

fo - circulaire sociale

n° 80 - mars 2022

Sommaire

- ▶ **Présentation** **page 1**

- ▶ **Compte-rendu du GT sur le harcèlement des professeurs** **pages 2 et 3**

- ▶ **Communiqué FGF-FO : Qui dégrade la santé mentale des agents publics ?** **page 4**

- ▶ **Contribution de la FNEC FP-FO aux travaux du CHSCT sur les élèves à comportement hautement perturbateur.**

- ▶ **Projet de déclaration pour le GT « bâti scolaire »** **pages 5 à 7**

- ▶ **Déclaration de la FNEC FP-FO au CHSCT A de Marseille à propos du suicide de J-P Vernet** **pages 8 et 9**

- ▶ **Article de la journaliste Joséphine Kalache : Que se passe-t-il à la MGEN ?** **pages 10 à 13**

Compte rendu de Groupes de Travail

Cette circulaire sociale rend compte de l'intervention de la FNEC FP-FO dans différents groupes de travail.

En effet, le ministère multiplie ce type de réunions. Il s'agit clairement de remettre en cause les instances représentatives du personnel que cela soit le CTM ou le CHSCT M.

Des réunions sans ordre du jour, sans document préparatoire, sans procès-verbal, sans avis émis, telles sont les conditions de fonctionnement dans lesquelles tentent de nous enfermer le ministère.

La fédération a donc décidé de publier ses interventions lors de ces groupes afin de permettre aux sections fédérales de préparer leurs interventions dans les réunions locales qui reprennent souvent les thématiques : harcèlement, inclusion scolaire systématique, bâti scolaire, ...

Nous livrons également à votre connaissance, l'intervention de nos camarades de l'académie de Marseille au CHSCT A à propos du suicide de Jean Pascal Vernet et un article consacré à la protection sociale complémentaire paru sur le blog de la journaliste indépendante Joséphine Kalache.

Compte-rendu du GT sur le harcèlement des professeurs

Introduction

Le Directeur Général des Ressources Humaines (DGRH) a réuni un groupe de travail ouvert à toutes les OS (FSU UNSA FO CFDT CGT SNALC) sur le sujet du harcèlement. En effet un décret n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoit la mise en place de dispositifs de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce décret prévoyait la mise en place de ces dispositifs pour mai 2021. Evidemment, le ministère de l'Éducation nationale n'a pris aucune disposition en ce sens et l'arrêté n'a pas été pris.

Le DGRH a situé l'action de ce GT dans le cadre du « GRENELLE » et de l'engagement 4 qui crée un « carré régalien » (Valeurs de la république, Radicalisation, Harcèlement et Violence).

Intervention de FO

=> **Sur les CHSCT** : FO a indiqué que le thème relevait du champ de compétences des CHSCT et que la forme de ce GT était inadaptée.

=> **Sur le « Grenelle »** : FO a indiqué qu'elle ne situe pas son action dans le cadre du « Grenelle » et n'a pas participé aux ateliers du Grenelle tout comme d'autres organisations syndicales d'ailleurs. (Ceci explique sans doute l'élargissement du GT aux organisations du CTM).

=> **Sur le harcèlement** :

Ce qui est surprenant dans le document envoyé par le DGRH, c'est que le constat est biaisé.

Pour le ministère, le harcèlement a trois origines : les élèves, les parents et les pairs. Le ministère veut escamoter la réalité.

Oui, les collègues sont parfois victimes des parents et des élèves et la protection fonctionnelle doit leur être accordée. Oui, parfois il arrive des conflits entre collègues, il faut les résoudre.

Mais ce que nous constatons c'est que l'employeur, la hiérarchie, les rapports que vous instituez dans l'institution en particulier, en promouvant le managérial, sont écartés de votre diagnostic alors qu'ils sont la cause de nombre de situations.

Le harcèlement est défini comme suit : « *le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner pour la personne qui le subit une dégradation de ses conditions de travail* ».

En matière de prévention professionnelle, on distingue la prévention primaire destinée à éviter les situations, la secondaire qui traite la situation, et la tertiaire qui est curative.

En clair, votre responsabilité première est de vous interroger sur ce qui génère aujourd'hui le harcèlement et plus généralement la violence sur les personnels.

Pour FO, mais aussi pour ceux qui travaillent sur cette question du harcèlement au travail, le harcèlement est le plus souvent lié à l'organisation du travail elle-même. C'est elle qui génère le harcèlement. Par exemple quand vous décidez de transformer les directeurs d'école en « managers » dans le cadre de la loi Rilhac, vous créez les conditions qui amèneront le harcèlement.

Le harcèlement est aussi le résultat de l'incapacité donnée notamment au cadre intermédiaire d'effectuer correctement leurs tâches ou encore de la pression dont ils sont eux-mêmes victimes.

Quand vous faites reposer sur les hiérarchies intermédiaires les mêmes principes de « management », vous générez les situations.

Quelques exemples

Lorsque les cadres envoient à tout moment du jour, de la nuit ou de la semaine des messages sur les boîtes professionnelles des collègues, est-ce acceptable ? L'institution peut-elle comprendre ce qu'elle génère ?

Les ordres et contre-ordres qui ont prévalu pendant toute la période que nous venons de vivre sont caractéristiques de situation de harcèlement ou du moins vécues comme telles par nombre de personnels.

