

Apprendre à dire NON

On a ainsi nommé ce stage pour tenter ensemble de trouver ou d'inventorier les moyens, postures, idées qui nous permettraient de réussir à refuser tant en matière de conditions de travail que du point de vue pédagogique les injonctions autoritaires et destructrices qui nous faites, pour ne plus subir.

Apprendre à dire NON

La forme d'organisation du travail dite néo management que vient de décrire Julien s'étend dans toute la fonction publique et donc dans l'Éducation Nationale.

Apprendre à dire NON

Raison de ce stage :

On constate, en tant que syndicat, une multiplication des conflits entre les chefs d'Établissements et les équipes enseignantes.

Apprendre à dire NON

Raison de ce stage :

On constate, en tant que syndicat, une multiplication des conflits entre les chefs d'Établissements et les équipes enseignantes.

Dans le 77 on a listé et dénombré 10% de chefs qui “dysfonctionnent”.



Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management





Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

→ Pendant leur formation,



Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

- Pendant leur formation,
- puis tout au long de leur « carrière »

Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

- Pendant leur formation,
- puis tout au long de leur « carrière »
- leurs lettres de mission les enjoignent à piloter de façon très fléchée

Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

- Pendant leur formation,
- puis tout au long de leur « carrière »
- leurs lettres de mission les enjoignent à piloter de façon très fléchée
- ils sont investis d'un mandat reçu de leur hiérarchie

Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

- Pendant leur formation,
- puis tout au long de leur « carrière »
- leurs lettres de mission les enjoignent à piloter de façon très fléchée
- ils sont investis d'un mandat reçu de leur hiérarchie
- Ils se prennent pour des patrons d'entreprise

Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

→ ils doivent faire bouger les choses, changer la politique de l'établissement, reprendre le bahut en mains etc... Il y a une logique que certain-e-s comme Evelyne Bechthold- Trognon qualifie de souterraine(p 80).

Apprendre à dire NON

Les chefs d'établissements sont formés au néo management

→ ils doivent faire bouger les choses, changer la politique de l'établissement, reprendre le bahut en mains etc... Il y a une logique que certain-e-s comme Evelyne Bechthold- Trognon qualifie de souterraine(p 80).

→ Pour atteindre les objectifs définis dans la mystérieuse lettre de mission ils devront utiliser des moyens divers et variés et c'est ce que nous voyons se mettre en place.

Notre objectif aujourd'hui :

→ Se servir des situations que nous avons traitées ces derniers temps (en S2 et en CHSCT), pour voir comment nous pouvons ne plus subir et donc dire -NON -

Notre objectif aujourd'hui :

- Se servir des situations que nous avons traitées ces derniers temps (en S2 et en CHSCT), pour voir comment nous pouvons ne plus subir et donc dire -NON -
- Car une fois qu'on a repéré les intentions, les techniques et le vocabulaire associé à ce genre de management, et donc qu'on est conscient des enjeux, on peut alors déculpabiliser et déjouer les pièges.



L'intention politique



L'intention politique

Attention à ne pas toujours penser que les chefs sont pathologiques, bien souvent ils répondent à des attentes de la hiérarchie, c'est donc que l'IA a la volonté de les laisser faire, et peut-être même les y encourage puisqu'à tous les échelons chacun-e a une lettre de mission. Il s'agit d'une politique mise en place qui doit être pérenniser.

L'intention politique

- transmission du modèle à mettre en place
- Faire avaler la logique comptable -> faire des économies -> faire mieux avec moins → privatisation lente mais venue de loin puisqu' évoquée dans des instances internationales telle l'OCDE
- occuper le temps des agents pour qu'ils n'aient plus l'énergie de lutter, qu'ils se soumettent et semblent ainsi valider l'organisation
- Individualiser et donc tuer le collectif - opposer les individus entre eux - attaquer ceux celles qui s'opposent

L'intention politique

- transmission du modèle à mettre en place
- Prime au mérite : pression de chaque instant - nécessité de “se vendre” sans cesse, de justifier..
- évaluation « à tout va » ...et en particulier l'auto-évaluation des établissements y compris celles des élèves le plus tôt possible, obligation de résultats ou apparence de....

L'intention politique

→ dérégulation locale (autonomie),
territorialisation et destruction du caractère
national de l'EN

L'intention politique

→ dérégulation locale et destruction du caractère national de l'EN

En laissant faire des chefs, ils arrivent à imposer localement des choses qui deviendront plus tard un modèle à imposer :

- Expérimentations

ex: cours de 45 min à Faremoutiers



Les techniques récurrentes



Les techniques récurrentes

→ individualiser afin d'isoler certains des autres, fragiliser, pour cliver les équipes, distribuer des HSE ou IMP à certains et pas à d'autres → la « double peine » des femmes

Les techniques récurrentes

→ individualiser afin d'isoler certains des autres, fragiliser, pour cliver les équipes, distribuer des HSE ou IMP à certains et pas à d'autres → la « double peine » des femmes

--> imposer des projets, se mêler autoritairement de pédagogie donc laisser entendre que les enseignants ne sont plus artisans de leurs pédagogies y compris surtout de leurs évaluations etc

Les techniques récurrentes

→ les injonctions paradoxales : faire mieux avec moins ...C'est impossible à faire donc cela génère de la souffrance .

Les techniques récurrentes

→ les injonctions paradoxales : faire mieux avec moins ...C'est impossible à faire donc cela génère de la souffrance .

→ psychologisation : faire porter la responsabilité sur les personnels : utilisation de la culpabilisation de la peur même, en commençant par une stigmatisation de personnes

« vous allez bien ? » - « Vous avez l'air fatigué » - « vous êtes dans le ressenti»...



Les moyens d'action



Les moyens d'action

→ Au quotidien / sur le long terme :

Les moyens d'action

- Au quotidien / sur le long terme
- individuellement /Collectivement
- individuellement : rédiger des saisines donc s'inquiéter de l'existence des divers outils et les signaler à tous les personnels
- Collectivement : Solliciter le S2 - Poser des HIS

Les moyens d'action

→ noter tous les faits très précisément et avec les dates

Les moyens d'action

- noter tous les faits très précisément et avec les dates
- Faire remonter les dysfonctionnements : soit par le S2, soit par le CHSCT selon les cas.

Les moyens d'action

→ garder en tête que le vivier de chefs est vide :

Les moyens d'action

→ garder en tête que le vivier de chefs est vide : ils ont du mal à recruter et donc ils essaient de garder en fonction même les chefs qui dysfonctionnent

Les moyens d'action

- garder en tête que le vivier de chefs est vide : ils ont du mal à recruter et donc ils essaient de garder en fonction même les chefs qui dysfonctionnent
- si aucune remontée n'est faite à l'IA: c'est que « tout se passe bien localement »

Les moyens d'action

- garder en tête que le vivier de chefs est vide : ils ont du mal à recruter et donc ils essaient de garder en fonction même les chefs qui dysfonctionnent
- si aucune remontée n'est faite à l'IA: c'est que « tout se passe bien localement »
 - A la 1ère remontée , L'IA joue la montre et gagne du temps en parlant d'accompagnement, de problème relationnels, de difficulté des collègues à s'adapter à une nouvelle direction.....

Les moyens d'action

→ une seule remontée ne va pas être suffisante pour déstabiliser le pouvoir du chef défaillant

→ Il faut donc systématiquement nous faire remonter les dysfonctionnements de manière à prouver que la situation n'est pas réglée

- Parfois ça prend du temps :

ex : Pontault – 3 ans

- Parfois cela prend moins de temps :

ex : Mitry