

Spécial
Maltraitance
au travail

Supplément au n° 285 mai 2017 - S O M M A I R E

p.1 : présentation - p.2 : CAPD disciplinaire ; ASL ; avis du CHS-CT - p.3 à 6 : trois « affaires » emblématiques – p.7 et 8 : témoignages.

Dépôt légal : à parution - ISSN : 1145.9603 - CAPPAP : 1019 S 07 134

Directeur : Martine Thébault-Jarry - Mensuel (10 n°/an) - Imprimé à l'UD-FO, Grenoble

SNUDI-FO 38, Bourse du Travail, 32 Av. de l'Europe, 38030, Grenoble Cedex2

04.76.40.69.29 - snudifo38@free.fr - www.snudifo38.com

DESTINATAIRE

Maltraitance institutionnelle banalisée... Mépris hiérarchique décomplexé... Que faire ?

Depuis des mois, tout particulièrement depuis le début de la contre-réforme des rythmes scolaires, de plus en plus de collègues font appel au syndicat après avoir été mis en cause par la hiérarchie. Le point de départ repose souvent sur les mêmes situations : élève à trouble du comportement intégré dans une classe « ordinaire », relations difficiles avec une famille, avec un élu... Mais l'exception tend à devenir la règle : la hiérarchie rend les collègues uniques responsables des difficultés, les dénigre, et parfois les menace de sanctions !

Incompris, sans soutien, les collègues qui dans la plupart des cas se sont dans un premier temps adressés à leur IEN pour les aider à trouver une solution, entrent dans une spirale destructrice : fatigue, arrêts maladies à répétition, dépression... ou présentéisme sous médicaments.

La revue de la MGEN a publié une enquête, datant de 5 ans déjà (un an avant la « réforme » des rythmes scolaires) dans laquelle un constat - déjà alarmant - était noté : un nombre important d'agressions d'enseignants dans 30% des cas effectives sur le lieu de travail, la hiérarchie étant impliquée dans des proportions non précisées.

L'enquête du CHS-CT de l'Isère menée en mars 2016 l'a montré : 85 % des enseignants estiment que leur santé a subi un « impact négatif » du fait de l'application des décrets Peillon-Hamon. C'est énorme ! Et le déni de la Directrice académique, le silence absolu du rectorat comme du ministère constituent en soi l'expression d'un profond mépris institutionnel – mépris officiel pourrait-on dire - pour l'ensemble des enseignants, et pas seulement ceux du premier degré, et permet en partie de comprendre la maltraitance individuelle constatée.

La lecture des pages suivantes doit permettre de tirer plusieurs enseignements. Les deux plus importants doivent être cités ici : en cas de difficultés avec la hiérarchie, surtout ne pas rester seul, et prévenir immédiatement le syndicat, qui est à même d'aider à construire la meilleure défense possible, et à prendre les décisions indispensables, parfois urgentes.

Bien entendu, et nous le répétons, les contre-réformes successives ne peuvent que favoriser l'arbitraire d'une hiérarchie désormais chargée à tous les niveaux de les imposer contre la profession, contre l'instruction des jeunes générations, et c'est pourquoi Force Ouvrière agit pour leur abrogation, et invite les collègues à rejoindre ses rangs afin d'être plus forts, plus unis, pour gagner.

Il n'en reste pas moins que les nouvelles « missions » dictées par le ministère sont de plus en plus appliquées avec zèle à tous les échelons par la hiérarchie. Il nous est donc apparu important de prévenir, afin d'éviter d'avoir à tenter de guérir. C'est la vocation de ce supplément de *L'instruction publique*.

Que chacun en fasse bon usage.

Première alerte

Il y a deux ans, un collègue a été accusé par courrier à l'IEN de maltraitance en classe. Le dénonciateur était parent d'un élève d'une autre classe. La DASEN a décidé, sans que le collègue ne puisse s'expliquer, de le suspendre à titre conservatoire tout en convoquant une CAPD disciplinaire. Le collègue risquait la radiation. Les responsables de son syndicat s'y refusant, le SNUDI-FO a pris en charge sa défense. Quels étaient les trois griefs les plus graves à son encontre ? Avoir donné en punition des « lignes » puis avoir jeté les feuilles à la poubelle, avoir fait des plaisanteries non accessibles à des élèves de CM1/CM2, avoir un niveau d'exigence trop élevé envers ses élèves !

Lors de la commission disciplinaire, une collègue dont la classe était contiguë à la sienne est venue le soutenir, en précisant au surplus que la porte de communication entre les deux classes restait toujours ouverte ; une AVS intervenant régulièrement dans sa classe a également témoigné en sa faveur... Le collègue a néanmoins été sanctionné lourdement : quatre mois de suspension sans traitement !

Le soutien et l'aide du syndicat ont cependant été cruciaux : la radiation a été évitée.