Quand, à plusieurs reprises, les IA s'adressent aux directeurs ou aux personnels de direction le

dimanche soir pour répondre à une enquête sur les capteurs de CO2, ils créent de manière institutionnelle une situation de harcèlement. Nous pourrions multiplier les exemples.

Pour la FNEC FP-FO, ce que vous mettez en place aujourd'hui à travers ce GT ne correspond pas à la situation. C'est un énième dispositif d'accompagnement de dégâts causés par l'institution elle-même. Comme vous le faites pour les enfants à comportements perturbateurs ou sur les incivilités dont sont victimes les collègues, vous n'envisagez la situation que du point de vue de mesures secondaires et surtout tertiaires.

Le décret de 2020 institue une procédure de recueil et d'information des agents. Ce qui intéresse les agents ce sont les mesures que vous entendez prendre.

Poursuit-on la politique actuelle qui génère ou y met-on un coup d'arrêt ? Pour FO, il faut :

- Que le thème de la violence et du harcèlement soit traité dans les CHSCT. Il faut que les CHSCT enquêtent sur les AT/MP reconnus et définissent l'arbre des causes et les mesures de prévention.
- Il faut retravailler le dossier de la protection fonctionnelle et supprimer les obstacles qui y sont mis.
- Il faut une véritable médecine du travail qui assure le suivi des agents et non des cellules d'écoute ou la RH de proximité.

Quelques éléments dans les interventions

Le directeur de Cabinet du recteur de Créteil a confirmé que peu de harcèlement relève des familles et des élèves. Ce sont plus des problèmes de violence. Il a confirmé que l'essentiel des cas concerne les encadrants et les pairs.

La sous-directrice de la DAJ a confirmé que des problèmes subsistent dans l'application de la protection fonctionnelle même si de gros progrès auraient été faits.

Le DGRH a conclu la réunion en indiquant qu'un calendrier de réunions allait nous être adressé jusqu'à l'été en vue d'écrire un arrêté d'application du décret de 2020.

Peu ou pas de réponse aux problématiques soulevées par FO.

COMMUNIQUÉ

Qui dégrade la santé mentale des agents publics ?

Réformes incessantes imposées aux personnels, restructurations, suppression d'emplois, développement de l'emploi contractuel précaire, smicardisation d'un nombre toujours plus élevé de fonctionnaires...

La politique du gouvernement pour la fonction publique a des effets désastreux en matière de santé et sécurité au travail. Un exemple récent parmi tant d'autres : le transfert forcé d'une grande partie des personnels des DIR (Direction Interdépartementale des Routes) dans le cadre de la loi 3DS (différenciation, décentralisation et déconcentration). Il n'y a eu, bien sûr, aucune pause à cette politique dévastatrice durant la pandémie.

Enfin, soulignons que c'est dans cette situation catastrophique que le gouvernement passe en force la suppression des CHSCT.

Pour FO, les troubles d'anxiété, de sommeil perturbé et de dépression sont de la responsabilité du gouvernement et de la politique de terre brûlée qu'il fait subir à la fonction publique.

Dans ce cadre-là, la circulaire relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique consiste à renvoyer sur les personnels eux-mêmes, y compris l'encadrement, la gestion des dégâts provoqués par le gouvernement.

Le message aux personnels est le suivant : on va vous donner « les bonnes pratiques » pour vous débrouiller par vous-même et si vous tombez malades, vous ne pourrez vous en prendre qu'à vous-même : Quelle incurie !

FO ne peut que condamner cette logique et exiger l'arrêt des réformes et restructurations imposées aux personnels, la création des emplois statutaires nécessaires au bon fonctionnement des services publics et l'ouverture de négociations sur l'augmentation du point d'indice et l'amélioration de la grille indiciaire.

Paris, le 1er mars 2022



GT - CHSCT - contribution de la FNEC FP-FO suite GT sur les élèves à comportement hautement perturbateur

Montreuil, le 2 février 2022

à Monsieur le Président du CHSCT Ministériel de l'Education nationale

Objet : Contribution de la FNEC FP-FO aux travaux du CHSCT sur les élèves à comportement hautement perturbateur.

Monsieur le Président,

Suite au groupe de travail du 24 janvier dernier concernant le Guide « sur les élèves à comportement hautement perturbateur », la FNEC FP-FO tient à vous rappeler les éléments essentiels qui devraient conduire le Ministre à mener une véritable politique de prévention des risques professionnels sur ce thème.

Tout d'abord, nous rappelons que notre fédération ne saurait être associée à l'élaboration de ce guide comme tente de laisser entendre son préambule.

En second lieu, nous souhaitons rappeler que la prévention des risques professionnels ne saurait se résumer à des mesures d'accompagnement des personnels dont la santé est remise en cause par des décisions résultant de l'application de contre-réformes dont l'inclusion systématique des élèves en situation de handicap, la fermeture envisagées de toute structure adaptée, la modification des missions des Rased et le cortège toujours plus long des suppressions de postes.

La FNEC FP-FO dénonce la politique de l'inclusion systématique de tous les élèves quelle que soit leur situation. Cette politique dont le résultat est souvent justement l'exclusion sans solution de nombreux élèves doit s'arrêter et le plus vite sera le mieux.

