



*Ce document est le fruit du travail de l'Intersyndicale premier degré contre l'autoritarisme et le fichage qui se réunit en AG ouvertes (rassemblant des personnes adhérentes et sympathisantes de divers syndicats)*

## **ARRETONS DE SUBIR L'AUTORITARISME SEUL-E DANS NOTRE COIN !**

Les différents exemples récents manifestant un renforcement de l'autoritarisme ou/et des abus de pouvoir de la part de l'administration de l'Education Nationale ne sont pas les fruits du hasard. Tous ces cas, partout en France, ont un objectif : faire peur, casser les solidarités dans la profession. Ce n'est que la 1ère étape d'un processus connu, car déjà utilisé dans les entreprises publiques qui ont déjà été privatisées (France Télécom, EDF...).

Par delà les cas individuels, il s'agit de casser les résistances, de briser les liens, de couper tout ce qui dépasse, de préparer le terrain pour les futures attaques contre un des derniers services publics arrivant encore, un peu, à lutter pour la défense de ses personnels et pour sa pérennité.

Si nous ne voulons pas, comme les autres, être balayé-e-s par cette tornade, il nous faut faire front collectivement et intersyndicalement.

Nous pensons que les relations hiérarchiques institutionnelles encouragent l'autoritarisme. Ce débat reste ouvert. Nous ne le développerons pas ici. Mais les inspecteurs et inspectrices ne sont pas les seuls vecteurs d'autoritarisme : les pressions de parents d'élèves, d'élue-e-s, voire de collègues produisent les mêmes effets.

Les victimes de l'autoritarisme ne sont pas, comme on l'entend trop souvent (« ils/elles l'ont bien cherché »), des rebelles, des révolté-e-s permanents. Simplement des travailleurs et travailleuse isolé-e-s, dont la compétence professionnelle est remise en cause (suite à une inspection, une pétition de parents, l'intervention répétée d'élue-e-s usurpant un pouvoir qu'ils et elles n'ont pas), subissant ici ou là des pressions, des vexations, une mise à l'écart progressive, placé-e-s en fin de compte devant le choix suivant : se soumettre à des pratiques imposées de l'extérieur, changer d'affectation ou être sanctionné-e-s.

Peut-on laisser le mal-être et la souffrance se développer dans l'Education Nationale, alors que les exigences croissantes de notre métier nécessitent un climat de confiance ?

Nous pensons donc que le rôle des syndicats ne se limite pas à la nécessaire défense individuelle de victimes de l'autoritarisme, mais qu'il convient d'élaborer une stratégie collective : il est temps de lutter contre l'isolement, de faire preuve de solidarité et de réagir ensemble.

Nous devons nous appuyer sur les textes qui régissent notre fonction.

Nous devons obtenir une démocratisation des procédures disciplinaires de l'Education Nationale, les plus archaïques de la Fonction Publique.

Nous devons aussi empêcher les sanctions déguisées dont abuse l'administration.

L'Education Nationale ne doit pas devenir l'autre « Grande Muette » au nom d'un devoir de réserve utilisé par l'Administration comme argument ultime d'autorité. Cette épée de Damoclès ne nous empêche nullement d'user du droit syndical.

Victimes ou témoins de l'autoritarisme, parlez-en entre collègues, adressez-vous aux syndicats, aux délégué-e-s du personnel, à l'Autonome de Solidarité ...

Aidez-nous par vos témoignages, qui seront anonymés, à compléter un inventaire des actes d'autoritarisme, en cours d'élaboration, dont voici quelques exemples significatifs.

**Notre objectif est de diffuser largement cet inventaire enrichi sur nos sites respectifs pour rompre l'isolement et agir collectivement : voir nos propositions à la fin de ce dossier.**



### **CONTACTS :**

**PAS 38**

BP 101

38001 Grenoble cedex 1

04 74 92 61 39

pas38@wanadoo.fr

**CNT éducation**

BP 385

38015 Grenoble cedex 1

educ.38@cnt-f.org

**SUD éducation**

12 bis rue des Trembles

38100 Grenoble cedex 1

04 76 09 67 76

sudeducationgre@worldonline.fr

### **Comment l'administration gère ses « ressources humaines ».**

Gestion des ressources humaines, pilotage, LOLF, recherche de rentabilité, évaluationnisme :

l'administration met en œuvre les techniques de management du privé.