Depuis cette affaire, nous conseillons aux collègues de ne jamais prendre à la légère les accusations dont ils sont l'objet, surtout si l'IEN, ou la DASEN, ne les soutiennent pas, ou (pire) soutiennent les accusateurs, de ne pas tenter de se défendre seul et donc de prévenir aussitôt le SNUDI-FO de manière à pouvoir agir le plus rapidement possible.

Commission disciplinaire

Cette commission fonctionne comme un tribunal d'exception, survivance d'une « justice » d'Ancien Régime, le DASEN étant juge et partie : c'est le DASEN qui instruit le dossier (toujours à charge !), convoque le collègue, propose puis prononce la sanction. Les délégués du personnel doivent voter pour ou contre les propositions de sanction. Une seule abstention de l'un d'eux, et le collègue accusé ne pourra pas faire appel au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat !

Les IEN votent systématiquement les sanctions du DASEN (commission paritaire : autant de membres de l'administration que de représentants du personnel).

La présomption d'innocence est bafouée car l'absence de sanction est exclue du champ des possibles.

CHS-CT : interventions de Force Ouvrière

La DASEN ou le recteur tentent systématiquement d'ignorer ou de contourner les textes en vigueur... Les représentants FO s'appuient sur la réglementation, alertent et rappellent l'obligation de protection des agents par tout chef de service (Recteur, DASEN, IEN) dans la Fonction publique, dans tous les domaines : hygiène, sécurité et conditions de travail. Le 10 novembre 2016, FO a dénoncé le changement majeur que constitue la transformation des SEGPA en ULIS, avec intégration obligatoire des élèves de SEGPA dans des classes ordinaires déjà notoirement surchargées.

FO présente des avis, très souvent votés à l'unanimité des représentants syndicaux, qui seuls votent (Le CHS-CT n'est pas une instance paritaire). Ces avis devraient réglementairement être envoyés à tous les agents dans le mois qui suit leur adoption... Ils sont contraignants : l'administration doit veiller à leur application. Plusieurs des avis de cette année scolaire sont (enfin) disponibles sur le site de la DSDEN. Il est possible de s'en réclamer, et de mettre les chefs de service (dans le département, le DASEN) devant leurs responsabilités.

ASL (Autonome de Solidarité)

2008 : contrat OME (Offre métiers de l'éducation) en partenariat avec la MAIF) ; la défense des collègues en conflit avec la hiérarchie devient difficile...

Novembre 2012 : l'Education Nationale devient par convention « partenaire naturel » de l'ASL. Dans les faits, cette défense est désormais impossible.

Deux avis importants

« Le CHS-CT départemental réuni le 10 novembre 2016 considère que l'absence de réponse de l'administration aux demandes de collègues pour la reconnaissance d'un accident de service leur est préjudiciable. Il préconise l'envoi systématique, dans un délai maximum d'un mois, d'un accusé de réception. »

« Le CHS-CT D réuni le 13 février 2017, considérant les immenses difficultés des personnels confrontés à des enfants au comportement inadapté, considérant les fiches SST ou DGI renseignées de ce fait par des enseignants (ou des AVS), préconise : dès réception d'une fiche SST (santé et sécurité au travail) et DGI (danger grave et imminent) la mise en place dans des délais rapides (quelques jours) d'une réunion entre professionnels, avec obligatoirement le chef d'établissement (l'IEN dans le premier degré) et l'assistant de prévention santé et sécurité du secteur, qui proposera les meilleures solutions et si nécessaire la nomination d'un enseignant supplémentaire sur l'école ou la scolarisation d'urgence en structure spécialisée. »

Au travers de trois dossiers pris en charge par le SNUDI-FO, chacun pourra mesurer à quelle hiérarchie (à quel « patron ») nous avons affaire, et comprendre la nécessité de ne pas être seul pour traiter avec elle.

1 - Enquête après suicide

CHS-CT du 10 novembre 2016 : après refus de la DASEN à une première demande unanime en juillet, est portée à l'ordre du jour la discussion pour une délégation d'enquête suite au suicide de Madame V en juin 2015. Une enquête aurait dû être ouverte puisque la DASEN en a réglementairement l'obligation.

C'est lors de l'immense manifestation parisienne pour le retrait de la loi travail, le 14 juin à Paris, que le père de la collègue a saisi le SNUDI-FO. À partir de cette date, Force Ouvrière a pris les initiatives en direction des autres organisations syndicales pour l'ouverture de l'enquête.

La présidente du CHS-CT ouvre cette discussion en déclarant qu'il n'y a aucun lien entre la situation professionnelle de la collègue et son décès, précisant que madame V n'avait pas de difficultés relationnelles, et qu'elle avait été accompagnée malgré un premier refus d'aide pédagogique.

FO a protesté qu'il était impossible de savoir a priori s'il y avait ou non un lien avec le travail, ce que justement la délégation d'enquête devait déterminer. L'article 69 du décret du 28 mai 1982 précise que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour le service ou l'agent concerné est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves* ». Une circulaire ministérielle l'a rappelé.

