

## Retrait d'emploi pour la DASEN du Vaucluse et son adjoint

La nouvelle est parue dans AEF info : la DASEN (directrice académique des services de l'éducation nationale) du Vaucluse, Claudie François-Gallin, ainsi que son adjoint, Stéphane Goget, ont été priés de se retirer de leurs fonctions. Claudie François-Gallin était la DASEN du Vaucluse depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette décision fait suite à une enquête administrative de l'IGESR (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) à l'issue de laquelle le ministère de l'Éducation nationale a tranché. L'inspection générale a notamment examiné les conditions de travail des agents de la direction, ainsi que ceux de la DSDEN (Direction des services départementaux) de l'Aude (académie de Montpellier), que Claudie François-Gallin a dirigée de 2014 à 2021.

Mme François-Gallin et son adjoint ont instauré un management délétère au sein de la DSDEN du Vaucluse. