

Les rapports de pouvoir au quotidien

Ce que nous font les chef·fes

Les petites phrases des chef·fes...

Votre but ce n'est pas le bon fonctionnement du lycée, votre intérêt n'est pas celui des élèves, pour le dire très franchement, votre but c'est de faire chier votre monde, vous êtes des petits !

Ça suffit les profs, ça a sonné, vous allez chercher les élèves maintenant !

Je peux vous donner le numéro du psychologue du rectorat...

Mais Madame Unetelle, de toute manière, elle devrait changer de métier. En tant que collègues, vous devez bien vous en rendre compte...

Vous êtes fonctionnaire, vous devez fonctionner !

Ces petites phrases de chef·fes ont sûrement fait écho ou réveillé des souvenirs désagréables...et pourtant elles sont réelles et montrent une diversité de pratiques de management : de l'autoritarisme à des pratiques plus sournoises, qui, sous couvert d'accompagnement, excluent voire brisent la confiance professionnelle.

Qu'est-ce qu'un rapport de pouvoir ?

La société et le monde du travail sont structurés ainsi : des groupes d'individus détiennent une autorité et un pouvoir de se faire obéir par d'autres, de part leur place ou leur fonction sociale, politique, économique, professionnelle, etc.

☞ Dans le monde de l'éducation, les chef·fes exercent ce pouvoir sur les équipes : Code général de la fonction publique (article L-121-10), un fonctionnaire « doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, **sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public** ».

Qu'est-ce qu'un rapport de domination ?

On parle de rapports sociaux de domination ou de pouvoir pour désigner le fait que la société se compose, de manière structurelle, de groupes dominants qui cherchent à imposer leurs intérêts et leur vision du monde à d'autres groupes, considérés comme subalternes ou inférieurs, en usant de formes de violences symboliques ou concrètes.

☞ Dans l'éducation, les hiérarchies servent les intérêts des groupes dominants (hommes politiques, patronat via les projets écoles-entreprises qu'ils encouragent) et n'hésitent pas à user de violence pour faire appliquer les décisions venues du dessus.



Pour asseoir son emprise et intimor l'obéissance, l'autoritarisme hiérarchique s'appuie entre autres sur la peur, l'individualisation, les divisions, le consentement et la résignation.



Colloghan, brochure SUD éducation sur les conditions de travail

... Ce que nous font les chef·fes

1- Quelles pratiques pour diffuser la peur ?

- humiliations publiques et discrédit de notre travail
- entretien hiérarchique en-dehors du cadre légal : par téléphone ; au détour d'un couloir ; isolé-es dans le CDI ; des convocations au pied levé, souvent sans accompagnement.

Autant de formes de pression qui font qu'on va travailler avec la boule au ventre, en rasant les murs pour éviter les chef·fes.

2- Quelles pratiques d'individualisation ?

- Ici, il s'agit pour les chef·fes d'évacuer tout ce qui pose problème dans l'organisation du travail et d'en rejeter la responsabilité sur les individus. Vous avez du mal à canaliser une classe de 30 élèves ? C'est que vous avez un problème d'autorité. Vous n'arrivez pas à suivre le rythme des réunions ? C'est que vous avez des problèmes personnels et devriez consulter un ou une psychologue. Tout, sauf la responsabilité managériale et institutionnelle.

- L'individualisation passe aussi par la reconnaissance des un·es et l'invisibilisation, voire le mépris des autres. Certain·es collègues seront ainsi remercié·es et félicité·es tandis que d'autres se verront ignoré·es, voire méprisé·es en public.

3- Quelles pratiques de divisions ?

- Les chef·fes peuvent chercher à mettre en concurrence les personnels : pour être mieux vu·e, pour avoir tel ou tel statut, pour des heures supp, parfois même pour les meilleures classes, pour pouvoir organiser des sorties ou des voyages qui soient acceptés, il faut passer devant les autres, être les meilleur·es.

- Cette compétition implique bien sûr les meilleures places, mais aussi les pires... On peut ainsi assister à de brutales mises à l'écart : des collègues en difficulté sont stigmatisé·es par la hiérarchie (contractuel·les dit·es incompetent·es, alors que jamais accompagné·es, par ex.). D'autres peuvent servir de boucs émissaires, que l'on rend responsables de la mauvaise ambiance de travail (comme les syndicalistes) et cela va jusqu'au déplacement « dans l'intérêt du service ».

4- Quelle fabrique du consentement ?

Cela passe par l'acceptation des décisions de la hiérarchie du fait de son statut de supérieure. On ne remet pas en cause l'existence des chef·fes. Celles-ci et ceux-ci sont même perçu·es comme nécessaires pour diriger un établissement scolaire et une équipe, faute de quoi ce serait le désordre ou l'apathie. « On a besoin d'un chef, un vrai ! », « on a besoin qu'on nous impose les choses ! », peut-on entendre parfois...

Le consentement à être dirigé·e passe aussi par la délégation des décisions aux différentes instances, auxquelles on ne participe pas, comme le conseil d'administration. Parce qu'il est parfois plus simple ou plus facile de s'en remettre à une autorité qui prend les décisions à notre place. Par manque de temps, par lassitude, mais aussi par peur du débat et de la conflictualité dans les équipes. Et puis, il faut bien le dire, un·e ennemi·e commun·e, ça soude une équipe !

5- Comment l'autoritarisme se nourrit-il de la résignation ?

La résignation, c'est le fait d'accepter, sans se révolter, une chose pénible, désagréable qu'on juge inévitable : résignation face aux moyens insuffisants, aux effectifs de classe excessifs, mais aussi résignation face à un management autoritaire et toxique, à une équipe divisée.

Il y a la souffrance au travail, la fatigue des tensions et des luttes continues, le désarroi face à la multiplicité des attaques contre les services publics, tout cela peut conduire à se détacher du collectif pour se préserver, individuellement, et on peut le comprendre. Certain·es collègues finissent par fuir le collectif de travail, dans certains établissements, les lieux collectifs sont désertés, les salles des personnels sont fantomatiques, les personnels se rendent sur leur lieu de travail et repartent aussitôt leurs horaires terminés. Dès lors, difficile de se mobiliser pour organiser la défense des collègues ou des élèves.



Source : SUD éducation 95



Tant qu'il y aura des chef·fes, de telles pratiques existeront : il faut asseoir son autorité, justifier de son rôle dans l'établissement, se faire obéir en obéissant aux consignes ministérielles. En elles-mêmes, les missions des hiérarchies sont toxiques et impliquent des pratiques autoritaires. C'est pourquoi nous revendiquons la disparition de toutes les formes de hiérarchies dans l'Éducation nationale.