

Ce jeu dont VOUS êtes l'héroïne / le héros

✧ Départ ✧

Vous êtes personnel de l'éducation, dans le même établissement depuis 4 ans. L'équipe est plutôt stable et l'ambiance y est plutôt cordiale et agréable.

Cette année cependant, des tensions surgissent régulièrement en salle des personnels et cela vous préoccupe.

- ➔ Vous décidez finalement de laisser couler, ça finira bien par se tasser. ➡ **Rendez-vous en ①**
- ➔ Vous allez demander conseil aux chef·fes car, après tout, la gestion des RH (ressources humaines), c'est leur domaine. ➡ **Rendez-vous en ④**
- ➔ Vous en parlez au conseil pédagogique ou conseil des maître·ses. ➡ **Rendez-vous en ⑦**
- ➔ Vous en parlez lors d'un temps entre collègues, sans hiérarchie (heure ou réunion d'infor syndicale, temps du midi, etc.). ➡ **Rendez-vous en ⑨**

- ① Les disputes sont de plus en plus régulières. Elles concernent entre autres les projets financés pour l'année, qui laissent de côté plusieurs classes. Cela force le reste des collègues à choisir un camp et la salle des personnels est de plus en plus divisée.
- ➔ Vous rejoignez certain·es de vos collègues : vous trouvez les choix faits injustes parce qu'ils favorisent une partie de l'équipe au détriment des autres. ➡ **Rendez-vous en ②**
 - ➔ Vous allez demander conseil aux chef·fes car, après tout, la gestion des RH (ressources humaines), c'est leur domaine. ➡ **Rendez-vous en ④**
 - ➔ Vous en parlez lors d'un temps entre collègues, sans hiérarchie (heure ou réunion d'information syndicale, temps du midi, etc.). ➡ **Rendez-vous en ⑨**

- ② Dans l'établissement, l'ambiance a vraiment changé. Il y a des clans qui se parlent à peine, et il y a des collègues totalement isolé·es ou carrément ostracisé·es.
- ➔ Vous décidez de laisser couler : après tout, il y a des caractères incompatibles, on ne peut pas forcer les choses. Il fallait bien que ça arrive... ➡ **Rendez-vous en ③**
 - ➔ Vous allez taper du poing sur la table des chef·fes car iels ne font rien pour arranger les choses. ➡ **Rendez-vous en ⑥**
 - ➔ Vous allez demander conseil aux chef·fes car, après tout, la gestion des RH, c'est leur domaine. ➡ **Rendez-vous en ④**

- ☠ **FIN** – Aïe ! Indifférence, délation, ruptures dans l'équipe... La souffrance au travail finit par prendre de telles proportions que les arrêts maladies se multiplient et que plusieurs collègues ont demandé leur mutation. Le collectif de travail est profondément atteint. Il vous faudra sans doute une aide extérieure (collectifs pédagogiques, organisations syndicales) pour vous ressourcer, reconstruire du collectif et retrouver votre combativité !
- ③

- ④ Les chef·fes convoquent les personnes concernées en entretien. Certaines en ressortent en pleurs, d'autres en colère, mais d'autres semblent satisfaites.
- ➔ Vous décidez de prendre parti : ça ne peut plus durer, il y a trop de favoritisme et d'injustice dans cette équipe ! ➡ **Rendez-vous en ⑥**
 - ➔ Vous en parlez au conseil pédagogique ou conseil des maître·ses. ➡ **Rendez-vous en ⑦**
 - ➔ Vous prenez conseil auprès d'une organisation syndicale car ça vous paraît inquiétant. ➡ **Rendez-vous en ⑤**

- ⑤ Cette organisation syndicale de lutte confirme que ces formes de pression sont inacceptables et génèrent une grande souffrance au travail : il ne s'agit pas de problèmes interpersonnels, mais bien d'une organisation toxique du travail. Le syndicat vous donne des pistes pour résister et vous propose son soutien.
- ➔ Vous décidez collectivement d'établir une liste d'arguments et de revendications et une délégation prend rendez-vous avec les chef·fes pour en parler, au nom de l'équipe. ➡ **Rendez-vous en ⑩**
 - ➔ Vous préférez ne pas faire de vague et attendre que la fin de l'année arrive. La rentrée verra des changements dans l'équipe et ça ira sûrement mieux. ➡ **Rendez-vous en ③**
 - ➔ Fort·es de ces informations, vous décidez d'aller affronter les chef·fes seul·es. ➡ **Rendez-vous en ⑥**



COLLECTIFS DE TRAVAIL ET HIÉRARCHIE...



