

# Les conflits avec les collègues

**Définition** : une tension qui devient officielle, ou un désaccord entre "soi et soi", "soi et les autres", "soi et l'autre" et "entre les autres".

Face à la peur de déstabiliser un système, nous nous soumettons ou nous imposons. Or, le conflit est l'occasion d'évolution, il permet de travailler notre faculté d'écoute et d'empathie, à rencontrer

Les écoles primaires regroupent le plus souvent 4 ou 5 collègues qui se côtoient à longueur d'année, qui partagent les mêmes élèves, les mêmes locaux, le même matériel, la même imprimante et la même cafetière... Des personnalités différentes, un directeur d'école potentiellement mal perçu, un contexte étouffant et un système abrutissant suffisent parfois pour créer une ambiance malsaine.

Les situations conflictuelles inextricables entre collègues ne sont pas rares.



Gérer les conflits est une partie non négligeable du travail de l'enseignant en général. Les principes fondamentaux sont :

- communiquer
- écouter
- différer
- avoir un témoin
- calmer
- se référer à la Loi : poser le cadre

## I- Calmer

Avant d'entrer en communication, proposez à votre interlocuteur un endroit calme pour discuter. Proposez lui éventuellement un café, un verre d'eau... Ne restez pas debout. S'asseoir permet physiquement de faire baisser la tension. Votre interlocuteur se sentira ainsi considéré et respecté.

## **II- Communiquer**

La seule façon de résoudre un conflit passe par l'établissement d'une communication favorable au dialogue, ce qui passe par les mots et l'attitude.

- ne pas se focaliser sur les opinions de chacun
- Fonctionner sur un mode gagnant/gagnant, ne pas chercher à faire ployer l'autre
- Eviter d'imposer son point de vue et de considérer que ce qu'on dit est la vérité absolue
- Ne pas monologuer, faire les questions et les réponses, anticiper les paroles de l'autre
- Maitriser ses émotions
- Accepter le fait que nous ne fonctionnons pas de la même façon
- Ne pas confondre l'image de l'autre et ce qu'il est réellement
- Eviter les comparaisons
- Parler en privilégiant le « je » plutôt que le « tu » plus agressif. Exprimer ses besoins et ses ressentis plutôt que placer l'autre en accusation: « j'ai besoin de » plutôt que « j'ai besoin que tu »
- Dédramatiser si possible.

## **III- Ecouter**

Pour désamorcer un conflit, il ne s'agit pas seulement de tout se dire mais de tout écouter.

Beaucoup de difficultés de relation viennent du fait que nous n'avons pas bien entendu l'autre et que l'autre ne nous a pas bien entendu. Répéter ou reformuler au besoin ce que l'autre a dit nous permettra souvent de vérifier que nous l'avons bien compris. Et inviter l'autre à répéter ou reformuler ce que nous avons dit nous permettra de vérifier que nous sommes bien compris par lui.

## **IV- Différer**

Si la situation est trop conflictuelle à un instant t, il peut être utile de remettre à plus tard une discussion afin de permettre un climat plus apaisé. Laisser retomber la colère est nécessaire.

## **V- Avoir un témoin**

Il est préférable qu'une tierce personne assiste à l'entrevue. L'éventuel compte rendu des faits n'en sera que plus objectif.

Si la situation s'envenime, demandez un rendez-vous à l'IEN et faites-vous accompagner d'un délégué SNALC.

En cas de difficultés relationnelles avec votre directeur, prenez immédiatement contact avec votre délégué SNALC. Comme toujours il faut privilégier la discussion pour que toutes les choses soient dites de part et d'autre dans le seul objectif de tourner la page.

En cas de refus de discussion, même si les relations IEN-directeurs sont souvent courtoises, demandez un entretien auprès de votre IEN. Ce dernier se doit de prendre les dispositions qui s'avèrent nécessaires pour assurer la sérénité indispensable au fonctionnement de l'école.

## VI- se référer à la Loi : poser le cadre

### **Si un collègue est détesté**

- le directeur rencontre le collègue en tête-à-tête.
- S'il s'avère qu'il y a un gros problème d'ambiance, l'IEN peut donner des conseils pour remettre à plat les choses et même être présent à un conseil des maîtres exceptionnel.

### **Refus d'un collègue de prendre le CM1/CM2 ou collègue qui veut absolument les CE2 :**

- un directeur peut apaiser les tensions en prenant le niveau non désiré
- si il y a conflit entre les adjoints, c'est au directeur qu'incombe la tâche de procéder à la répartition.

### **Un collègue veut absolument faire un projet :**

- lister les envies de chacun
- faire le point sur le budget nécessaire et les possibilités pour qu'elles soient acceptables pour tous les collègues
- le directeur doit porter une attention particulière aux intervenants et à leurs agréments.
- Il doit aussi avoir tous les éléments (lieu, personnes) en cas d'évacuation

## **Le rôle de l'administration**

Que les conflits soient internes ou externes, il est spécifié que « La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée ». (l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, modifié par la loi du 20 avril 2016) L'institution a ainsi le devoir de protection des professeurs dont il a la charge.

Pour autant, une minorité d'IEN ferme les yeux sur la réalité en minimisant la gravité de certaines situations, allant jusqu'à préférer accabler à tort un professeur sans histoire pour éviter les « vagues » que pourraient générer quelques parents mécontents. Il suffit ensuite de mettre en évidence une incapacité liée à une défaillance médicale ou psychologique du professeur et l'éloigner ainsi de son poste.

Cela est inadmissible : un collègue qui n'a rien à se reprocher ne doit pas être considéré comme « défaillant » et en subir les conséquences.

D'autre part, l'abus de pouvoir de certains inspecteurs du premier degré et la crainte démesurée de bon nombre de collègues ont parfois favorisé un climat délétère. En cas de complication avec l'inspection, faites-vous accompagner d'un délégué SNALC, a fortiori si votre supérieur hiérarchique vous convoque.

N'oubliez pas qu'un appel téléphonique ne peut se substituer à une convocation en bonne et due forme que vous devez exiger.

Consignez dans un dossier tous les éléments datés.

Si les rapports avec l'IEN ne sont pas au beau fixe, prêtez une attention particulière à être irréprochable dans votre attitude et dans les propos que vous tiendrez.