La présidente du CHS-CT a dit connaître la réglementation mais assuré une nouvelle fois que les éléments ne démontrant pas de lien entre l'acte et les conditions de travail, il n'avait pas été nécessaire de démarrer l'enquête.

Malgré cette insistance, et une autre concernant le long temps nécessaire au travail d'une telle délégation d'enquête, celle-ci a été décidée à l'unanimité, et constituée. C'est une incontestable victoire ! Immédiatement à modérer car sa première réunion n'a pas pu se tenir avant janvier. À tempérer aussi car la hiérarchie prétend que les membres du CHS-CT seraient des « tiers » à tenir à distance des travaux de la délégation d'enquête pour cause de nécessaire confidentialité.

CHS-CT du 13 février : un « **point d'étape sur la délégation d'enquête suite au décès de madame V** » a été porté à l'ordre du jour... Seul le représentant de FO a pris la parole.

Il a fallu protester contre le contenu d'une lettre de la DASEN au mari de madame V, laissant entendre que celui-ci aurait pu décider de l'arrêt de l'enquête, et de plus osait conclure avant même que l'enquête ait commencé : « *L'analyse des premiers éléments ne laisse pas paraître de lien entre le travail de madame V. et son décès. Aussi, je vous sollicite en tant qu'ayant droit de madame V., pour savoir si vous donnez votre accord à l'ouverture de cette enquête.* » Le mari de la collègue nous a envoyé cette lettre, et sa réponse. Le représentant de FO l'a lue, car la présidente du CHS-CT n'en faisait pas mention. Extrait : « *Nous étions heureux en couple, bien installés dans le Vercors, bien intégrés socialement, sans problèmes financiers. Je ne vois aucune cause personnelle à la dépression de [ma femme], et je suis convaincu que mon épouse serait toujours bien vivante s'il n'y avait eu le CAPA-SH et l'IME. Je vous remercie d'apporter le plus grand soin au déroulement de cette enquête.* »

Malgré deux demandes successives, la directrice académique refuse de convoquer une réunion supplémentaire du CHS-CT, avec pour objet le suivi des travaux de la délégation d'enquête, ainsi que le suivi des avis votés depuis deux ans, celui des préconisations à porter sur les fiches SST, et celui des préconisations faites lors des visites d'établissement,

qui ne sont jamais traitées correctement par manque de temps.

Ce refus a conduit le coordonnateur interdépartemental de la FNEC-FP-FO à écrire au recteur, et à saisir notre représentant au CHS-CT M. Extrait :

« *La Directrice académique [...] se réclame de la demande imaginaire d'une « réunion extraordinaire » pour contester tout caractère d'urgence pouvant justifier la réunion demandée. Pourtant, il s'agit d'une demande de « réunion supplémentaire ». Elle y ajoute plusieurs autres prétendus « motifs de refus » argumentés, qui ne sauraient pourtant justifier, ensemble ou séparément, la non convocation du CHS-CT. Dans la mesure où ces argumentations posent d'autres problèmes importants, ils font l'objet de l'annexe jointe à la présente.*

Le fait est que la réglementation fait obligation à tout DASEN de réunir dans les deux mois le CHS-CT du simple fait que trois représentants titulaires en ont fait la demande, et qu'il n'est pas prévu que ce soient aux DASEN de juger de la pertinence de la demande.

Dans l'attente de votre intervention, qui doit permettre la proposition par madame la Directrice académique d'une date de réunion du CHS-CT départemental, je vous prie de recevoir, etc. »

NB : la totalité du courrier et son annexe sont à lire sur notre site : www.snudifo38.com

2 – Violent acharnement hiérarchique

Plusieurs éléments ont été publiés sur notre site dans la rubrique « le syndicat défend les collègues », marquée par la vignette ci-contre.

Une collègue, à son retour de congé maladie pour « épuisement professionnel majeur », puis « burn-out », a reçu une lettre de la DASEN. Extrait : « Vous avez reconnu ces actes [dont vous vous êtes rendue coupable sur un élève de votre classe] devant l'Inspectrice de votre circonscription qui vous a reçue à ce sujet.

Ces faits [...] présentent un caractère inadmissible et que je qualifie de fautif. De surcroît, en ne procédant pas à l'information ni de [...] ni de votre supérieur hiérarchique vous avez totalement failli à vos obligations tant d'enseignante que de directrice de l'école. La gestion de cet évènement inacceptable m'apparaît totalement intolérable.

Je déplore un tel comportement d'autant qu'il apparaît, au vu de témoignages de nombreux parents qui me sont parvenus directement et qui ont été versés à votre dossier que des attitudes similaires constituant pour les élèves un climat de violence psychologique avaient déjà été constatées [...].

