Déclaration liminaire CAPD du 11-2-2014

Je voudrais, au nom du SE-Unsa 68, du SGEN-Cfdt et du SNUIPP-Fsu porter à la connaissance de la CAPD une affaire qui nous interpelle.

En introduction, je vous rappelle que les responsabilités de l'employeur sont définies au regard des principes cardinaux de la prévention énoncés par l'article L.4121-1 code du travail et applicables dans la fonction publique de l'Etat. « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Or il nous semble que l'interprétation a minima de cette injonction qui est faite à notre employeur, est devenue la norme dans notre département.

Je m'explique. Prenons un cas d'école : une enseignante fait l'objet d'accusations extrêmement graves de parents d'élèves. Ces accusations sont formulées dans un courrier à l'intention de l'IEN de la circonscription. Ce dernier, appuyé par M. le Recteur, décide de suspendre immédiatement la collègue dans son intérêt, bien évidemment. C'est la procédure. Il décide aussi de transmettre le courrier au procureur de la république. Là encore, c'est la procédure. L'administration confie à la justice le soin de statuer sur la réalité des faits. Jusque-là, tout va bien : nous sommes tous républicains, nous accordons notre pleine confiance à cette institution.

Or, l'enquête aboutit rapidement : le procureur ne juge pas opportun d'enclencher des poursuites. Un non-lieu est prononcé. Cela signifie donc que les accusations formulées à l'encontre de notre collègue étaient mensongères.

Elle se voit donc signifier sa réintégration. Et c'est là que les choses se gâtent :

1er problème : la collègue manifeste son souhait de revenir sur son poste pour ne pas laisser le doute s'installer, l'administration lui propose de changer d'école si elle ne se sent pas capable de gérer la situation. Ce n'est certes qu'une proposition mais elle est indécente, chacun comprendra pourquoi.

2ème problème : l'accompagnement ou plutôt l'absence d'accompagnement proposé. Comment peut-on se contenter d'un courrier laconique en direction de la mère accusatrice sans éprouver le besoin de mettre clairement les choses au point avec elle ? Sans l'avoir rencontrée, comment peut-on affirmer qu'elle ne représente plus aucun danger et qu'elle va, comme par miracle, je cite « maintenir un dialogue constructif avec l'équipe pédagogique » ? Je peux vous dire que le monologue auquel j'ai assisté était tout sauf constructif ! Enfin, comment peut-on laisser la directrice rédiger une communication de crise sans réel appui ?

L'administration ne peut plus se retrancher devant un quelconque devoir de neutralité. Elle doit prendre pleinement parti pour la collègue injustement mise en cause. Elle a aussi le devoir de reconnaître son statut de victime en prenant toutes les mesures nécessaires pour la protéger. Enfin, l'aspect humain a été complètement oublié dans cette affaire : tout le monde peut imaginer la souffrance que l'enseignante a ressentie. Que lui a-t-on proposé pour se reconstruire ? Pour retrouver sa dignité et son honneur ?

Une des missions confiées aux IEN est la gestion des ressources humaines. Cette partie de leur travail est tout sauf secondaire, elle est essentielle.

Contrairement à certaines insinuations, nous avons toute légitimité pour remettre en cause des décisions de l'administration si elles ne nous paraissent pas justes. C'est même notre devoir de représentants du personnel.

Au regard des problèmes que nous venons de soulever, si un incident devait se produire (ce que personne ne souhaite) l'administration pourrait voir sa responsabilité engagée pour faute inexcusable.