Les IEN nous mettent la pression, en quête de résultats, d'efficacité. Le travail effectué doit rentrer dans les cases prévues, doit pouvoir être évalué. Les enfants sont perçus uniquement comme des apprenants et apprenantes.

Mais cette logique d'évaluation forcée des compétences et de fichage ne respecte ni la complexité des apprentissages ni la lente construction individuelle et sociale des futur-e-s citoyens et citoyennes. Enseignantes et enseignants deviennent progressivement de simples relais d'une transmission verticale des savoirs. Il est donc naturel qu'ils subissent la même dérive hiérarchique et autoritaire !

### **Comment l'administration surveille le troupeau et ramène les brebis égarées sur le droit chemin.**

A l'ambiance paternaliste de la grande maison de l'Education Nationale a succédé un climat normatif, souvent au détriment des élèves (entraves à des projets éducatifs par exemple). Il s'agit de maintenir le plus grand nombre dans la conformité. Le devoir de réserve est rappelé à tout bout de champ par l'administration pour éviter des expressions contestataires. L'imprécision des textes offre une marge de manœuvre à l'administration, qui peut les interpréter à sa guise. Il s'agit aussi de marginaliser les enseignantes et enseignants originaux (au niveau pédagogique aussi bien que relationnel), d'agir pour qu'il n'y ait surtout pas de remous même pour de toutes petites choses (alors que de gros dysfonctionnements internes ne gênent guère l'administration si ça ne fait pas de vagues), de sévir pour l'exemple. Malheur aux obstiné-e-s !

*Au pays de  
l'autoritarisme  
tout est  
permis...*

### **Quand l'administration n'est pas toute seule à pratiquer des actes d'autoritarisme.**

A l'école, travailler ensemble n'est pas toujours facile. Tout le monde n'y met pas toujours du sien. Certains directeurs et directrices jouent au petit chef. Certaines « équipes » marginalisent des collègues qui dérangent. Elu-e-s et parents usurpent souvent un pouvoir qu'ils et elles n'ont pas, empiétant sur les champs de compétence des personnels enseignants.

Dire cela n'a rien à voir avec un réflexe corporatiste, élu-e-s et parents étant des partenaires naturel-le-s, à condition que cela se passe dans le respect mutuel.

### **Les limites du système actuel.**

L'administration protège-t-elle ses personnels victimes d'autoritarisme ?

C'est rare, surtout lorsque c'est elle-même qui est en cause. Parfois des abus d'IEN ne sont pas soutenus par les IA : recours à des contre-inspections, abandon de procédures autoritaires grâce à une pression intersyndicale, avis d'IEN non pris en compte car non adaptés. Parfois les IA reviennent sur leurs décisions, quand elles sont contestées et contestables. Si le ministère sait abandonner une procédure qu'il a lui-même engagée contre un inspecteur (Pierre Frackowiak, IEN et syndicaliste qui a critiqué ouvertement le retour aux bonnes vieilles méthodes de lecture, un temps suspendu avant que les menaces de sanction contre lui ne soient levées), il ne suit pas l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique quand celui-ci lui est hostile (affaires Veuillet ou Roche). Reconnaître une erreur n'est pas dans sa culture, s'il n'y a pas un million de personnes dans la rue ! Quand des conflits se déroulent à l'intérieur des équipes pédagogiques, les IEN interviennent généralement tard et contrairement à leurs habitudes, ils et elles n'exercent alors pas leur pouvoir hiérarchique, se contentant d'écouter les uns, les unes et les autres et d'émettre des vœux pieux en faveur du travail commun.

