

Les Essentielles Normandie

Infos et luttes dans
l'Enseignement Privé

N°9

Harcèlement
au travail



Harcèlement moral dans l'enseignement privé sous contrat.

Dans certains établissements, des pratiques répétées peuvent créer un climat anxiogène pour les personnels. Pressions, prises à partie publiques, convocations hors cadre légal, isolement. Pour illustrer ces mécanismes, la CGT-EP donne ici la parole à Elisa et Sylvie, deux enseignantes qui ont travaillé dans le même établissement.

Entretien croisé : Elisa et Sylvie témoignent de leurs conditions de travail.

1. Quand avez-vous senti que vos difficultés commençaient dans l'établissement ?

Elisa : Mes difficultés ont commencé en 2020, lors du premier confinement. L'établissement voulait imposer Discord, une plateforme que je jugeais non conforme au RGPD et inadaptée. J'ai travaillé via l'ENT et Teams, comme d'autres collègues. J'ai ensuite appris que des élèves avaient été contactés pour vérifier si je leur envoyais bien des cours, ce qui a marqué le début de tensions avec certains membres de la direction.

Sylvie : Pour moi, les difficultés sont apparues progressivement. Un épisode a été révélateur. J'ai été prise à partie dans ma salle de classe, devant mes élèves, pour une simple discussion informelle sur un éventuel changement d'horaire. Ce qui aurait dû rester privé est devenu une scène publique violente, révélatrice d'un climat anxiogène.

2. Quels comportements vous ont fait penser à une forme de harcèlement ?

Elisa : J'ai été accusée publiquement de ne pas avoir travaillé pendant les confinements. Des personnels sont intervenus en plein cours pour me réprimander devant les élèves. Des surveillants m'ont parlé agressivement, ont laissé des messages humiliants sur mes copies et sont entrés dans ma salle pour me faire des reproches. J'ai aussi été convoquée pour une rumeur infondée. Ces faits répétés ont créé un climat de surveillance et de suspicion.

Sylvie : J'ai été convoquée sans cadre légal, sans motif annoncé, et accusée à tort. J'ai été prise à partie publiquement pour des faits mineurs. Mon emploi du temps a été utilisé comme moyen de pression, malgré mes besoins thérapeutiques. J'ai aussi constaté l'isolement de certains enseignants et une atmosphère dissuadant les collègues de s'exprimer. Ces pratiques ont installé un climat anxiogène et punitif.



3. Avez-vous constaté que d'autres vivaient des situations similaires ?

Elisa : Oui. Une collègue a été arrêtée pendant une longue période et n'est jamais revenue. J'ai vu des surveillants parler mal à des enseignants, des collègues pleurer après des échanges avec certains membres de la direction et des rumeurs circuler.

Sylvie : Oui. Ma sœur, assistante d'éducation, a été convoquée sans cadre légal et accusée à tort. J'ai vu des collègues pleurer publiquement après des remarques violentes. J'ai observé un fonctionnement interne où certains personnels étaient clairement isolés tandis que d'autres étaient privilégiés, ce qui créait une division délibérée au sein de l'équipe. Ayant enseigné dans plusieurs établissements avant celui-ci, je n'ai jamais vu un tel climat ailleurs.

4. Quel impact cette situation a-t-elle eu sur votre santé et votre vie professionnelle ?

Elisa : J'ai développé des troubles psychosociaux confirmés par une psychologue du travail du rectorat. J'ai été en arrêt, j'ai consulté une assistante sociale et un médecin. J'ai demandé une mutation pour me protéger. Je ne pouvais plus travailler sereinement, ni assurer mes cours dans un climat de suspicion permanente.

Sylvie : Ma santé s'est dégradée au point de nécessiter un mi-temps thérapeutique. L'emploi du temps qui m'a été imposé rendait impossible ma reprise, avec 15 heures de présence pour 9 heures de cours malgré ma maladie chronique. Je n'ai jamais pu reprendre le travail et j'ai fini par quitter l'établissement.

5. Qu'attendez-vous aujourd'hui de l'institution et de la communauté éducative ?

Elisa : Que les faits que j'ai rapportés soient enfin examinés sérieusement et que les obligations de protection des personnels soient respectées. Je souhaite aussi que soit reconnue la solitude dans laquelle j'ai dû affronter ces situations, l'absence de réponse du rectorat et le désintérêt du diocèse. J'appelle enfin les collègues à rester vigilants et solidaires, la peur des représailles isole celles et ceux qui alertent. Je veux simplement pouvoir exercer mon métier dans un cadre sécurisé, respectueux et conforme à la loi.

Sylvie : Que les pratiques qui créent un climat anxigène soient identifiées et encadrées. Que les mécanismes d'isolement cessent.

Que les personnels ne soient plus dissuadés de s'exprimer. Les enseignants doivent pouvoir travailler sereinement, sans peur, sans pression, et sans intimidation.

Le harcèlement moral s'installe par des faits répétés et l'absence de prévention. Quand des personnels alertent, l'institution doit les protéger et garantir un cadre conforme à la loi. La CGT-EP réaffirme l'importance d'une prévention effective des RPS, d'un traitement rigoureux des signalements et d'un dialogue social respectueux. Donner la parole aux collègues rend visibles les mécanismes qui fragilisent les équipes et nuisent durablement à la santé.

Ces témoignages relèvent de vécus personnels et rappellent l'importance du respect du cadre légal et de la prévention.