Je vous avise que de tels comportements ne peuvent demeurer impunis et qu'une procédure disciplinaire sera engagée à votre rencontre. »

La machine était donc lancée pour une CAPD disciplinaire et, sur la base d'outrances jamais encore relevées dans un courrier administratif, de lourdes sanctions... avant l'affaire suivante, fabriquée dans la même circonscription grâce au même zèle de la même IEN sans scrupule ! **Grâce au patient et pugnace travail syndical et à celui de la collègue en relation avec un camarade du bureau du SNUDI-FO, la DASEN a dû renoncer : il n'y a pas eu de CAPD disciplinaire, et la cause de l'épuisement professionnel a été reconnue accident de service.**

Comment les choses se sont-elles passées ?

Tout d'abord, la collègue n'a pas attendu de consulter son dossier administratif pour répondre. En relation avec le syndicat, elle a répondu immédiatement par recommandé avec accusé de réception. Extraits de son courrier : « C'est avec attention que j'ai pris connaissance de votre courrier. Je [...] consulterai mon dossier administratif, accompagnée d'un représentant de mon syndicat.

Le moment de stupeur passé, je tiens [...] à rétablir les faits. En effet, les deux premières phrases que vous mettez en avant pour justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire à mon rencontre ne sont pas conformes à la réalité. [...]

J'ai été reçue [...] par madame l'Inspectrice avec [un] représentant du SNUDI-FO ; [...] J'ai notamment [...] donné les raisons pour lesquelles il n'y avait aucun motif d'information ni pour ma hiérarchie ni [...].

Lors de cet entretien à mon initiative, j'ai également remis en main propre à madame l'Inspectrice, un courrier relatant par le menu toute la journée [concernée], ainsi que 21 lettres [lettres de soutien à la collègue] de parents. [...]

J'ai donné à la gendarme qui a procédé à mon (éprouvante) audition à la gendarmerie [...] les mêmes explications. Comme vous le savez certainement, cette audition a permis au procureur de la République de classer sans suite la plainte effectivement déposée.

[...] il est fait état de mes prétendues « attitudes similaires », prétendument « déjà constatées », qui auraient constitué pour les élèves un « climat de violence psychologique »... Ces graves accusations sont également utilisées pour appuyer le lancement de la procédure disciplinaire. Elles sont diffamatoires et je les réfute catégoriquement.

Les inspecteurs de circonscription qui se sont succédé depuis ma nomination [...] ne m'ont fait part ni de ces accusations, ni d'accusations similaires. Tout au contraire : mes rapports d'inspection [...] font tous état, concernant mon travail d'enseignante, de ma « compétence », de ma « disponibilité »,

de mon « calme », de l'« excellence de [mes] qualités relationnelles » avec les enfants, du « climat de travail calme et serein », du « climat de confiance » qui règne dans ma classe, des « élèves respectueux et à l'écoute »... C'est peut-être l'une des raisons qui avaient conduit madame l'Inspectrice à proposer de scolariser [dans ma classe] en novembre [...] un deuxième enfant [à profil particulier].

Concernant mon travail de directrice, les rapports soulignent successivement mon « efficacité » et la façon « tout à fait satisfaisante dont [j]'assume les missions qui [m]'incombent ».

Je souhaite désormais simplement pouvoir poursuivre et assurer mon travail d'enseignante et mes fonctions de directrice dans la sérénité. »

Le SNUDI-FO avait demandé à être reçu en délégation en urgence suite à la consultation du dossier administratif de la collègue, qui contenait 5 lettres d'anciens parents, et un compte-rendu de l'entretien avec l'IEN - établi par l'IEN. Ce (prétendu) compte-rendu a provoqué un courrier du SNUDI-FO à la rédactrice puisqu'il était largement émaillé de contre-vérités, et omettait plusieurs éléments importants.

Extrait de la seconde lettre de la collègue à la DASEN, elle aussi envoyée en recommandé avec AR :

« [Mon syndicat] m'a fait part de la demande du Directeur des Ressources Humaines. Suite à l'étude attentive de toutes les pièces photocopées de mon dossier administratif, je suis effectivement en mesure de confirmer [...] les termes de mon courrier du 15 mai : « Je conteste absolument les lettres qui tentent de m'accabler. » [...]

Tout d'abord, il me faut contester la totalité de votre courrier daté du 9 mai, dont j'ai pris connaissance le 13 mai. [...] Les conditions de travail extrêmement difficiles de cette année sont en cause : depuis la fin du mois de septembre,



mes demandes répétées d'intervention du RASED pour plusieurs élèves en difficulté, dont certains au comportement extrêmement perturbateur, sont restées vaines. Je l'ai écrit le 25 novembre à madame l'Inspectrice (courrier joint) [...].



je confirme ici que face à la violence de l'ensemble de votre lettre recommandée du 9 mai, mais particulièrement face à cette accusation en forme de verdict, totalement

illégitime, un énorme sentiment d'injustice m'a envahie. Pourtant, en République, tout accusé - même le pire des criminels - est considéré innocent jusqu'à la preuve de sa culpabilité !

