travail qui viserait une éducation qui serait plus « efficace », plus « rentable », une offre plus « apte » ou « adaptée » pour répondre aux attentes d'un public, dans une optique plus commerciale que de service public. **L'école deviendrait-elle une entreprise comme les autres ?** En tout cas, elle en adopte de nombreux aspects : partenariat avec les entreprises, externalisation de services, promotion de l'enseignement privé, contractualisation des personnels et des établissements, gestion managériale via des services des ressources humaines de plus en plus prégnants, utilisation invasive des outils numériques. L'intérêt du service, et le service public en général, sont dorénavant des questions comptables et les travailleur-se-s du système public d'éducation doivent servir sans discuter, malgré des ré-formes imbéciles et iniques et des conditions de travail qui se dégradent.

La hiérarchie de l'Éducation Nationale s'empare des techniques de management du privé

Il faut bien faire passer la pilule ! Alors le poids de la hiérarchie s'accroît d'année en année. Les pressions de type managérial qu'elle exerce se manifestent à divers niveaux et moments de la vie professionnelle : inspections, évaluations professionnelles, projets, contrats d'objectifs. Cette hiérarchie s'immisce également au sein des équipes en créant des échelons intermédiaires, comme les postes de coordination, engendrant ainsi tension et concurrence entre les travailleur-se-s. **Derrière les dis-cours officiels sur le travail en équipe, l'innovation pédagogique ou l'autonomie des établissements, nous voyons une récupération des pratiques pédagogiques et professionnelles**, retournées contre nous
afin de nous imposer toujours plus de contrôle et de charge de travail.

Un fonctionnaire doit fonctionner : l'institutionnalisation de la maltraitance

Privatisation, management et poids accru de la hiérarchie entraînent de nouvelles formes de maltraitance au travail et du travail qui pourraient se résumer par « Servir, c'est dépérir ».
Car **c'est bien de maltraitance qu'il s'agit** : droits des personnels non-titulaires sans cesse bafoués, pressions quotidiennes au nom des missions de service public, difficultés à faire valoir ses droits, difficultés à faire recon-naître un état de santé fragile ou des atteintes psychologiques induites par la hiérarchie elle-même, etc. Les fameux « risques psycho-sociaux » préoccupent le management uniquement parce qu'ils induisent des pertes économiques.
L'administration use du mépris, du déni ou tout simple-ment de son autorité au détriment de la question humaine. On est bien entre le marteau et l'enclume : **la protection par l'institution des fonctionnaires et assimilés est bien de l'ordre du mythe et c'est plutôt la maltraitance qui s'institutionnalise !**

Face à ces attaques à peine masquées qui s'intensifient d'année en année, ne restons pas seuls !

Quelques définitions institutionnelles

►***Risques psychosociaux*** :

Les RPS sont définis comme les risques pour la santé men-tale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Le terme de RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.

►***Danger grave et imminent*** :

La notion de danger doit être entendue comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne. Le danger doit être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

Quelques outils à notre disposition

Voici ci-dessous les principales ficelles institutionnelles qui peuvent être envisagées comme outils à user face au management et à la maltraitance qu'il produit. Sud éducation invite les collègues à n'utiliser ces outils, qui proviennent de l'institution elle-même, qu'en appui à des démarches syndicales ou collectives.

►Registre de santé et sécurité au travail (RSST)

Quels problèmes peut-on y consigner ? : organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail... Il est **obligatoire** (s'il n'existe pas, il faut demander à ce qu'il soit installé) et à disposition de tous les personnels. Les informations contenues dans le registre doivent remonter en CHSCT départemental et académique. Ce registre est une **preuve juridique** des problèmes constatés.

►Visite médicale de prévention

Contrairement aux faits, il y a obligation de faire passer aux personnels une visite médicale **au moins tous les 5 ans**. Les personnels ont le droit, **sur demande**, à cette visite médicale. L'administration est tenue de prendre en compte les observations du médecin de travail (ex : adaptation du poste de travail).

►Le Comité hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Composé de représentant des personnels, **leurs avis constituent des preuves** pouvant être opposées à l'employeur en cas d'action juridique. Le CHSCT dispose d'un **droit d'alerte** qui oblige l'employeur à apporter une réponse à une situation estimée potentiellement dangereuse par les représentants du personnel. Le CHSCT peut déclencher des **enquêtes sur le lieu de travail** : cela permet de mettre l'administration devant ses responsabilités.

►La Commission hygiène et sécurité (CHS)

Dans les lycées professionnels et polyvalents, les EREA et les collèges dotés d'une SEGPA se constitue une CHS. Le rôle de la CHS est de promouvoir la formation à la sécurité pour les élèves et les personnels, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement, notamment en visitant les locaux. C'est un lieu pour **porter notre vision et nos revendications** sur ces sujets.

►Registre de danger grave et imminent

Il est **obligatoire** et tenu sous la responsabilité du chef de service. Si un danger grave et imminent est noté dans ce registre, l'**administration doit légalement réagir immédiatement** pour éviter la réalisation du risque. Les élu-e-s du personnel en CHSCT peuvent y déposer un droit d'alerte : l'employeur doit alors procéder à une enquête sur le danger signalé.

►Le droit de retrait

Pour le faire valoir, il suffit de **signaler verbalement son chef de service** « toute situation de travail dont [on] a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'[on] constate dans les systèmes de protection » (art. 5-6 du décret 82-453). Le registre de danger grave et imminent doit ensuite être complété. C'est un droit individuel : même si le motif est identique, chaque agent doit se signaler individuellement.

Utliser ses droits syndicaux

Dans la Fonction publique, l'exercice du droit syndical dépend du décret n°82-447 du 28 mai 1982. Il est rappelé par la circulaire du 18 novembre 1982. Lorsque les pressions hiérarchiques sont trop fortes, l'usage des droits syndicaux est un bon moyen de lutter. Rappelons quelques grands principes.

►**Le droit de se réunir :** les syndicats ont **le droit d'organiser des réunions d'informations syndicales** (articles 4 et 5 du décret du 28 mai 1982). Ces heures peuvent être suivies par les personnels à raison d'une heure par mois ou de trois heures par trimestre pour le premier degré. Ces heures peuvent être mises à profit pour créer des dynamiques collectives ou évoquer des problèmes locaux.

►**Le droit d'informer :** toute personne syndiquée a **le droit d'afficher des documents d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage**. Dans le principe, le chef d'établissement est informé de la teneur et de la nature des documents affichés ». **Le droit autorise les personnel-le-s à distribuer des documents syndicaux dans les locaux** et en dehors des endroits fréquentés par les élèves « à condition que cela ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service ». C'est un droit pour tout-e mandaté-e syndical-e que d'accéder aux panneaux syndicaux des écoles et établissements.

►**Le droit de grève : c'est un droit pour tou-te-s les travailleur-se-s quel que soit leur statut**. Dans la fonction publique, la grève est conditionnée par le dépôt d'un pré-avis de cinq jours ouvrables. Un préavis doit être déposé par une organisation syndicale représentative. La fédération des syndicats Sud éducation dépose des préavis de grève généralistes et reconductibles qui couvrent l'en-semble des personnels et leurs revendications. Sud éducation peut déposer des préavis locaux. Faire grève, c'est aussi dégager du temps pour réfléchir, se réunir et construire les solidarités et les luttes ; autant en profiter !

Faire appel au syndicat est aussi une possibilité pour contrer les manœuvres du management et de la hiérarchie. Lors d'une grève, d'une convocation ou d'entretien avec un supérieur hiérarchique, l'accompagnement syndical individuel ou collectif est un recours à ne pas négliger.