DEFENDRE ET SOUTENIR

Nous sommes de plus en plus souvent saisis par des collègues convoqués, sans ménagement au rectorat à la demande de leur chef d'établissement.
Une pression hiérarchique souvent traumatisante par la déstabilisation et la souffrance qu'elle provoque.

L'aggravation des conditions de travail, des problèmes de santé, le comportement de certains élèves et l'attitude d'un nombre croissant de parents, l'apparition d'un management de plus en plus stressant constituent **des causes multiples qui parfois se conjuguent.** Elles peuvent conduire les collègues mis en cause **à la dépression,** au « burn-out » voire au suicide. Aucun d'entre nous n'est à l'abri.

La MGEN estimait récemment que **140 000 personnels de l'Education nationale étaient en situation de burn-out** ou syndrome d'épuisement professionnel. Un nombre alarmant face auquel notre ministère s'est longtemps réfugié dans le déni avant de réagir très mollement à la suite d'initiatives de la fonction publique.

L'ACTION DE LA FAEN ET DE SES SYNDICATS

Bien entendu, nous saisissons chaque ministre et nous formulons un ensemble de propositions pour s'attaquer aux différentes causes dénoncées ci-dessus.

Mais lorsqu'un (ou une) collègue est pris dans cet engrenage, dans le « guet-apens » de cette pression hiérarchique qui peut aller jusqu'au harcèlement, les considérations générales ne suffisent plus. **Les responsables de la fédération et de ses syndicats interviennent** en appui du collègue et directement auprès de l'administration.

Des **situations toujours complexes** et des dossiers dont l'instruction est particulièrement longue. Certains faits remontent en effet à plusieurs mois, voire à plusieurs années.

Des recoupements, des recherches de témoignages, des enquêtes minutieuses sont alors nécessaires. C'est pourquoi **certains syndicats refusent de traiter ces dossiers** et éconduisent les collègues concernés qui se tournent alors vers nous.

UNE ACTION DÉLIBÉRÉE ET CONCERTÉE DE L'ADMINISTRATION

Si chaque dossier, chaque situation vécue, présente des différences par rapport aux précédents, **il y a des constantes dans la méthodologie utilisée par la hiérarchie.** Des similitudes observées dans les différentes académies qui démontrent que **nous n'avons pas affaire à des dérapages isolés** de quelques chefs d'établissements mais **à un processus conçu au plan national et enseigné dans les formations dispensées aux personnels d'encadrement.**

Son objectif est d'obtenir en urgence, par la pression exercée, le retrait de l'établissement d'un collègue jugé gênant, que ce soit par mise en CLD ou par mutation en cours d'année, le plus souvent sans utiliser de procédure disciplinaire au cours de laquelle le ou la collègue aurait le temps et les moyens de se défendre.

Tout commence le plus souvent par **une convocation inopinée** de la part du chef d'établissement, formulée dans un couloir et sans témoin, **pour un entretien dont l'objet n'est pas annoncé.**

Le collègue s'y rend sans méfiance et sans avoir rien préparé ne connaissant pas l'objet de l'entretien qui se déroule en présence d'un adjoint du chef d'établissement, lequel pourra confirmer ses dires et éventuellement infirmer ceux du collègue.

Ce dernier reçoit alors **une avalanche de reproches** formulés sur un ton solennel puis est sommé **de signer un rapport, rédigé à l'avance par le chef d'établissement** et ne tenant donc aucun compte des éventuelles réponses du collègue abasourdi. **La visite de l'inspecteur** précède, ou suit selon les cas, cet entretien.

Le rapport est rapidement transmis au rectorat où le collègue est convoqué. Le même scénario s'y déroule et la proposition de prise d'un congé de maladie en vue d'un CLD ou d'une mutation immédiate y est presque **présentée comme un « cadeau » destiné à lui éviter une procédure disciplinaire.**

Nos collègues considèrent encore à tort l'administration académique comme un recours impartial. Ce n'est plus le cas ; en l'occurrence **le rectorat n'est plus juge mais partie et partie exclusivement à charge.** La suite varie selon les cas.

BILAN D'UNE DOUZAINE DE CAS TRAITÉS

L'une des clés de l'efficacité de la défense des collègues victimes réside dans la **connaissance des différentes étapes de la procédure** enclenchée afin d'y répondre avec justesse et si possible par anticipation, car trop sûre de son fait, l'administration commet parfois des fautes.

La fermeté des interventions, surtout si nous sommes informés suffisamment tôt, réalisées rapidement **et la connaissance des garanties offertes par le statut général de la fonction publique** s'avèrent déterminantes pour faire échec à cette procédure et « gripper » la machine mise en marche.

C'est pourquoi **la FAEN et ses syndicats confient la défense de ces collègues à des militants très expérimentés**, rompus au traitement de ces dossiers.

C'est aussi cela le syndicalisme de proximité !

Marc GENIEZ