« Inadmissible », « fautif », « déplorable », « inacceptable », et « intolérable »... Les faits reprochés étant démontrés faux, ces qualificatifs tombent en ce qui me concerne. En revanche, pour les calomniateurs, et pour ceux qui ont passé commande, à commencer par le maire, ils sont parfaitement adaptés. Il apparaît indispensable que celui-ci

soit rappelé à ses devoirs concernant son attitude à mon égard, et soit donc fermement invité à se comporter comme il a su le faire depuis

C'est une des raisons pour lesquelles j'ai demandé la protection fonctionnelle.

Ce qui est également « inacceptable », « intolérable »... ce sont les scandaleuses lettres que j'ai découvertes dans mon dossier administratif. [...] Je le demande depuis mon premier courrier : jusqu'à la fin de l'année scolaire, je dois pouvoir travailler sereinement aussi bien en tant qu'enseignante qu'en tant que directrice d'école, [...]. Je souhaite également le retrait du dossier VI de mon dossier administratif et que le préjudice moral subi soit réparé en me rétablissant publiquement dans mon honneur d'enseignante de l'école républicaine. »

Ce courrier était accompagné d'une annexe faisant litière de toutes les accusations, et relevant deux affabulations : il n'y a eu aucun courrier d'un parent d'élève de l'année en cours, mais cinq courriers calomnieux d'ex-parents envoyés « directement » chez l'IEN, pas à la DSDEN, très vraisemblablement rédigés à la demande du maire de la commune !

La DASEN a refusé la promotion de la collègue... Un recours pour excès de pouvoir a été déposé au Tribunal administratif par l'avocat du syndicat.

Des collègues, de plus en plus nombreux, remplissent les fiches des registres SST (santé et sécurité au travail) ... La hiérarchie en protestant du contraire, organise l'obstruction à leur étude en CHS-CT.

Avis du 13 février 2017 :

« Le CHS-CT D réuni le 13 février demande l'envoi à tous les chefs d'établissement (IEN, principaux et proviseurs), dans un délai maximum d'un mois, d'une note de la Direction académique rappelant :

- l'obligation de la mise en place et de la tenue du registre santé et sécurité au travail (article 3-2 du décret de 1982).
- le mode d'emploi des fiches SST (santé et sécurité au travail) et DGI (danger grave et imminent) : toute fiche réceptionnée par le chef d'établissement doit être transmise au chef de service (DASEN), soit après règlement du problème signalé, soit parce que celui-ci n'a pas pu être résolu.

Tout membre du CHS-CT qui le demandera pourra consulter les fiches réceptionnées à la DSDEN. »

3 – Maltraitance institutionnelle caractérisée

Une collègue a été en arrêt prolongé suite au harcèlement assorti de menaces d'une mère d'un enfant très perturbé, et perturbateur. À la rentrée 2015, un autre enfant à comportement particulier est scolarisé dans sa classe. La mère refuse la poursuite de l'intervention d'une AVS. Des équipes éducatives se tiennent, la collègue demande de l'aide ... L'IEN intervient. Les difficultés commencent. Après avoir tenté de se défendre seule, la collègue s'adresse au SNUDI-FO.

Un entretien a lieu avec l'IEN. Celle-ci considère la collègue responsable de la « phobie scolaire » de l'enfant alors que les cahiers d'appel prouvent que ses absences étaient plus nombreuses l'année précédente !

La collègue est convoquée par la DASEN. Elle demande à être accompagnée par un représentant syndical. Nous lui conseillons de consulter son dossier administratif, ce qui est dans un premier temps refusé et oblige (une première !) à une intervention syndicale spécifique, et le report du rendez-vous initial. Dans le dossier administratif : un long courrier de la mère de l'enfant, deux courriers d'élus municipaux, ainsi qu'un prétendu compte-rendu de l'entretien avec l'IEN, écrit par celle-ci, truffé d'erreurs, d'omissions et de contre-vérités, ce qui nécessitera un courrier de mise au point du SNUDI-FO.

Extrait de l'introduction du SNUDI-FO lors de l'audience à la DSDEN. Représentants de l'administration : Mme Tognarelli (IEN Adjointe), Mr Richard (DRH), Mme Aubert (adjointe DRH), le nouvel IEN de la circonscription. La délégation du SNUDI-FO : Claude Ageron, Pascal Bonhomme, Guillaume Vercruysse : « Nous avons demandé le 5 septembre [2016] à être reçus en urgence. Nous ne sommes pas satisfaits d'être reçus aussi tard : le 19 octobre. Entre-temps, Mme YL a été hospitalisée. Nous estimons que c'est la façon dont elle a été traitée par l'administration qui en est la cause. Nous nous étonnons qu'aucun des courriers envoyés n'ait été pris en compte. Nous demandons :

- que l'arrêt de travail de mars 2015 de Mme YL soit qualifié en accident de service. Jusqu'à ce jour, elle n'a reçu aucune réponse à ses demandes répétées.