La FNEC FP-FO demande l'arrêt des fermetures et la réouverture de toutes les structures adaptées à l'accueil d'enfants en difficultés. En effet, des centaines d'enfants attendent que des places soient disponibles pour intégrer les écoles des ITEP et des IME, que par ailleurs le ministre a toujours pour objectif de faire disparaître.

Ces élèves, pourtant orientés, attendent dans les classes ordinaires ou les ULIS. Ils ne bénéficient d'aucune aide humaine. Leur situation est inadmissible, ils ne bénéficient pas d'un enseignement adapté et par voie de conséquence perturbent l'enseignement. Cette situation dégrade considérablement les conditions de travail des personnels qui doivent les accueillir quand l'institution n'offre aucune solution.

Les centaines de fiches SST remplies par des collègues à bout, désespérés, sans solution, devraient amener le ministère à tirer un bilan de son action que l'on peut qualifier d'échec.

La FNEC FP-FO dénonce également la mise en place des PIAL. Ce redécoupage s'avère être en fait une rationalisation extrême des maigres moyens mis à la disposition des enfants. La mise en place des aides mutualisées, l'intervention sur plusieurs classes, sur plusieurs écoles, dégradent considérablement les conditions de scolarisation des élèves inclus. Ceux-ci ne bénéficient plus d'une aide que quelques heures par jour, voire par semaine. Certains AESH doivent prendre en charge jusqu'à 8 élèves répartis sur plusieurs classes ou établissements. De plus, l'absence de statut et d'un salaire digne est un problème en soit. Nous constatons un « turn-over » et des démissions en nombre. C'est à la fois préjudiciable pour les personnels et pour ces élèves qui ont besoin d'un suivi.

Pour la FNEC FP-FO, il faut donc un retour à une affectation auprès d'un élève, et dans une seule école ou un seul établissement. Il faut un vrai statut et un vrai salaire pour les 135 000 AESH du ministère.

Des représentants de la DGESCO sont venus présenter les dispositifs ministériels au GT de janvier. Je vous confirme notre demande faite en GT d'avoir un bilan précis du nombre des EMAS et de leur localisation. Comme je vous l'ai indiqué, ces dispositifs sont totalement inconnus dans nombre de départements. Tout comme nous souhaiterions un bilan des dispositions RELAI (nombre, localisations) et des internats « tremplins ».

Concernant les RASED, il est évident que les récentes évolutions des missions des personnels vont à l'encontre des revendications que nous portons. En effet, la FNEC FP-FO revendique que les postes de RASED massivement fermés soient réouverts et que les missions d'accompagnement des élèves soient confirmées.

Enfin, nous souhaitons que les CHSCT puissent mener leurs missions en matière d'enquêtes sur les maladies professionnelles et les accidents du travail dont nos collègues sont victimes du fait de la dégradation des conditions de travail que nous venons d'exprimer.

En conclusion, nous voudrions insister sur la nécessité d'une réelle mise en œuvre d'une prévention primaire qui commence par s'attaquer aux faits générateurs. Il s'agit donc bien de reconnaître que la politique menée sans discontinuité ces dernières années est responsable des situations qui affluent de toutes parts.

Les mesures d'accompagnement des personnels proposées à de multiples endroits du guide de 2018 sont en fait un ensemble de mesures visant à culpabiliser les collègues en difficulté et n'apportent pas de solutions. C'est donc au regard des mesures prises dans le cadre de la prévention primaire que les mesures secondaires et tertiaires pourront être envisagées et non l'inverse comme c'est actuellement le cas.

En espérant que cet exposé participera à la prise en compte par l'employeur « Education nationale » des responsabilités qui sont les siennes en matière de prévention des risques professionnels, je vous prie d'agréer, Monsieur Le Président, l'expression de mon entière considération.

Guy THONNAT
Représentant la FNEC FP-FO au CHSCT Ministériel

Projet de déclaration pour le GT « bâti scolaire »

Monsieur le directeur,
Mesdames et Messieurs,

Vous convoquez aujourd'hui dans un groupe de travail les organisations représentatives au CT ministériel pour une réunion qui ressemble à une réunion « conclusive » des travaux menés sur le « Bâti Scolaire ».

C'est donc pour la FNEC FP-FO l'occasion de rappeler les positions qu'elle a développées lors des différents groupes de travail qui se sont tenus durant l'année 2021.

Tout d'abord, le mode de fonctionnement choisi court-circuite de manière volontaire et affirmée les instances représentatives du personnel.

Nous rappelons donc, que les instances qu'elles soient Comité Technique, CHSCT ou CSA ont dans leurs attributions le traitement de ces sujets.

Des groupes de travail sans procès-verbal, sans prise en compte formelle d'avis des organisations syndicales, ne sauraient se substituer aux instances. La FNEC FP-FO n'est pas là pour amender des documents dont elle ne partage pas l'orientation.

Nous continuons donc d'exiger le respect de la réglementation sur ces points.

Ensuite concernant les travaux que vous avez menés sur le bâti scolaire. La FNEC FP-FO ne saurait y être associée ni de près, ni de loin, parce qu'il s'agit de décliner les mesures unilatérales ministérielles découlant du Grenelle. Nous rappelons ici que la FNEC FP-FO ainsi que d'autres organisations syndicales ont refusé de participer aux ateliers.

