

Anti-hiérarchie et autogestion

Du refus des réformes actuelles renforçant « l'autonomie », des hiérarchies locales à l'autogestion et à un véritable refus de la hiérarchie. A l'opposé de cette conception de l'autonomie au service de la logique néo-managériale, notre syndicalisme défend l'autonomie ouvrière, c'est-à-dire que pour s'émanciper, le prolétariat doit développer son autonomie par rapport à la sphère du capital : c'est nous qui travaillons, c'est à nous de nous organiser et de décider.

La hiérarchie, clé de voûte du capitalisme

Le capitalisme est un système où la classe sociale qui détient le capital domine la classe qui travaille. Dans la société capitaliste, la hiérarchie, du grec « pouvoir sacré », régente les rapports humains car le capitalisme ne peut maintenir sa domination envers les travailleuses et les opprimé-es qu'au travers d'un corset de règles, de normes et de représentations. La hiérarchie est la clé de voûte du capitalisme.

La mutation du capitalisme industriel en capitalisme financier et mondialisé engendre une atomisation des collectifs et un renforcement des logiques de soumission à la hiérarchie des travailleuses.

L'Éducation nationale n'est pas épargnée par ce phénomène.

En premier lieu, l'École est **un outil de tri social et de pression économique** que subissent les élèves. Sous couvert de mérite, elle fournit des critères de tri pour l'orientation des filières sélectives. Ce faisant, l'École prépare la division entre travailleuses et rejette la responsabilité de l'échec sur celles et ceux qui le subissent. En cela, l'École prépare et préserve un système économique inique fondé sur la domination du capital (économique, culturel et social). Ainsi les enseignant-es sont incité-es à valoriser chez leurs élèves des normes attendues dans le monde économique.

En parallèle de cela, l'École prend un tour de plus en plus martial. La mise en place du SNU, des journées et des classes défense ainsi que les multiples partenariats avec l'armée sont autant de volontés de soumettre voire d'embrigader la jeunesse. Ces initiatives permettent de masquer les inégalités croissantes à l'origine de « destins scolaires ». Elles participent aussi à la volonté de destruction de l'esprit critique et de l'idéal de liberté et de justice, préalables à la conscience politique et son corollaire la lutte sociale.

Le renforcement des logiques de tri social ainsi que la militarisation de l'École s'accompagnent, sous couvert d'autonomie, d'un renforcement de la hiérarchie dans le fonctionnement de l'Éducation Nationale.

L'autonomie, nouvel avatar de l'autorité hiérarchique

Les réformes actuelles, sous couvert de renforcer l'autonomie des lieux d'enseignement, ne font que transférer l'autorité d'un échelon hiérarchique à un autre.

En effet,

- Dans le premier degré, de nouvelles directions sont créées suite à l'application de la loi RILHAC, instaurant un réel lien hiérarchique entre les directeurs et directrices et les enseignant·es.

- Dans le secondaire, l'autonomie des établissements participe à la logique, revendiquée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, d'un remplacement progressif des fonctionnaires par des embauches de contractuel·les, notamment en conférant aux chef·fes d'établissement (ou aux rectorats) un pouvoir de recrutement de plus en plus fort au détriment du système de mutations contrôlé par les commissions paritaires qui ont disparu. Par ailleurs, le décret n° 2020 – 1030 du 11 août 2020 relatif aux personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale ouvre dorénavant les concours de recrutement aux personnes venant du privé, porte d'entrée supplémentaire des logiques managériales délétères qu'on a pu voir à l'œuvre dans d'autres secteurs.

- L'autonomie amène les établissements du secondaire, pour être « attractifs » par rapport aux autres établissements publics et privés, à proposer des contenus d'enseignement qui renforcent en réalité les inégalités de classe. Aux établissements favorisés les enseignements et filières socialement valorisés (de type études longues, latin, allemand et classes européennes) ; aux établissements populaires les enseignements et filières socialement dévalorisés (une grande partie de l'enseignement professionnel, voies courtes).