- que le rapport de l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) qui a visité l'école nous soit transmis.

- qu'elle puisse enseigner sur son poste ou sur un poste équivalent et non sur le nouveau poste imposé.

S'il n'y a pas d'avancées, nous serons dans l'obligation de ne pas nous en tenir à la publication de documents anonymés sur notre site. D'autant que d'autres dossiers préoccupants ont déjà été dommageables pour plusieurs collègues, en particulier dans cette même circonscription.

Le premier entretien à la DSDEN a été essentiellement basé sur le rapport de l'ISST, rapport qui ne figurait pas dans le dossier administratif de la collègue ! Comment organiser sa défense dans ces conditions ? Mme YL est ressortie de cet entretien abattue. Elle a été arrêtée par son médecin. Elle devait reprendre mi-juin, mais la DASEN le lui a interdit.

À cette rentrée, elle a été déplacée, sans justification : elle a appris à 8h20 son exclusion de son école, avec annonce d'un rendez-vous à 15h30 avec l'IEN ! Les courriers de la DASEN ont blessé l'honneur d'enseignante de la collègue en reprenant les calomnies de la lettre de la mère d'élève, pourtant toutes démenties par courrier.

Lecture des courriers de la DASEN de juin et d'août 2016... Ces courriers sont inacceptables, sur le fond comme sur la

forme. Le dernier courrier du syndicat, comme les autres, n'a pas reçu de réponse. Extrait : « *Madame YL vous a envoyé un courrier le 6 juillet, qui reprend tous les griefs de la longue lettre de la mère d'élève la mettant en cause, et qui démontre que ces griefs ne sont pas fondés. Elle a aussi repris les lettres du maire et d'une adjointe, et démontré là aussi que les reproches attribués n'ont strictement aucune base. Comment, et pourquoi, est-il possible de ne pas en tenir compte ?* »

Le nouvel IEN [qui n'a pas démenti] a annoncé aux directeurs réunis qu'il avait pour charge de « rétablir la confiance » dans la circonscription Ce n'est pas anodin. Le cas de Mme YL est emblématique : dans cette circonscription de nombreux collègues ont été en arrêt maladie long. Certains le sont encore. Il n'est pas possible de traiter des enseignants de telle manière.

Nous attendons des dispositions, des réponses. »

Nous avons obtenu satisfaction sur un point : la collègue a enfin reçu le courrier attendu pour la requalification en accident de service de son accident de mars 2015. En revanche, la demande du rapport de l'ISST, officiellement désormais unique base pour refuser à la collègue le droit de rejoindre son poste, est restée vaine.

La DASEN est restée muette... FO a présenté l'avis suivant en CHS-CT (unanimité) :

« *Le CHS-CT réuni le 10 novembre 2016 demande la stricte application de l'article 56 du décret du 28 mai 1982 modifié le 28 juin 2011 (article 50 du décret initial) : « Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail. »*

En conséquence, le CHS-CT de l'Isère demande à ce que tous les membres du CHS-CT reçoivent la liste exhaustive des visites effectuées au cours de l'année scolaire 2015/2016 par monsieur Larnaud, ISST, et les observations et préconisations faites pour chacune de ces visites.

Pour la présente année scolaire (2016/2017), le CHS-CT demande à ce que ses membres soient informés de toutes les visites de l'ISST et que leur soient communiquées au fur et à mesure les observations qui leur sont liées. »

À ce jour, cet avis n'est pas suivi d'effet. Les observations de l'ISST concernant sa visite dans l'école de la collègue, comme pour toutes les autres visites effectuées, demeurent inaccessibles...

Retour possible à une ingérence politique dans la carrière des enseignants, fonctionnaires d'Etat

Extrait du courrier de l'adjointe au maire : « *Au-delà des épisodes fâcheux [non cités] rencontrés avec ces deux enseignants, fort préjudiciables à l'école et à son environnement [en quoi ? Mystère !], c'est que de la sorte, les enfants ne sont pas toujours le centre d'intérêt. [...] Je sais fort bien que vous ne disposez d'aucun moyen légal pour prévenir cette « manière de servir » [reproche est fait auparavant des trop longs congés pour maladie], comme je sais qu'il ne m'appartient pas d'intervenir dans cette intention. Mais je tenais à vous exprimer la contrariété grandissante qui est la mienne. »*

Extrait du courrier du maire : « *Nous faisons suite à l'entretien que nous avons eu ce jeudi courant, relatif aux difficultés rencontrés dans notre école, aux agissements de l'une de ses enseignantes et à la déscolarisation d'un élève qui l'a provoquée. A notre demande, la maman de cet élève nous a accordé [le monde à l'envers !] un long entretien ... au cours duquel nous avons pu mesurer la gravité ... les conséquences. [...] Aujourd'hui, c'en est trop. Nous en appelons à votre institution pour qu'elle traduise dans ses instances compétentes ces derniers agissements [...] »*