Les volumineux documents (trop volumineux) élaborés marquent effectivement des choix idéologiques qui vont à l'encontre de ce qu'attendent les personnels. Ils mettent en musique sur le plan bâtiminaire, sans doute afin de les figer dans le temps, les contre-réformes nombreuses menées dans ce ministère. Les conditions de travail des agents n'y sont que rapidement évoquées et, en tout cas, sont au second plan. Les responsabilités de « l'employeur Education nationale » y sont bien souvent absentes et transférées sur les propriétaires des locaux.

La législation du travail y est très souvent absente ou rapidement évoquée suivant les cas mais en tout cas n'en constitue pas le centre.

Pour la FNEC FP-FO, un guide sur le « bâti scolaire » devrait être un document simple et concis qui puisse constituer un véritable outil, comporter des normes claires et précises en termes de surface, d'ouverture, d'éclairage, de chauffage, ...

Un guide de ce type avait déjà été élaboré en 1989. Il aurait pu être complété en tenant compte des problèmes récurrents rencontrés dans les écoles au moment des grands froids ou des périodes de canicules, ou encore en l'adaptant aux questions de sécurité, aux problèmes des intrusions, ...

Il aurait dû partir des conditions de travail des agents et de leur expérience et donc s'appuyer sur les travaux des CHSCT, qui ont soigneusement été écartés de toute réflexion. Il aurait dû comporter les dispositions prévues par le Code du travail en matière d'ambiance de travail, de locaux de travail, d'installation sanitaire et de restauration, d'assainissement, d'éclairage, d'ambiance thermique...

Or les documents ministériels ne partent pas de ces éléments pourtant incontournables. Il s'agit de documents idéologiques servant de support à la propagande ministérielle du « Grenelle ».

Nous sommes intervenus au CHSCT M sur le Guide consacré aux lycées où tous les éléments des réformes sont déclinés : Ouverture sur le territoire, ouverture de l'École aux personnes extérieures, aux « associations locales et au tissu économique », donc mise en concurrence de l'École avec des structures extérieures, accroissement de la place des parents d'élèves, allongement du temps de travail... Le ministère cherche clairement à faire passer son idéologie, dont personne ne veut, dans le bâti scolaire.

.../...

Certains documents sont même en contradiction avec la législation du travail. Par exemple page 104 du livret sur la maternelle, on constate que le ministère recommande des locaux communs de restauration entre adultes et élèves. C'est non seulement contraire à la législation du travail mais aussi déconnecté de la réalité. Les personnels n'auraient pas le droit d'un peu de calme pour prendre leur repas ? Ces exemples sont légions au fil des plus de 1000 pages que vous nous présentez. Pour la FNEC FP-FO, les multiples lois de décentralisation ont monté des usines à gaz sans nom sur les prérogatives entre Etat et collectivités. La dernière en date 3DS confirme les précédentes. Ce guide ne clarifie rien du tout au contraire.

Enfin, la FNEC FP-FO rappelle que les CHSCT devraient être saisis des grands projets de construction pour avis. Ce n'est même pas mentionné alors même que la nouvelle réglementation le reprend. C'est dire si le ministère entend déjà l'appliquer.

En conclusion, la FNEC FP-FO rappelle que c'est bien l'employeur qui reste responsable des conditions de travail des agents même lorsque ceux-ci exercent dans des locaux appartenant à un tiers. Elle rappelle que l'employeur, fusse-t-il l'État, ne saurait s'exonérer d'appliquer la législation du travail. Elle demande que toutes les prérogatives des représentants des personnels soient respectées.

Déclaration de la FNEC FP-FO au CHSCT A de Marseille

A propos du suicide de Jean-Pascal VERNET, FO refuse la réécriture de l'histoire !

Le Bilan annuel 2021 Santé Sécurité au Travail de l'académie d'Aix-Marseille, présenté à cette réunion du CHSCT, commence par ces mots : « *L'académie d'Aix-Marseille mène une politique active et originale en matière de Santé et Sécurité au Travail.* »

L'originalité comme synonyme de l'indigence est assurément le terme approprié à en juger par les constats que chacun peut tirer du bilan annuel et que nous avons brièvement mentionnés dans notre déclaration liminaire. Les personnels savent bien la sollicitude que porte le ministère à leur santé, en particulier en se dispensant d'organiser la visite médicale obligatoire inscrite dans le Code du travail...

Toutefois, la com' managériale comme cache sexe de la souffrance résultant de la dégradation des conditions de travail et de la misère des moyens de la médecine de prévention n'autorise pas tout, surtout lorsqu'il y a eu mort d'homme.

Page 23 du Bilan annuel, à la toute fin du chapitre II, on peut lire :

« *Suite à une enquête suicide menée en 2020, un triptyque sur le surinvestissement et sur le sur-engagement a été publié en 06/2021 et envoyé à tous les assistants de prévention / IEN1D / chefs d'établissement* »

et après l'indication du lien pour consulter ce document, il est écrit :

« *Il a été rédigé également une fiche de recommandation à destination de l'encadrement des services académiques et des chefs d'établissement concernant un entretien de suspension d'un agent.* »

Comprenez qui pourra et qui pourrait se douter qu'avec ces 2 phrases est réécrite l'histoire d'une procédure administrative abusive et expéditive qui a conduit au suicide de Jean-Pascal Vernet, Professeur des écoles dans le 04.