Quand les champs de compétence enseignants sont assiégés par des élu-e-s ou des parents d'élèves, les IEN privilégient la pérennité de leurs relations externes au détriment de l'aide dont auraient besoin les enseignants et enseignantes.

Rappeler aux parents et aux élu-e-s les principes et les règles de fonctionnement qu'ils et elles ne respectent pas ne semble pas vraiment être un effort à la portée des IEN ! Souvent il leur manque une fine connaissance des situations locales complexes, indispensable à la compréhension et la résolution des conflits internes ou externes.

### **Volonté normalisatrice de l'institution**

Un IEN réfute les initiatives pédagogiques d'enseignants et enseignantes d'une équipe, ne se référant pas (selon lui !..) à des textes administratifs expressément repérables : déambulation des élèves dans l'espace urbain, lors d'une fête de quartier, qui ne relève pas des tâches d'un enseignant, rencontres individuelles parent-enseignant, utilisation de la littérature jeunesse y compris pour l'apprentissage de la lecture, organisation en classes multi-âges de cycle, autogestion de la formation continue, mise en œuvre de projets d'école sincères et apportant une forte dynamique d'apprentissages ...

## Quelques exemples d'autoritarisme ...

### **Injonctions de l'IEEN « dans l'urgence »**

Un IEN tente d'imposer dans une école une EVS en réponse à une demande argumentée de l'équipe d'une AVS pour le suivi d'un enfant. Les arguments (s'apparentant à des injonctions) se feront par coups de téléphone passés souvent dans l'urgence, les questions et les réserves de l'équipe concernant l'emploi de nouveaux personnels à statut précaire dans les écoles seront reçues comme une volonté de déroger au cadre et auront comme réponse le rappel de notre statut de fonctionnaire (comprendre soumission).

### **Inspections arbitraires**

Les inspecteurs et inspectrices ont tendance à manquer de considération pour ce qui est intéressant (les progrès, les projets et l'épanouissement des enfants), le potentiel des personnes inspectées n'étant pas toujours valorisé. La dimension formative de l'inspection est le plus souvent superficielle. Le rapport artificiel d'individu-e à individu-e ne laisse pas de place à la dimension d'équipe de l'école. On reproche trop souvent à la personne en question des difficultés matérielles, pédagogiques ou relationnelles qui ne dépendent pas que de sa volonté : municipalités défaillantes, contexte social difficile ... Les points de vue de l'IEEN sont subjectifs et normatifs.

### **Harcèlement de la part d'un IEN**

L'IEEN, furieux qu'une partie de l'équipe enseignante qui ne se soumette pas à ses propres choix pédagogiques, multiplie les interventions de nature à contester les pratiques en œuvre (inspections avec baisses de note et manque de respect, courriers comminatoires, refus de financement de projets pédagogiques, passages incessants dans l'école, collègues dressé-e-s les unes contre les autres, stigmatisation des résistants, etc..)

### **Multiplication des statuts et hiérarchisation**

Instits et PE, AVS, EVS, ATSEM : la diversité des statuts n'est déjà pas un avantage ; on nous demande maintenant d'évaluer régulièrement les AVS et EVS (avec leur coopération) ! Il s'agit bel et bien d'instaurer un rapport hiérarchique dans une relation de type employé-e/DRH. L'arrivée des EPEP expérimentaux (Etablissements Publics d'Enseignement Primaire), avec CA dirigés par des élu-e-s et chefs d'établissements, n'est pas faite pour relâcher la pression de l'autoritarisme !

### **Remise en cause de la direction collégiale**

Une pratique mise en place depuis plus de 20 ans (continuité pédagogique, climat de confiance et d'entraide entre enseignant-e-s, partage des responsabilités, gestion coopérative) est remise en cause par l'IEEN, qui refuse la rotation du ¼ de décharge. « L'illégalité » de cette pratique n'est étayée que par « le poids hiérarchique ».