Dans sa lettre de réfutation des huit pages calomnieuses de la mère d'élève, la collègue écrit en introduction : « *[...] toute la lettre est émaillée de considérations sur la nécessité que parents et enseignants travaillent main dans la main, et la haute considération que cette dame aurait pour l'institution républicaine, mais aussi d'une bizarrerie : se réclamer de la défense de l'Enfant en général, et non de son propre enfant. »*

Elle poursuit : « *Sur la base de cet échafaudage mensonger, madame ... se permet de demander explicitement ma mise hors de l'Education Nationale. Avec quelques recherches sur Internet, on s'aperçoit que les accusations générales lancées se trouvent sur des sites spécialisés pour être utilisés contre les enseignants de l'Ecole de la République, et que ce n'est pas nouveau. »*

Après sa première scandaleuse éviction de son école, la collègue écrit : « Je ne conçois pas comment il est possible de remettre en cause mon honneur d'enseignante sur la base de huit pages de calomnies et de mensonges, puis de remettre de la même façon en cause mon intégrité professionnelle parce que des parents, très nombreux d'après votre courrier, ont décidé de « dénoncer la situation qui me serait faite après [ma] venue à l'école. » Je serai donc à la fois coupable parce que dénoncée, et coupable parce que défendue. »

Dans une lettre à l'IEN, qui assure que les propos tenus au téléphone par cette mère d'élève sont confirmés par les huit pages les reprenant, le SNUDI écrit : « Notre collègue a été très affectée par la haineuse calomnie subie l'an passé de la part de la mère d'un de ses élèves, calomnie que vous avez reconnue. Suite à cet accident de service, elle a d'ailleurs été mise en arrêt maladie, et est aujourd'hui en train de se reconstruire. Néanmoins, madame YL assure son travail de professeure des écoles avec dévouement et compétence. Aussi je me permets, avec une certaine



gravité, de m'interroger sur l'objectif de votre courrier, qui, comme je viens de le montrer, ne tient pas compte des éléments apportés durant notre entretien.»

Dans l'entretien du 19 octobre, le SNUDI-FO a lu le courrier de l'IEN de fin janvier 2016 remettant en cause le professionnalisme de Mme YL, et prouvant que le point de départ est bien l'élève en difficulté. Contre l'évidence, l'administration a maintenu que « le point de départ est le rapport de l'ISST ».

Le SNUDI-FO a déclaré en guise de conclusion (provisoire) : « La manière dont les choses se sont passées a annihilé tout aspect éventuellement positif : laisser une collègue à la santé fragile gamberger plus de sept heures en attente d'une « annonce difficile » sans aucune autre précision, ce n'est pas une aide, c'est tout l'inverse. La délégation a réaffirmé la triple catastrophe de rentrée en cours : pour Mme YL (et pour ses élèves), et pour les deux autres collègues concernés, nommés au dernier moment sur un nouveau poste. »

Malgré les désillusions, il faut retenir qu'une fois encore la CAPD disciplinaire annoncée a été de fait annulée, et que l'administration a dû reconnaître le 19 octobre qu'il n'y avait « pas de doute sur les qualités professionnelles de la collègue ». Cette reconnaissance affaiblit considérablement toute l'argumentation de la hiérarchie.

Témoignages

« Les courriers de la DASEN sont remplis de propos haineux qui rabaissent et renvoient une image monstrueuse. On peut alors penser à ouvrir une fenêtre, et sauter ! Dans ces moments de grande détresse, on n'a plus la force de se battre, on ne peut plus réagir.

Le syndicat joue un rôle essentiel pour comprendre, analyser, guider, soutenir face à ce rouleau compresseur de l'administration. Le représentant du syndicat joue un rôle vital lors des entretiens avec l'IEN ou à la DSDEN, car il peut intervenir en ajoutant des éléments impossibles à exprimer à son supérieur hiérarchique en tant que fonctionnaire.

Mon dossier à charge a été monté de toutes pièces. La DASEN avait opté pour la CAPD disciplinaire, mais grâce à la ténacité du syndicat – une bataille de presque un an ! - elle n'a pas eu lieu. J'ai néanmoins eu un blâme, dont j'ai contesté tous les soi-disant motifs. La DASEN a refusé ma promotion. Une bataille continue donc au TA.

J'avais demandé de l'aide à l'ASL, qui m'a soutenue et conseillée un certain temps. Mais quand il a fallu s'en

prendre à certains anciens parents et au maire, l'avocat de l'ASL m'a abandonnée. Le syndicat m'a toujours soutenue et épaulée, et si je peux continuer à enseigner, si je peux de nouveau ouvrir ma boîte aux lettres ou mes mails sans avoir la boule au ventre, c'est grâce à lui. Alors un conseil : ne jamais rester seul(e) !