- L'autonomie renforce l'ensemble de la chaîne hiérarchique au détriment des personnels en créant des hiérarchies intermédiaires. Les échelons hiérarchiques sont donc étendus à de nouveaux lieux de travail comme les écoles primaires empêchant les possibilités d'auto-organisation par un maillage de surveillance resserré et permanent. Les agent·es en font les frais depuis longtemps, entre le département ou la région, les chef·fes d'établissement et les gestionnaires.

- De plus, les hiérarchies intermédiaires réduisent notre capacité à instaurer un rapport de force. Les chef·fes que nous avons face à nous peuvent très facilement se dédouaner en rappelant qu'ils ou elles sont de simples exécutant·es des décisions ministérielles.

- Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'autonomie managériale permet l'accroissement du pouvoir des président·es d'université dans un cadre national de plus en plus dérégulé : logique de gestion locale de la pénurie ; recours massif aux contrats précaires pour toutes les catégories de personnels ; individualisation des congés, décharges d'enseignement, primes et promotions ; marginalisation des instances élues au profit de directoires ; dérogations au Code de l'éducation ; diplômes locaux payants ; labo de recherche au sein des universités liés à des entreprises. Ce qui est visé, c'est la remise en cause du statut de fonctionnaire pour toutes les catégories de personnels, la mise en concurrence croissante à tous les niveaux, la destruction des collectifs de travail et des solidarités qui y sont associées, la destruction du maillage territorial de l'université publique, l'abandon du cadrage national des diplômes, l'augmentation des frais d'inscription à l'université... A l'image de la loi Blanquer sur l'école de la confiance, c'est une véritable reféodalisation de l'université qui est mise en perspective.

- Les formes d'autonomie actuelles renforcent les inégalités dans l'accès à l'éducation et entre les personnels et s'inscrivent dans une logique délétère d'évaluation de la performance, prévue pour tous les services publics par la Loi organique des lois de finance (LOLF) de 2001. Les lieux d'enseignement sont ainsi tenus de produire des indicateurs chiffrés et de passer des « contrats d'objectifs ».

Il est important de prendre la mesure de la gravité de cette situation, puisque ce renforcement hiérarchique est responsable de souffrance au travail, de burn-out, voire de suicides.

Les compétences concernées par l'autonomie doivent donc être transférées à l'ensemble de la communauté éducative, et non aux fonctions de président-e d'université, de chef-fe d'établissement ou d'inspecteur-trice qui doivent être abolies.

Un syndicat anti hiérarchique qui lutte pour une école autogérée, émancipatrice et libératrice

Face à ces constats, SUD Éducation Lot-Et-Garonne, syndicat de transformation sociale, lutte pour une société égalitaire, sans chef-fe, autogérée. Le mode d'organisation pyramidal, dévastateur, renforce les inégalités présentes dans la société. **Notre positionnement anti hiérarchique ne peut pas être décorrélé de notre démarche autogestionnaire. SUD Éducation Lot-Et-Garonne doit incarner l'école autogérée, émancipatrice et libératrice pour laquelle il lutte.**

1- Construire de l'horizontalité

L'École étant l'un des premiers lieux de socialisation des enfants, il est important que ce ne soit pas le lieu d'une reproduction de rapports de domination et d'une obéissance à une autorité arbitraire. Militons pour une pédagogie émancipatrice dans laquelle la relation professeur-e-élève ne prolonge pas le rapport de domination entre la direction et les personnels.

L'autogestion doit être le modèle d'organisation que nous défendons pour pouvoir lutter activement contre la hiérarchie. Il est nécessaire que chacun-e – personnels et élèves – puisse prendre part aux décisions qui le-la concerne. Seule la communauté éducative est légitime et capable de s'administrer.

Soyons critiques envers les conseils pédagogiques ou les conseils d'administration.

