

Depuis quelques années, se sont mises en place de nouvelles techniques de management pesantes et agressives.

Les chefs d'établissement en usent et en abusent. Importées du privé, ces méthodes consistent à nous persuader :

- ▶ **que l'on peut toujours faire plus** et surtout **toujours plus de tâches périphériques** éclipant nos savoir-faire professionnels. En dépossédant l'agent de ses savoirs, on le place en situation de fragilité et d'insécurité permanente. Il est ainsi plus facile d'obtenir sa soumission
- ▶ que l'on peut **toujours faire plus avec moins.**
- ▶ qu'un **regard critique** sur les changements imposés équivaut à une **attitude passiste**, conservatrice voire réactionnaire.
- ▶ que **nos établissements** sont et doivent être **en concurrence entre eux** (alors qu'ils font tous partie d'une même entité, l'Éducation nationale, et que nous avons donc des sorts liés, ne serait-ce que par ce que nous sommes amenés à muter).
- ▶ que **nos enseignements sont en concurrence** (voir ce qui se passe en ce moment avec la réforme des lycées).
- ▶ que nous en sommes **en concurrence avec tous nos collègues** pour obtenir des promotions.
- ▶ que la distinction entre nous ne se fera pas sur la qualité de nos enseignements mais sur la **multiplication des « projets »** périphériques.
- ▶ qu'il n'y a pas de salut en dehors du **travail en équipe** alors que, par ailleurs, tout est fait pour nous **isoler et individualiser** nos parcours professionnels.
- ▶ que nous sommes les **seuls responsables des difficultés** que nous pouvons rencontrer.
- ▶ qu'il convient de **nous évaluer par objectif.**
- ▶ que l'évolution de nos traitements ne devrait dépendre que de notre **mérite.** (comme s'il existait pléthore de collègues qui choisiraient délibérément de mal faire leur travail d'enseignant !).

Ces prescriptions, l'insistance avec lesquelles elles peuvent être réitérées et les brimades qu'elles peuvent entraîner si elles ne sont pas respectées sont de nature à générer de la souffrance au travail voire des pathologies psychologiques graves. Si une telle situation s'installe, elle n'est pas acceptable et appelle une réaction qui a d'autant plus de chance d'être efficace qu'elle est collective.

Petit guide survie en milieu infecté par le NMP :

- ▶ **La première des batailles est celle du langage.** Le NMP utilise une novlangue qui vide les mots de leur sens et n'appelle pas les choses par leur nom. « Autonomie » et « décentralisation » deviennent en fait des synonymes « d'autoritarisme tatillon ». Pour combattre le NMP, il faut donc toujours demander à ce que le jargon fumeux et sibyllin soit reformulé en propos clairs et concrets afin de **faire apparaître la réalité des attentes**.
- ▶ **Déconstruire l'argument d'autorité** : si une injonction ou une interdiction s'accompagne d'un péremptoire « c'est dans les textes », demandez à les voir.
- ▶ **Ne jamais se rendre seul et sans motif clairement signifié à une convocation de la direction.**
- ▶ **Ne pas taire sa souffrance** comme une chose honteuse. Si vous souffrez, d'autres aussi et d'autres pourront vous apporter soutien et réconfort. **Tournez-vous vers les représentants du personnel** (du SNES-FSU). Vous avez la garantie avec eux de ne pas être en face de personnes « jugeantes ».
- ▶ **Utiliser le registre CHSCT** (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Un entretien qui se termine par des pleurs n'est pas une situation normale ou ordinaire ; elle interroge sérieusement les conditions de travail. Chaque signalement déclenche obligatoirement la formulation d'une solution formulée par le ou la chef d'établissement pour améliorer la situation.
- ▶ Veillez à ce que ce registre existe, qu'il soit accessible et que son lieu de consultation soit connu de tous.
- ▶ Construire des réponses collectives et syndicales aux injonctions et brutalités du NMP afin de « **dépersonnaliser** » et de « **dé-psychologiser** » la situation
- ▶ **Rendre visible le travail invisible** en le notant, en en parlant, afin de prendre la mesure du temps de travail réellement exercé.
- ▶ **Hiérarchiser collectivement les priorités et les urgences.**
- ▶ **Travailler en groupe**, en dehors des injonctions institutionnelles et **redécouvrir ainsi la valeur de ses savoir-faire professionnels.**



Snes 72

29 place d'Alger 72000 LE MANS

Tél : 02 43 28 69 58

Adresse courriel : snes72@nantes.snes.edu