



COMMUNIQUÉ FO ENSEIGNEMENT PRIVÉ BRETAGNE

Une vraie victoire !

Le 19 mai dernier, une de nos collègues, professeure suppléante, m'a alertée sur des faits particulièrement graves, susceptibles de relever du harcèlement sexuel, mettant en cause son chef d'établissement au collège Saint-Louis La Hublais de Cesson-Sévigné.

Selon son témoignage, une situation particulièrement préoccupante s'était progressivement installée au cours de l'année scolaire, avec des propos à connotation sexuelle, des attitudes et des gestes qu'elle vivait comme intrusifs, humiliants et profondément anxiogènes.

Ces agissements ont eu des conséquences importantes pour cette collègue : stress intense, dégradation de ses conditions de travail, atteinte à sa santé et à sa dignité.

Mais sa situation de professeure suppléante la plaçait également dans une position de grande vulnérabilité. Elle a longtemps hésité à parler, craignant que le fait de signaler ces agissements ne compromette son avenir professionnel et, notamment, la possibilité d'obtenir de nouvelles suppléances.

Signaler : un droit, pas un risque professionnel

En tant que responsable syndicale, mon rôle a été de l'écouter, de l'accompagner et de lui rappeler les dispositifs auxquels elle pouvait avoir recours.

Compte tenu de la gravité des faits qu'elle me rapportait, et avec son accord, j'ai adressé, le 17 juin dernier, un signalement circonstancié à la DDEC du 35. Un second signalement a été transmis dans la foulée au rectorat ainsi qu'à la cellule Stop Discri de l'académie de Rennes.

La DDEC et le rectorat ont immédiatement pris la mesure de la gravité du signalement et ont pris contact avec moi ainsi qu'avec la Fondation des Apprentis d'Auteuil, dont dépend l'établissement.

Une enquête indépendante a alors été confiée à deux avocates enquêtrices mandatées par les Apprentis d'Auteuil.

Menée pendant les vacances d'été, cette enquête a mis en évidence des faits particulièrement graves et le comportement déplacé du chef d'établissement à l'égard de plusieurs collègues.

Le rapport d'enquête n'a pu être remis aux responsables de la Fondation qu'au début du mois de septembre.

Le chef d'établissement a été mis à pied à titre conservatoire, dans l'attente des suites qui seraient données à cette affaire.

C'est hier, mardi 29 septembre, que la décision nous a été communiquée : le chef d'établissement a été licencié.

Le Directeur Régional des Apprentis d'Auteuil s'est adressé aux collègues de l'établissement (par mail) en ces termes :

« Cette décision a été prise après une analyse approfondie ; les éléments relevés sont sérieux et incompatibles avec le cadre de fonctionnement et les valeurs de la fondation. Je précise que ces éléments ne relèvent pas de situations de maltraitance de jeunes.

Notre priorité aujourd'hui est de garantir la continuité de l'accompagnement des jeunes et de permettre à chacun de continuer à travailler dans de bonnes conditions. »

Une issue positive, mais qui ne doit pas masquer le problème

La collègue que j'ai accompagnée a, quant à elle, obtenu un bon poste à la rentrée. La DDEC du 35 a tout fait pour lui permettre de reprendre son activité dans de bonnes conditions.

C'est évidemment une bonne nouvelle.

C'est même, dans cette affaire, une petite victoire : elle a parlé, elle a été entendue et son signalement n'a pas eu pour conséquence de compromettre son avenir professionnel.

Mais cette affaire met en lumière une difficulté que nous connaissons tous : la précarité peut faire taire.

Lorsqu'un enseignant est en situation de suppléance, lorsqu'il dépend de la reconduction de ses missions et qu'il ignore s'il aura un poste à la rentrée suivante, la peur des conséquences professionnelles peut constituer un frein considérable au signalement.

Aucun personnel ne devrait avoir à choisir entre se taire pour préserver son emploi et parler pour se protéger.

Aucun enseignant, et plus encore aucun maître suppléant, ne doit subir la moindre conséquence professionnelle pour avoir effectué, de bonne foi, un signalement concernant des faits qu'il estime graves.

Des dispositifs doivent exister... et être réellement accessibles

Cette affaire, qui m'a particulièrement préoccupée tout au long de l'été, semble également avoir contribué à une prise de conscience.

À cette rentrée, la DDEC du 35 a mis en place une cellule d'écoute dédiée aux situations de harcèlement sexuel.

Nous ne pouvons que nous en féliciter.

Mais une cellule d'écoute ne suffit que si les personnels savent qu'elle existe, peuvent y avoir recours facilement et ont la garantie que leur parole sera entendue, traitée avec sérieux et sans aucune conséquence sur leur carrière.

FO continuera donc à être aux côtés des personnels, titulaires comme suppléants, confrontés à des situations de harcèlement, de discrimination ou de souffrance au travail.

Parce que signaler des faits graves ne doit jamais être un acte de courage.

Cela doit être un droit.

Nathalie Cheikh-Boukal

FO ENSEIGNEMENT PRIVÉ BRETAGNE