- 6 **FIN** – Aïe ! Les chef·fes trouvent votre démarche insupportable et font de vous les boucs-émissaires des dysfonctionnements de l'équipe. Et cela fonctionne, vous êtes désormais ostracisé·es et rendu·es responsables des maux de l'équipe. Se défendre, voire se rendre simplement au travail, est devenu difficile. Il vous faudra sans doute une aide extérieure (collectifs pédagogiques, organisations syndicales) pour vous ressourcer, reconstruire du collectif et retrouver votre combativité !
- 7 Bien que votre préoccupation soit le bien-être de l'équipe, les chef·fes, présent·es à cette réunion, se sentent pris·es en défaut et ne supportent pas cette remise en question. Iels lancent un ultimatum : ou bien les tensions s'apaisent, ou bien iels demandent à leur hiérarchie une inspection d'établissement pour remettre les choses à plat, ... et chacun·e à sa place...
- Tout le monde prend peur et choisit de ne pas faire de vague et d'attendre que la fin de l'année arrive. La rentrée verra des changements dans l'équipe et ça ira sûrement mieux. **Rendez-vous en** 3
 - Plus tard, chez vous ou avec quelques autres collègues, vous prenez conseil auprès d'une organisation syndicale car ça vous paraît inquiétant. **Rendez-vous en** 5
 - Cela paraît une bonne idée à une partie de l'équipe : un avis extérieur ne peut pas faire de mal et une médiation pourrait se mettre en place. **Rendez-vous en** 8
- 8 L'équipe dont la mission est de faire une « inspection à 360° » se présente : son objectif est d'enquêter sur des dysfonctionnements internes et d'auditionner certains personnels, puis de faire des recommandations à l'administration afin qu'elle agisse en conséquence.
- Une partie de l'équipe est plutôt partante : il faut parler de ce qui ne va pas et évoquer les collègues qui mettent une mauvaise ambiance. **Rendez-vous en** 3
 - Individuellement, vous trouvez cela scandaleux et réagissez vivement en le disant et en quittant la salle. **Rendez-vous en** 6
 - Plus tard, chez vous, vous prenez conseil auprès d'une organisation syndicale car ça vous paraît anormal. **Rendez-vous en** 5
- 9 Tout le monde s'accorde sur le constat : les tensions sont importantes et dégradent les conditions de travail. Mais les désaccords demeurent sur les causes de ces tensions et la manière d'y apporter une solution.
- Vous décidez collectivement d'établir une liste d'arguments et de revendications et une délégation prend rendez-vous avec les chef·fes pour en parler, au nom de l'équipe. **Rendez-vous en** 10
 - Vous décidez de prendre conseil auprès d'une organisation syndicale. **Rendez-vous en** 5
 - Vous mettez en place une médiation entre pair·es pour apaiser les tensions interpersonnelles. **Rendez-vous en** 11
- 10 **FIN** – Bravo ! Les chef·fes font marche arrière et concèdent qu'iels doivent changer leur manière de travailler. Iels promettent que dorénavant, les choix seront débattus et décidés en équipe élargie. Le collectif de travail trouve de l'apaisement et de la combativité en éprouvant ainsi sa force collective.
- 11 La médiation ne fonctionne pas. Les collègues sont de plus en plus remonté·es, d'autant que les chef·fes demandent à l'équipe de présenter de nouveaux projets pour la rentrée suivante.
- Une partie de l'équipe préfère temporiser et se concentrer sur la rentrée. Le travail pourra faire oublier les tensions. **Rendez-vous en** 3
 - C'est l'occasion de revoir la manière dont les projets sont discutés et décidés. Vous élaborez collectivement un argumentaire et de nouvelles façons d'organiser le travail et une délégation prend rendez-vous avec les chef·fes pour les exposer, au nom de l'équipe. **Rendez-vous en** 10
 - La consigne des chef·fes vous paraît aberrante vu l'état de tension dans l'équipe. Vous comprenez que ce ne sont pas tant les caractères individuels qui dégradent les conditions de travail que l'organisation du travail même. Vous improvisez une AG dans le temps de midi et décidez collectivement de vous organiser pour construire et faire entendre vos revendications. **Rendez-vous en** 12
- 12 **FIN** – Bravo, la mèche est allumée ! AG, Registre santé et sécurité au travail, banderoles, tract, préavis de grève, grève reconductible. Les outils à disposition sont nombreux pour se faire entendre et améliorer les conditions de travail de toutes !