Il est inadmissible de tenter, une nouvelle fois, de présenter le suicide de notre collègue comme résultant d'un « *surinvestissement professionnel* »

Rappelons que, dénoncé par un parent d'élève pour une prétendue attitude « déviante », notre collègue avait été convoqué le matin du 30 avril 2019 pour l'après-midi, à la DSDEN 04, où il a comparu devant le Secrétaire Général, l'IEN adjoint au DASEN, son IEN et le Chef du Bureau de Gestion.

Comme l'a relaté la déléguée FO qui l'accompagnait, « *On avait l'impression d'être accusé, les questions étaient orientées. On lui a reproché de donner des coloriations, de prendre des photos. On a demandé à voir les pièces, il nous a été répondu qu'il fallait en faire la demande.* »

Le Secrétaire général a signifié à notre collègue sa suspension pour 4 mois avec effet immédiat et l'interdiction de retourner à l'école. Il lui a remis un arrêté de suspension qui portait la mention suivante : « *Vu la mise en examen de l'intéressé en date du 17 avril 2018 et son placement sous contrôle judiciaire.* »

Jamais notre collègue n'avait été mis en examen. C'était une **erreur de dossier** commise par l'Administration qui se défaussera ensuite en indiquant que la déléguée FO et le collègue n'avaient pas relu l'arrêté avant de quitter la DSDEN.

Cet entretien à charge, cet arrêté avec une mention mensongère et la procédure expéditive infligée à notre collègue ont provoqué le raptus conduisant à son suicide.

.../...

Profondément choqué, notre collègue a laissé une lettre dans laquelle il a écrit : « *Je pars l'esprit chargé, je me sens trahi, mais sans rancune. Ma vie ce sont mes élèves. Sans eux, je ne suis plus rien et il était inconcevable de leur vouloir du mal. Cette suspicion est un abattement.* »

Depuis, son décès a été reconnu imputable au service, notre collègue n'était coupable de rien.

Rappelons que le Secrétaire Général et l'Inspecteur de l'Éducation nationale Adjoint au DASEN 04 ont refusé de répondre à l'invitation de la délégation d'enquête du CHSCT Académique qui souhaitait les auditionner afin de faire toute la lumière sur **les conditions de la convocation de notre collègue à la DSDEN 04 et sur le contenu de l'entretien qu'il a subi** 2 jours avant de se donner la mort.

Qu'avait donc la hiérarchie à craindre ou à cacher en ne répondant pas à cette invitation ?

S'il s'était agi du « *surinvestissement professionnel* » d'un enseignant, pourquoi ces responsables de la DASEN 04 se sont-ils défilés ?

Et pourquoi les supérieurs hiérarchiques du Secrétaire général et de l'Inspecteur de l'Éducation nationale adjoint au DASEN 04 ont-ils accepté cette attitude de leurs subordonnés ?

Non Jean-Pascal Vernet n'a pas été victime d'un prétendu « *surinvestissement professionnel* » mais d'une procédure autoritaire bafouant la présomption d'innocence.

Honneur à la mémoire de Jean-Pascal Vernet !

Nous déposons cette déclaration pour qu'elle soit annexée au PV.

Que se passe-t-il à la Mutuelle Générale de l'Éducation nationale ?

Histoire, Mal-être au travail, Politique, Politique Locale, Union des gauches 25 février 2022 13 minutes

Depuis six mois, la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN) d'Indre-et-Loire n'a plus de direction et la grogne monte chez les salariés. La désorganisation touche désormais également les usagers qui voient le traitement de certains dossiers traîner en longueur. En réalité, loin d'être passagère et purement tourangelle, la crise actuelle dévoile les mutations profondes du secteur de l'assurance mutualiste et plus encore, elle est le produit du virage libéral imposé par les gouvernements depuis la présidence Sarkozy et qu'Emmanuel Macron n'a fait qu'accélérer.

La MGEN a été créée en 1946 par le Syndicat National des Instituteurs – majoritaire dans la profession – au moment où se mettait en place la Sécurité Sociale qui à ce moment n'était pas censée prendre en charge les fonctionnaires. L'idée était simple : unifier toutes les mutuelles de santé du secteur enseignant qui existaient déjà et demander ensuite la gestion autonome du régime de sécurité sociale des fonctionnaires de l'Éducation nationale. Et en effet, rapidement, la MGEN obtient de l'État par délégation de service public, la gestion de la sécurité sociale des enseignants, puis aussi des personnels universitaires ainsi que du secteur associatif, sportif et culturel. Concrètement, cela veut dire que tout prof doit passer par la MGEN pour ses remboursements de base de ses frais médicaux.

Parallèlement, la MGEN propose également des complémentaires santé avec une excellente couverture et dont les cotisations sont proportionnelles aux revenus des adhérents, créant ainsi une logique de solidarité calquée sur les principes de la Sécurité Sociale, ce que les complémentaires des sociétés d'assurance classiques comme Axa ou Générali ne proposent pas, la cotisation étant calculée par rapport aux services demandés et à l'état de santé ou l'âge de l'assuré.

Enfin, depuis quelques années, la MGEN, gère une soixantaine de services de soins sanitaires et médico-sociaux : cliniques médicales, hôpitaux psychiatriques, centres de santé, centres de soins de suite et réadaptation, maisons de retraite qui sont ouverts à tous les assurés sociaux.

