

UNION INFO express

UNION DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE GENEVOIS (UCESG) 6, rue de la Tour-de-Boël - 1204 Genève
secretariat@union-ge.ch --- www.union-ge.ch

Dans ce numéro :

- Edito: une croissance inquiétante des cas de mobbing !
- Le Mobbing kesaco
- Calvin sceptique ?
- Sauvegardez votre espace eduge.ch rapidement !
- Juré d'examen à l'ECG

Calvin sceptique ? Quel climat délétaire !

Or donc, il semblerait que dans un établissement de notre belle cité, il y ait un débat entre un groupe de discipline et un membre de la direction sur un sujet réchauffant !

En effet, des textes climato-sceptique ont été distribués dans le collège ... suscitant ainsi de la confusion auprès de certains élèves et une réaction des enseignants qui ont demandé des éclaircissements.

Polémique riche et stimulante leur a-t-on répondu en substance, les maîtres, eux, dénoncent une remise en questions du plan d'étude et de faits solidement établis.

Nous saluons la réaction du corps enseignant et nous nous interrogeons, par contre, sur le laisser faire de la directrice en la matière.

... L'UNION vous
souhaite
d'excellentes
vacances ...

Edito: une croissance inquiétante des cas de mobbing! JUIN 2018

Mobbing ... voilà bien une thématique que le bureau de l'UNION aurait souhaité ne jamais aborder dans un numéro de son bulletin d'information. Pourtant depuis plus d'une année, nous recevons un nombre croissant de signalements, voire d'appels de détresse de la part de nos membres avec parfois des conséquences graves sur leur santé.

Face à ces drames, l'UNION apporte à chacun une écoute attentive, un soutien psychologique, un relai efficace auprès des instances hiérarchiques et, si nécessaire, une assistance juridique.

Toutefois, ces dossiers déjà lourds sur le plan personnel, ne sont pas vraiment allégés par la prise en charge institutionnelle qui est souvent lourde et insatisfaisante ...

En effet, l'appel au groupe de confiance, instance administrative en charge de la gestion des conflits relationnels au travail et du traitement des situations pouvant constituer une atteinte à la personnalité (mobbing), est souvent ressenti par les victimes comme ne donnant pas de résultats visibles.

Malheureusement, lorsque les relations professionnelles ne peuvent pas reprendre sur une base saine, la solution de dernier recours privilégiée par les services RH consiste à imposer le changement d'établissement à l'enseignant en souffrance. Cette solution est d'autant plus frustrante qu'aucune information quant aux mesures prises à l'encontre du « bourreau » n'est transmise au plaignant.

Mobbing

Vous souffrez régulièrement de maux de tête, de douleurs dorsales, de troubles gastro-intestinaux, de cystites ? Vous avez des difficultés de concentration, une fatigue chronique, une perte de confiance en vous ? Vous souffrez de troubles du sommeil, de dépression, ou même de syndrome de stress post-traumatique ? **Vous êtes peut-être victime de mobbing.**

Tout mobbing est un conflit, mais tout conflit ne constitue pas du mobbing

Une étude du SECO indique ainsi que près de 4.4 % des personnes interrogées ont affirmé être victimes de mobbing, alors que près de la moitié d'entre elles n'en remplissaient pas les critères. Cette situation est probablement liée à la médiatisation du phénomène. Par ailleurs, on peut estimer à environ 7,5% la part des employés remplissant les critères du mobbing en Suisse.

Afin d'apporter de la clarté au débat, nous vous donnons ci-après quelques exemples de situations qui ne doivent pas être qualifiées de mobbing: une divergence d'opinions concernant le contenu d'un enseignement, une dispute ponctuelle même mêlée de propos acerbes ou un différend que l'on peut rapidement régler ou trancher objectivement.

Toutefois, bien que le conflit soit un élément inhérent aux relations humaines, il prend une signification particulière lorsqu'il intervient entre un employé et un supérieur hiérarchique. Dans ce cas, l'asymétrie de la relation entre les deux intervenants implique un stress particulier auprès du subordonné. Ce stress étant bien entendu négatif pour sa santé et pour son travail. Nous devons considérer que les cadres ont donc une responsabilité particulière en la matière et qu'ils devraient éviter les modes de relation conflictuels.

Suite en page suivante

Sauvegardez votre espace eduge.ch rapidement !