En effet, ces instances n'ont bien souvent qu'un rôle consultatif que les chef-fes d'établissement peuvent instrumentaliser à leur guise. En fonction des situations locales, réapproprions-nous ces instances officielles pour faire vivre des pratiques démocratiques, en exigeant les votes à bulletin secret, en demandant à ce que tous les votes : pour, contre, abstention et NPPV soient comptabilisés, boycottons-les, envahissons-les, ...

Dénonçons les partenariats de l'Éducation nationale avec certains chef-fes d'entreprise (invité au C.A) voire certaines multinationales.

Dans le domaine, par exemple, de l'informatique, privilégions l'utilisation de logiciels libres, dont les valeurs sont celles que nous défendons. De même, dénonçons la privatisation des missions d'orientation et d'information aux métiers. En outre, il est indispensable que le personnel s'approprie les moyens et outils de leur travail et de leurs pratiques. En informatique par exemple, ce sont les personnels qui doivent être décisionnaires dans le choix des outils, matériels ou/et logiciels et ne plus subir les dotations des tutelles territoriales.

Organisons-nous et exigeons de vrais espaces décisionnels où la communauté éducative peut se réunir sans la présence des hiérarchies

Initiations, partout où c'est possible, des directions collégiales comme ce fut le cas dans les écoles primaires, avec une répartition de la décharge décidée par l'équipe pédagogique et étendons ce fonctionnement administratif au secondaire notamment au travers de groupes de travail coopératif qui associent et impliquent tous·tes les personnels ainsi que les élèves.

La spécialisation est l'anti-chambre de la bureaucratie et la rotation des tâches et des mandats est le moyen le plus évident d'y remédier. A l'instar du fonctionnement de SUD Éducation Lot-Et-Garonne, cette rotation permet d'inclure et d'impliquer davantage de camarades « inexpérimenté·es » mais aussi d'éviter les logiques racistes et patriarcales qui, malgré nos engagements, perdurent dans nos pratiques. Ceci, aussi bien dans un objectif d'utilité et de protection du syndicat que dans celui des valeurs que nous portons et de la co-formation constante des camarades.

2- Construire du rapport de force

Nous constatons que notre liberté pédagogique est remise en cause. Notre lutte pour la défendre doit se faire au travers des procédures mais aussi et surtout par le rapport de force.

En effet, le recours juridique ne doit pas être le seul procédé d'action contre la hiérarchie, car le contenu (ou l'absence de contenu) de la loi et son interprétation ne sont pas toujours de nature à favoriser les intérêts des personnels, ni des usagè·es. **L'action juridique ne doit donc pas se faire au détriment de l'instauration d'un rapport de force par d'autres moyens (grève, désobéissance...) pour gagner les conflits.**

- Construisons du collectif sur nos lieux de travail afin de peser dans le rapport de force. Diffusons l'idée d'aller voir les chef·fes à plusieurs. Il est fondamental que les personnels titulaires s'impliquent dans les luttes intercatégorielles, par exemple en soutenant les luttes des précaires.

- Refusons également le flicage des personnels par la hiérarchie. Refusons ou tout du moins interrogeons la hiérarchie sur les signatures que l'on nous demande quand on assiste aux conseils de classe, aux réunions, aux formations. Réaffirmons notre critique des procédures d'inspection, infantilisantes et arbitraires. Rappelons le droit de les contester, voire de les refuser. Revendiquons des évaluations collectives entre pairs, des temps de concertation entre pairs, déconnectés de l'avancement de carrière. Luttons collectivement contre les injonctions présentées comme obligations réglementaires.

- Combattons sans relâche les sanctions disciplinaires injustifiées, et en particulier celles s'attaquant aux droits syndicaux, droit de grève, comme ce fut le cas récemment avec les « 4 de Melle » et les « 3 de Bordeaux ».

Dans les mobilisations et les luttes, travaillons finalement à la construction de cadres d'auto-organisation dans l'ensemble de la société : AG, comités de mobilisation, collectifs plus ou moins pérennes... Dans ces cadres, nous défendrons les pratiques de l'autogestion, de la démocratie et de la lutte contre les oppressions.