### **Atteinte à la vie privée**

Un conseiller pédagogique critique sa hiérarchie dans un mail privé (à propos du recrutement d'animateurs TICE). Le mail parvient à l'IA, qui met immédiatement fin aux fonctions du conseiller pédagogique, qui redevient simple instit. 4 ans plus tard, après que le TA (Tribunal Administratif) ait déclaré irrecevable la sanction, l'IA convoque le collègue en conseil de discipline et confirme le déplacement d'office au nom du devoir de réserve !

### **Atteinte à la liberté syndicale**

Un conseiller principal d'éducation de Nîmes est muté d'office à Lyon pour avoir dénoncé, en tant que militant syndical, un partenariat entre le MEDEF et le rectorat et le remplacement illégal de surveillants grévistes. Et qui plus est malgré l'altération délibérée de documents administratifs par un proviseur et un recteur !

### **Atteinte à la liberté pédagogique**

Un professeur des écoles de Marseille, qui refuse légalement l'inspection (il milite pour une évaluation formative) et pratique une pédagogie active, se voit refuser par l'IEEN un projet de classe de neige (quartier défavorisé) pour des raisons « pédagogiques ». 3 parents d'élèves délégué-e-s occupent l'école, réclamant un conseil d'école extraordinaire. Ils et elles sont violemment évacué-e-s par la police et accusé-e-s de violence envers un IA adjoint.

Le collègue, suspendu, est menacé de procédure disciplinaire, abandonnée suite à une forte solidarité intersyndicale.

### **Acharnement**

Humiliations, mépris, précarisation, non prise en compte des décisions du TA, retards considérables pour rembourser des frais après condamnation de l'administration par le TA, nouvelles sanctions disciplinaires très critiquables, non prise en compte d'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique par le ministre, tout est fait pour faire craquer les obstiné-e-s qui veulent faire valoir leurs droits !

### **Archaïsme des procédures disciplinaires**

Le droit à la défense est banni dans l'Education Nationale, contrairement à d'autres services publics : le président du conseil de discipline, l'IA, est à la fois l'accusateur, l'enquêteur ... et le juge, tout en étant aussi le supérieur hiérarchique de tous les membres du conseil ! Tous les pouvoirs aux mains d'une seule personne. Ainsi, avec le conseil de discipline il s'agit plutôt d'un moment où l'on officialise une sanction déjà prise !

### **Autoritarisme de la direction**

Non respect de l'équipe pédagogique. Absence de concertation. Décisions solitaires annoncées aux élu-e-s, parents, partenaires sans que les collègues soient au courant. Rétention d'informations. Non respect des champs de compétence. Ingérence pédagogique. Abus dans la répartition des classes et des élèves.

### **Marginalisation de collègues**

Lutte sournoise contre des tentatives de remise en cause d'habitudes conservatrices. Mise à l'écart de collègues. Absence de valorisation, voire humiliation. Non prise en compte des compétences professionnelles. Répartition malhonnête des élèves. Absence de solidarité en cas de difficultés, voire contribution à l'enfoncement du ou de la collègue. Volonté de faire craquer et partir le ou la collègue.

### **Ingérence d'élue-s**

« Fortes incitations » d'élue-s au sujet des choix pédagogiques. Harcèlement à la limite de la légalité : propos inadaptés (devant les élèves, en conseil d'école) et/ou diffamatoires (paroles de « notable » destinées à discréditer les enseignants et enseignantes), entraves à de bonnes conditions matérielles de travail à l'école (travaux, chauffage, crédits ...)

### **Contestation des choix pédagogiques par des parents d'élèves**

Détournement du droit d'opinion pour s'affirmer en tant que client-consommateur. Absence de volonté de dialogue. Rumeurs, groupes de pression. Perturbation des enfants non tenu-e-s à l'écart de ces polémiques.

