

CONFLITS ENTRE PERSONNELS...

Parmi les dossiers traités par notre Autonomie GRAND OUEST un certain nombre concerne les conflits entre personnels dans les établissements scolaires.

Conflits entre enseignant(e)s , entre enseignant(e) et ATSEM, AESH ou intervenant(e) extérieur(e)..., entre enseignant(e)s et direction...Ce phénomène touche aussi les personnels non-enseignants, agents territoriaux avec leurs employeurs...

Certaines situations sont ressenties comme étant du **harcèlement...**

De plus en plus d'adhérent(e)s nous interpellent ... Bien souvent, le « traitement de ces situations » est du ressort syndical mais nous ne faisons jamais l'économie d'une écoute attentive, de conseils pour éviter toute erreur, d'interventions auprès des délégués du personnel, de l'administration, des mairies...de l'ouverture d'un dossier lorsque cela s'avère nécessaire.

Vous trouverez ci-après une rapide réflexion tirée des situations observées sur les raisons de cette augmentation et sur des réponses à mettre en œuvre.

Pourquoi plus de conflits entre personnels des établissements scolaires qu'avant ?

Il peut y avoir plusieurs raisons pour lesquelles les conflits entre le personnel des établissements scolaires semblent être en augmentation ces dernières années. Voici quelques facteurs et types de conflits qui peuvent être observés :

- **Pression accrue** : Les enseignants et le personnel scolaire sont souvent soumis à des attentes croissantes en matière de résultats et de gestion des comportements des élèves, ce qui peut créer un climat de stress.
- **Changement de « politique »** : Les réformes éducatives fréquentes, qu'il s'agisse des méthodes d'enseignement ou de changements dans les programmes scolaires, peuvent provoquer des désaccords sur la manière d'appliquer ces changements.
- **Manque de « ressources »** : Les établissements scolaires font face à des réductions budgétaires, ce qui entraîne un manque de ressources, de personnel et de soutien, générant des frustrations et des difficultés de fonctionnement.
- **Diversité croissante** : La diversité culturelle et socio-économique au sein des établissements peut conduire à des malentendus et des tensions.
- **Communication défaillante** : Une communication complexe entre les différents niveaux de personnel (direction, enseignants, personnel de soutien) peut entraîner des conflits.

Types de conflits

- **Conflits interpersonnels** : Des désaccords entre collègues sur des méthodes d'enseignement, des approches pédagogiques ou la répartition des responsabilités
- **Conflits de rôle** : Ambiguïté quant aux rôles et aux responsabilités peut mener à des malentendus et à des tensions.

- **Conflits de valeurs** : Différences dans les philosophies éducatives ou les valeurs personnelles peuvent provoquer des désaccords sur des questions telles que la discipline ou l'inclusion.
- **Conflits liés à la gestion** : Désaccords avec la direction sur les décisions administratives, les politiques scolaires ou la gestion des ressources humaines
- **Conflits sur la charge de travail** : Désaccords sur la répartition des tâches, les heures supplémentaires ou les attentes liées à la charge de travail

Des conditions pour un exercice plus serein du métier

Plusieurs études ont montré que le climat scolaire est lié à la cohérence du fonctionnement des équipes au sens large du terme.

Cette cohérence n'est pas obligatoirement d'ordre pédagogique, chacun restant libre de ses choix dans ce domaine. Par contre l'affichage d'un **discours clair vis à vis des élèves et des familles** permet d'éviter, en cas de conflits, qu'un agent se sente désavoué, ou que des élèves ou des parents utilisent les divergences qu'ils perçoivent pour alimenter un conflit.

Cette **cohérence** doit concerner tous les personnels des établissements, être posée comme **principe fondamental** dès le début de l'année en rappelant le rôle essentiel de chacun dans le domaine qui est le sien, et dans le cadre de la réglementation qui concerne chaque statut.

La mise en œuvre du **règlement intérieur** nécessite aussi un temps d'échange pour sa présentation mais aussi pour le "retour d'expérience". Il faut cependant prendre garde de ne pas tomber dans un excès de réunions qui sera très mal vécu par les personnels et mettra à mal toute tentative de travail en cohérence. Attention, on ne peut pas « ajouter » n'importe quoi dans le règlement intérieur. Ce dernier doit être en parfaite conformité par rapport aux textes sous peine de nullité.

Si un premier temps concerne la diffusion des informations et la mise en place des actions, le suivi doit s'appuyer sur des faits réels et voir la pertinence des réponses apportées.

En échangeant sur ces points et en menant une réflexion collective sur l'amélioration des conditions de travail et de fonctionnement, les établissements scolaires peuvent créer un environnement de travail plus harmonieux, réduire les conflits ou mieux les traiter et améliorer la collaboration entre les personnels.

Les militant(e)s bénévoles de l'Autonome GRAND OUEST sont à votre disposition pour une réflexion commune. Si vous le souhaitez, vous pouvez les solliciter pour une rencontre dans votre école, votre établissement.

Une question, un conseil, contactez l'Autonome Grand Ouest

23, rue Louis Gain – 49100 ANGERS

☎ 02.41.88.75.55 ou 06.48.20.15.41 - 24/24 - 7/7

✉ autonome-grandouest@orange.fr / site : <https://autonome-grandouest.fr/>



Solidairement faisons que demain soit un jour serein

Adhérez si vous ne l'avez pas encore fait !

- Sur le site – par retour du bulletin joint