Aujourd'hui, la MGEN assure plus de 4 millions de personnes, essentiellement des fonctionnaires des ministères de l'Éducation nationale, de la Recherche, de la Jeunesse et des Sports, compte 10 000 salariés et presque 20 000 militants qui animent les sections départementales.

Le tournant dans le secteur a eu lieu en 2009 avec les accords dits Solvabilité II qui fixent de nouvelles contraintes prudentielles aux compagnies d'assurances et ce alors que la crise des Subprime et de la dette souveraine frappent l'économie européenne. Solvabilité II – Solva II pour les intimes – impose aux compagnies d'assurance un certain niveau de fonds propres et de trésorerie pour faire face à d'éventuelles difficultés et éviter à tout prix un défaut de paiement qui pourrait entraîner des faillites en cascade, comme cela a été le cas aux États-Unis avec l'effondrement de la banque Lehman Brothers en septembre 2008. Solva II impose également que les compagnies d'assurance se dotent d'outils de contrôle de la prise de risque en interne, et ce afin de fournir des informations solides à l'autorité de contrôle d'État qui doit pouvoir à tout moment vérifier la santé financière des assureurs. Enfin, Solva II oblige les compagnies d'assurance à davantage de transparence envers leurs clients en fournissant des informations jusque là réservées aux seuls conseils d'administration.

Un cadre sup' parisien qui bosse dans l'assurance analyse : « *Solva II ça a été une révolution dont on n'a pas mesuré les effets à long terme. Les groupes d'assurance ont dû mener des réformes à marche forcée à la fois pour atteindre les bons niveaux de provisionnement – cela se chiffre en centaines de millions pour la MGEN – mais aussi pour former et recruter des personnels de direction avec les compétences suffisantes, vu la technicité des contraintes imposées par l'autorité de régulation. Tout ça, ça immobilise du capital et ça alourdit les coûts de gestion, mais le problème c'est que ça pénalise bien plus les groupes de l'économie sociale et solidaire non-lucrative et sans actionnaires comme la MGEN qui fait très peu d'excédents et dont le principal objectif est la qualité de la prise en charge, pas la rentabilité. On imagine bien que face aux grands groupes capitalistiques, la compétition tourne à l'avantage de ces derniers (...) en plus, l'État taxe l'activité d'assurance de la même manière, que l'entreprise soit lucrative ou avec des exigences sociales et solidaires. Du coup, la MGEN est encore pénalisée et elle ne peut pas avoir recours à des augmentations de capital car il n'y a pas d'actionnaires, idem, pas possible de procéder*

à des levées de fond et, statutairement, 93% des cotisations sont reversées au titre des prestations, ce qui laisse peu de marge de manœuvre pour solidifier les fonds propres (...) De grandes manœuvres de concentration et d'alliances ont donc logiquement débuté dans la foulée de Solva II ».

Ainsi, la MGEN a formé le groupe Istya en s'unissant avec des petites mutuelles en 2011. En 2012, d'autres mutuelles ont rejoint Istya et en 2015, la MGEN a fusionné avec la Mutuelle Générale Environnement et Territoires. En 2017, la MGEN s'unit à Harmonie Mutuelle, elle-même issue de la fusion de dizaines de petites mutuelles depuis les années 90, formant ainsi le groupe VYV totalisant 11 millions d'assurés et 45 000 salariés.

« L'objectif du groupe VYV est d'abord d'établir une solidarité financière, de mutualiser les outils d'audit et de contrôle prudentiel imposés par Solva II et aussi de développer des services que les mutuelles n'ont plus les moyens de faire seules, mais il y a eu aussi des effets induits, surtout pour la MGEN. De plus en plus, les personnels opérationnels ont pris du pouvoir dans la boîte, face à des militants élus issus de l'Éducation nationale censés contrôler l'action opérationnelle, piloter les offres de soin et affirmer des principes de solidarité et de qualité face à la tentation de la simple rentabilité. Le profil de recrutements à la direction générale de la MGEN ont évolué et désormais ce sont des cadres supérieurs issus de la haute fonction publique, de la banque ou de groupes assurantiers cotés en bourse qui prennent les commandes, sachant que l'autorité de contrôle de l'État doit valider les recrutements pour s'assurer du profil solide des dirigeants opérationnels, du coup, ces derniers ne partagent plus forcément la culture MGEN du militantisme mutualiste » commente notre expert parisien.

Une militante élue dans un comité départemental de la région centre témoigne : « en fait, à la MGEN, dans chaque département, les adhérents élisent pour trois ans des représentants qui siègent dans un comité de section qui choisissent un président qui s'occupe de piloter la politique des soins et de solidarité. Ensuite, on recrute parmi des personnels de l'Éducation nationale qui postulent, des délégués qui obtiennent un détachement à la MGEN et qui se consacrent pleinement à l'activité managériale avec un regard militant. Cette équipe de direction fonctionne en doublon avec des opérationnels qui eux sont salariés de la MGEN, développant ainsi un rapport permanent entre les représentants des adhérents qui vérifient que les principes mutualistes et solidaires soient bien appliqués et les salariés opérationnels qui apportent leur expertise technique. C'est une relation très riche et qui a d'énormes avantages en termes d'éthique de gestion, mais qui souffre aussi de quelques défauts :