### **Notre force collective : agir ensemble contre l'autoritarisme.**

L'isolement fragilise les victimes de l'autoritarisme. La solidarité est source de progrès. Prévenir l'IEN des problèmes rencontrés est utile (quand il ou elle n'en est pas la cause !), mais s'avère le plus souvent insuffisant. Il faut avertir les collègues, les syndicats, l'Autonome de Solidarité (dans certains cas). Si une détermination collective n'est pas non plus une garantie de succès, le fait de ne plus se sentir seul-e, l'éclairage apporté (conseils de nature syndicale, juridique, ... et humaine), les signaux lancés aux auteur-e-s d'actes d'autoritarisme, la dynamique de résistance ne peuvent être que positifs.

N'attendons pas que ça nous arrive !

D'une manière plus large, nous œuvrons dans nos syndicats pour un fonctionnement éducatif autre, respectueux des individu-e-s, non hiérarchique, faisant plus de place à la responsabilité de toutes et tous, au travail en équipe, à l'innovation, avec des enseignants et enseignantes mieux reconnu-e-s et mieux protégé-e-s. L'inspection formative des Hautes-Alpes, qui donnait satisfaction mais qui, hélas, a été abandonnée (pas dans l'air du temps !), allait dans la bonne direction ...

### **Un peu d'histoire**

Il y a 15 ans, des IEN traînaient les enseignant-e-s en conférence pédagogique pour aller écouter Jean Foucambert (leader de l'AFL, courant pédagogique aujourd'hui décrié). Des écoles qui ont servi de vitrine pendant des décennies sont victimes d'autoritarisme aujourd'hui.

### **Prendre le temps de la réflexion !**

Il convient de prendre le temps de la réflexion (individuelle et/ou collective) avant de répondre à une éventuelle question ou injonction dite urgente d'un ou une IEN. Différer la réponse est un droit !

### **En parler autour de soi !**

Il faut avertir au plus vite : les collègues, les syndicats, l'Autonome de Solidarité (dans certains cas).

La protection du fonctionnaire est accordée par le recteur à un ou une agent (enseignant-e ou non) attaqué-e dans sa fonction (insultes, violences, atteintes aux biens, etc.) mais c'est une mesure insuffisamment sollicitée. Les syndicats et/ou l'Autonome de Solidarité pourront éventuellement vous conseiller dans cette démarche.

### **Exiger des traces écrites !**

Si des injonctions orales vous semblent poser problème, demandez que celles-ci vous soient transmises par écrit. En cas de conflit grave, demandez que ces écrits apparaissent dans votre dossier : les pièces seront « exploitables » pour votre défense. Doublez bien sûr vos demandes orales d'un écrit.

## *L'autoritarisme comment s'en défendre ?*

### **Ne pas partir seul-e au combat !**

Faites-vous accompagner par un ou une délégué-e du personnel pour :

- Une entrevue avec l'IEN
- Une entrevue avec une personne représentant l'inspection académique
- La consultation de votre dossier administratif à l'IA.
- Se faire assister lors d'un conseil des maîtres et maîtresses si celui-ci est présidé par l'IEN.

### **Une cellule juridique**

Un rapport d'inspection ou tout autre document administratif contestable sur la forme ou le fond ? L'envoi du document accompagné de votre questionnement vers la cellule juridique du rectorat (et non l'IA) est la démarche appropriée en pareille circonstance.

### **Rester dans le cadre de la légalité pour se défendre !**

Appuyez-vous sur les cadres réglementaires pour étayer votre argumentation, votre défense. Les textes existent : il faut les utiliser et les rappeler à ceux qui parfois les oublient !

### **Solidarité avec les victimes d'autoritarisme**

Le refus d'une situation insupportable peut se traduire :  
- par un refus d'inspection massif tant que les sanctions graves et injustes contre un ou une collègue ne sont pas levées  
- par une grève locale ou générale.

### **Des épaules larges**

Soyons sincères, ne nous voilons pas la face : s'opposer à la hiérarchie en cas de gros conflit exige d'avoir les épaules larges ! Nous sommes disposé-e-s à vous aider mais il faut en avoir conscience !