Vous utilisez le « Drive », « Class Room » ou une autre application de « Google EDU » disponible via le site www.eduge.ch (pour les non-initiés, relevez l'absence de point entre « edu » et « ge ») ?

Ce message de prévention s'adresse à vous !

Le SEM vous a adressé un mail en date du mercredi 30 mai 2018 sur votre 2^e adresse (edu-nomp@eduge.ch) vous incitant à sauvegarder l'ensemble de votre espace « Google EDU » avant l'été car il pourrait bien être effacé.

Bien qu'il semble évident à tous que vous respectiez scrupuleusement les conditions générales de cet espace et que vous ne l'utilisez donc que dans un but pédagogique, sans jamais y déposer de données administratives ni de données personnelles, vous y avez peut-être déposé du matériel pédagogique et didactique que vous comptiez réutiliser.

Prenez un moment (et un disque dur externe) pour sauvegarder votre travail avant un repos bien mérité.

Juré d'examen à l'ECG

L'UNION appelle les jurés d'examens de certificats et de maturité de l'ECG à remplir une feuille d'heure pour être indemnisé conformément à notre cahier des charges et à ce qui a été convenu et avalisé en commission du statut, le 1^{er} janvier 2017.

Faites respecter vos droits !

Suite...

Le mobbing, une forme spécifique de conflit

Le mobbing correspond à une forme particulière de conflit qui se distingue par son caractère peu moral et par le manque de respect envers les valeurs de l'autre partie. A la différence des autres types de conflits, le mobbing vise l'exclusion et/ou la destruction de l'autre.

Le concept de « mobbing » définit **l'enchaînement, sur une longue période, de propos et/ou d'agissements hostiles**, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne transformée en cible.

Comment reconnaître une situation de mobbing ?

Heinz Leymann a mis en évidence une liste de 45 agissements constitutifs de mobbing, qu'il a réparti en 5 groupes selon les effets qu'ils peuvent avoir sur la victime. Ainsi l'agression peut-elle avoir des conséquences sur : -la possibilité pour la victime de s'exprimer ; -ses relations sociales ; -la considération dont elle bénéficie auprès de ses collègues ; -sa qualité de vie professionnelle et privée ; -sa santé.

Quelques agissements spécifiques :

- Les actes de persécution par le biais de mesures organisationnelles.
- Les actes d'isolement social.
- Les actes dirigés contre l'intégrité physique de la victime.
- Les actes qui visent l'intégrité psychique et la personnalité de la victime.

Nous vous proposons d'ailleurs sur le site de l'UNION de répondre au [Questionnaire LIPT](https://union-ge.ch/test/questionnaire.lipt/) (<https://union-ge.ch/test/questionnaire.lipt/>) permettant de savoir si la situation que vous vivez au travail correspond à la définition de mobbing.

Ainsi, selon la définition classique de Leymann, on considère que des comportements sont qualifiés de mobbing lorsque les quatre caractéristiques suivantes sont réunies :

- Des attaques personnelles : la personne est agressée directement par un ou plusieurs collègues, par un ou plusieurs supérieurs hiérarchiques ou par un ou plusieurs subordonnés.
- Les attaques sont fréquentes et durables : les agissements hostiles à l'égard de la victime se produisent au moins une fois par semaine pendant une durée d'au moins 6 mois.
- Les attaques entraînent des maladies, en particulier le stress. La victime souffre d'une tension importante accompagnée de troubles psychosomatiques.
- Les attaques mettent la personne dans une situation désespérée et de contrainte. La situation lui paraît sans issue. Quoi qu'elle fasse, ses collègues et ses supérieurs lui donnent tort.

En Suisse, le harcèlement n'est pas sanctionné en soi

Comment agir face à de telles situations d'un point de vue légal ? En Suisse, on ne trouve ni le harcèlement, ni le mobbing, en tant que tel, dans le code pénal. Néanmoins, d'après les spécialistes et les jurisprudences, le harcèlement devra être abordé sous l'angle de la contrainte ou de la lésion corporelle simple (art 181 CP).

Le contrat de travail nécessite, quant à lui, une approche différente, en particulier à cause des obligations de l'employeur en termes de protection de la santé et de la personnalité de l'employé (art. 328 CO).

Le harcèlement, et donc le mobbing en tant que forme de harcèlement psychologique, constitue généralement une atteinte à la personnalité (art. 28 CC), un manquement à cette obligation est d'autant plus grave s'il est commis par un membre de la hiérarchie (art. 101 CO).