la prise de décision est plus lente et les coûts en personnels sont plus importants. En fait, depuis Solva II, les équipes de direction issues du vote des adhérents perdent en influence face aux opérationnels qui utilisent les contraintes techniques et la complexité des normes pour asseoir leur pouvoir et aligner la gestion sur ce qui se fait dans les gros groupes capitalistiques (...) Au national, on a la même organisation : chaque section départementale envoie des représentants à l'assemblée générale nationale de la MGEN qui élit les 54 membres du Conseil d'Administration qui lui-même désigne le président et qui confirme ou non le directeur général opérationnel proposé par le président. A cette échelle-là aussi, les opérationnels tendent à concentrer la prise de décision car l'autorité de contrôle prudentiel ne fait pas trop confiance en notre modèle d'organisation, les vice-présidents élus issus de l'Éducation nationale étant considérés comme peu compétents, malgré les formations en interne (...) Les politiques et les technocrates qui pondent les directives ne fonctionnent qu'avec des catégories de pensée propres aux entreprises capitalistiques, ils ne comprennent pas les logiques de non-lucrativité de l'économie sociale et solidaire ».

L'expert des assurances poursuit : « Pour comprendre finement le tournant auquel est confronté la MGEN, il faut regarder un peu la trajectoire de Thierry Beaudet, son président de 2009 à 2017. C'est lui qui a dû gérer les suites de la crise de 2008 et l'application de Solva II. C'est lui aussi qui a impulsé la constitution d'Istya dont il est devenu président puis de VYV dont il a été le dirigeant de 2017 à 2021, juste après son mandat à la tête de la MGEN. En parallèle, Beaudet a été nommé expert au Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) en 2010, puis il est devenu en 2016 président de la Mutualité Française, association qui regroupe presque toutes les mutuelles du pays et qui entend défendre leurs intérêts auprès des pouvoirs publics, à la façon d'un lobby, tout en gérant aussi des centres de soin. L'an passé, en 2021, Beaudet a quitté la présidence de VYV et est devenu président du CESE, poste hautement stratégique et prestigieux, à la croisée de nombreux réseaux associatifs et syndicaux qui entretient des relations privilégiées avec l'État. Cependant, c'est un secret de polichinelle dans le milieu, Beaudet est assez proche d'Emmanuel Macron et il est une des pièces maîtresses du dispositif mis en place par le président qui entend réformer la Sécurité Sociale en cas de réélection en mai prochain. En fait, tout se joue en ce moment car la ministre Amélie de Montchalin – une ancienne d'AXA – mène les négociations qui doivent déboucher sur une ouverture à la concurrence des complémentaires santé pour les personnels de l'Éducation nationale, ce qui mettrait un terme au monopole de la MGEN. En fait, c'est un fantasme de la droite depuis l'époque Sarkozy, porté de nouveau par Fillon en 2017 : privatiser la Sécurité

Sociale, favoriser les groupes capitalistiques et taper aussi dans le régime des retraites par répartition en passant à un modèle par capitalisation, avec des sommes faramineuses à gérer pour les mastodontes du secteur qui verraient leur chiffre d'affaires s'envoler, avec les dividendes pour les actionnaires qui vont avec (...) Beudet, par conviction ou par pragmatisme, a compris dès 2017 et la montée en puissance de Macron que cette privatisation n'était qu'une question de temps et qu'il fallait gérer le virage de rentabilité pour la MGEN. L'an passé, il a soutenu la candidature d'un homme à lui à la tête de la MGEN, Matthias Savignac tout en transmettant le flambeau de VYV au président d'Harmonie Mutuelle, Stéphane Junique. En fait, tout est prêt en cas de réélection de Macron qui voudra aller vite pour réformer la Sécu, le système des retraites et aussi probablement le recrutement des professeurs [Emmanuel Macron s'est déclaré favorable début février à la suppression du Capes, concours de recrutement national des professeurs du secondaire - ndlr]. Le vieux rêve libéral de démantèlement de la protection sociale et du mutualisme militant issu du programme du Conseil National de la Résistance de 1944 est à portée de main ».

Ce virage de la MGEN vers le monde merveilleux de la rentabilité et de la rationalisation des coûts, dépenses et process de management a commencé en 2018, ce dont témoignent des salariés sous couvert d'anonymat, craignant pour leur emploi dans un contexte interne au groupe qu'ils qualifient de suspicieux et tendu.

« Dès 2018, on a vu ce que donnaient les nouvelles orientations de management venues de la direction générale opérationnelle du siège et répercutées par la direction régionale, totalement importées du monde lucratif : entretiens d'objectif, culture du résultat, pression à la performance, sous-effectifs, menaces sur l'emploi, tentative de régionaliser l'organisation de la MGEN pour court-circuiter l'échelon départemental et les délégués élus par les adhérents, moins dociles et attachés à la solidarité et aux principes mutualistes vieux de 150 ans et indissociables du mouvement ouvrier, de l'émancipation populaire et du socialisme français (...) en fait cette entreprise de démantèlement a commencé un peu avant, dès 2016 avec la loi El Khomri et le nouvel accord national interprofessionnel qui nous a sortis, nous salariés de la MGEN, de la possibilité d'être assurés à la MGEN. Du coup, la solidarité entre salariés et adhérents partageant cet outil qu'est la mutualisation a déjà été entamée » commente un salarié.