EA

« Ma fille, 33 ans, professeure des écoles depuis 2006, s'est suicidée le 11 juin 2015.

C'était une battante, toujours gaie, souriante, au contact facile, syndiquée et militante, ayant une vie professionnelle et familiale heureuse jusqu'en décembre 2013. Elle connaissait son mari depuis 17 ans. Ils avaient acquis une maison dans un lieu idyllique, n'avaient aucun problème financier, privé ou familial. Ils avaient de nombreuses activités, de nombreux amis, deux enfants (5 et 3 ans) et en souhaitaient un troisième. Tous deux avaient un bon métier, qu'ils avaient choisi et aimait. Le bonheur !

Que s'est-il donc passé sur un peu plus d'une année pour en arriver à cette fin dramatique ?

Enseignante en RASED option E en 2012/2013, elle a voulu se former. Mais elle a été confrontée à des FAITS qui parlent par eux-mêmes :

- une pseudo-formation très succincte de 18 heures (CAPASH option E) en 2013/2014 qui ne respectait pas les textes officiels et donc très énergivore : aucune offre de formation complète de 400 heures depuis longtemps en Isère, et l'arbitraire des jurys en 2014, dans l'Isère en particulier.

- L'avis « défavorable » non unanime reçu en totale contradiction avec ses inspections précédentes, de ses conseillers pédagogiques, et les avis de ses collègues.

- l'hypocrisie flagrante de son inspectrice, et l'attitude inqualifiable de l'IEN ASH.

- malgré la décision « défavorable » du jury, sa nomination en 2014/2015 par les mêmes inspecteurs sur un IME (institut médico-éducatif) en voie d'extinction dans l'année, où elle est SEULE enseignante et n'a aucune formation,

- de septembre à décembre 2014 à l'IME, elle se donne à fond - ses efforts sont salués par le conseiller pédagogique,

- dès la mi-janvier 2015, dépression grave. Mais elle reprend car ses élèves n'ont pas cours faute de remplaçant,

- deux mois d'hospitalisation sans guérison : les cicatrices sont trop profondes.

Mi-juin 2016 sur demande du SNUDI-FO, après rappel à la réglementation, l'administration est enfin obligée d'envisager une commission d'enquête... Sous des prétextes divers, l'enquête ne débute vraiment qu'en février 2017.

Je ne saurais jamais assez remercier le SNUDI-FO 38 pour son combat, d'autant que ma fille n'était pas syndiquée à FO et que l'administration de l'Isère est particulièrement retorse, étant allée jusqu'à diffuser de fausses informations visant à discréditer ma fille.

Derrière ce dossier et celui de bien d'autres collègues il y a des questions fondamentales

- les formations initiales et continues des enseignants et autres personnels de l'EN ;

- la conception des réformes ;

- l'arbitraire de la hiérarchie, une espèce de loi travail dans l'Éducation Nationale avec des accords départementaux, académiques... dérogeant aux règles nationales ;

- des maîtres non formés sur des postes ne correspondant pas à leurs compétences ;

- pas de vrai service de remplacement avec des maîtres formés,

- une politique très nocive envers les enfants en difficulté et les handicapés de toutes natures.

LV

« Lorsque j'ai été accusée à tort et diffamée par un parent d'élève et des élus, je me suis trouvée face au rouleau compresseur administratif dévastateur de la hiérarchie, depuis la circonscription jusqu'à la DASEN.

Adhérente au SNUDI FO, j'ai fait immédiatement appel à ses délégués pour être conseillée dans les démarches à entreprendre et accompagnée lors des différentes entrevues.

Leur soutien et leurs actions ont été indispensables pour défendre une parole contre une autre et prouver calomnies et fausses accusations.

Nous communiquons très régulièrement sur l'avancée du dossier, nous échangeons pour chaque courrier hiérarchique reçu. Les camarades sont également au courant des dégâts personnels et professionnels que je subis. De leur côté, ils m'accompagnent ou me représentent, m'informent des renseignements hiérarchiques qu'ils peuvent obtenir et me conseillent dans les réponses à apporter.

Devant les difficultés que je rencontre dans cette affaire, je n'ose imaginer l'ampleur du traitement administratif que l'on m'aurait infligée si j'avais été seule.

J'espère que cette expérience et mon témoignage serviront à faire prendre conscience aux collègues de l'utilité et de l'urgence à être épaulés et représentés syndicalement.

IL

Je souhaite des renseignements supplémentaires

Je souhaite adhérer au SNUDI-FO

Téléphone : 04 76 40 69 29 - courriel : snudifo38@free.fr - site : www.snudifo38.com

Courrier : SNUDI-FO 38, Bourse du Travail, 32 Av. de l'Europe, 38030, Grenoble Cedex2