« Dans le 41, les arrêts maladie se sont multipliés car les salariés sont épuisés, dans le 18, il n'y a plus de directeur depuis des mois, dans le 45, un

détaché a quitté la section, ce qui est rarissime et dans le 36, le directeur est parti dans un silence assourdissant en septembre dernier. Mais c'est dans le 37 que la situation est la plus critique car en fait, depuis des mois, il n'y a plus de direction. On a appris du jour au lendemain la mise à pied du directeur et de la déléguée, et ils ne sont pas encore remplacés à ce jour. La direction régionale nous a informés de cela sans plus de précision, laissant libre cours à toutes les rumeurs et surtout, laissant les salariés sans managers, ce qui pose des gros soucis d'organisation » complète un collègue.

Interrogé, un élu au comité de section du 37 confie « au début, quand on a appris pour la mise à pied du directeur et de la déléguée à l'automne dernier, on a pensé que quelqu'un tapait dans la caisse ou alors qu'il y avait peut-être une affaire concernant du harcèlement, vu que le sujet est de moins en moins tabou, mais en fait, il n'y a rien de tout ça. La direction régionale est restée très floue, visiblement gênée lorsqu'on a demandé des explications. En fait, de ce qu'on a compris, les délégués ont subi des pressions pour les pousser vers la sortie sous des prétextes farfelus. Ici, tout le monde pense que c'est la suite de règlements de compte de la nouvelle présidence que l'on soupçonne de vouloir fusionner la MGEN avec Harmonie Mutuelle ».

La suite, c'est la presse spécialisée qui nous l'apprend. Le président actuel de la MGEN, Matthias Savignac, proche de Beudet, semble vouloir restructurer en profondeur la tête de la boîte en s'entourant de deux jeunes gars : son directeur de cabinet, issu de Sciences Po et est l'ancien dircab du président du groupe Modem à l'Assemblée nationale et le chef de cabinet du directeur général est tout droit sorti d'une école de commerce et du consulting. Du reste, la campagne de l'an dernier pour prendre la tête de la MGEN a été violente et bien éloignée de la tradition consensuelle et concertée de la maison. D'habitude, c'est le président sortant qui désigne son successeur et le conseil d'administration enterrine la proposition. En 2021, le successeur désigné était Eric Chenut mais pour la première fois de l'histoire de la MGEN, Matthias Savignac n'a pas respecté la tradition et il s'est porté candidat, provoquant un débat interne clivant au sein du conseil d'administration pour finalement remporter le vote à une courte majorité. Défait, Eric Chenut est parti présider la Mutualité Française mais signe que cet épisode a dû laisser des traces, à tous les échelons de la boîte, le président sortant Roland Berthilier a expressément demandé au conseil d'administration de resserrer ses rangs autour du président retenu. Drôles de paroles pour des habitués du consensus.

« Concrètement, en Indre-et-Loire, ça change pas mal de choses, cette absence de direction locale depuis des mois : les salariés ne peuvent plus être formés en continu par le partage de l'expérience

des délégués, toute la structure doit s'organiser pour pallier l'absence de direction et faire ce travail en plus, sachant que le ROR – responsable organisationnel régional – n'est pas présent à Tours pour s'occuper de la situation (...) Avant, nos délégués venaient nous épauler, nous aider et travailler avec nous, notamment pour recevoir de visu les adhérents confrontés à des difficultés particulières qui nécessitent un accompagnement spécifique et parfois même le vote par une commission spéciale d'une aide exceptionnelle au nom de la solidarité mutualiste, par exemple pour payer les frais d'obsèques d'un conjoint ou pour payer une facture ou un loyer en cas de coup dur. Les délégués assuraient une aide et une présence humaine et ça fait partie de l'identité même de la MGEN, de ne pas penser en termes de clientèle mais d'adhérents avec lesquels on partage autre chose que de la paperasse. Nos délégués étaient appréciés des salariés, ils étaient très présents. Mais maintenant, plus de rendez-vous en chair et en os, juste un coup de fil depuis la direction régionale qui ne connaît pas les dossiers. Il y a une énorme inertie, avec les effets que l'on imagine sur les personnes en situation de précarité et d'urgence. Ça me dégoûte qu'on soit en train devenir une boîte comme les autres, moi je n'ai pas signé pour ça » conclue une autre salariée, visiblement démotivée et émue par la situation.

L'élection présidentielle sera décisive pour les questions de sécurité sociale, de politique de soins, de solidarité et de retraite, même si les candidats de la droite tentent d'orienter les débats sur des thématiques sécuritaires ou identitaires et ce alors que la gauche se déchire et se tourne en ridicule, oubliant un peu trop que les grands perdants du nouveau monde promis par les libéraux seront les catégories populaires.

La MGEN risque d'être une des premières structures à en payer le prix, par le démantèlement de son monopole sur la protection sociale des enseignants, par sa rationalisation à but de rentabilité et par l'abandon de ses principes non capitalistes pour lesquels des générations se sont battues : subordonner les opérationnels à des représentants des adhérents, garantir la solidarité envers les malades, les accidentés et les retraités, faire participer les assurés à hauteur de leurs moyens et non à hauteur des coûts qu'ils engendrent.

Et que l'on ne pousse pas des cris d'orfraie lorsque des scandales comme ceux des mauvais traitements infligés aux pensionnaires des Ehpad Orpéa au nom de la rentabilité éclateront à l'avenir. La sécurité sociale et les centres de soins prennent exactement la même direction, pour le profit de quelques uns sur le dos de la majorité.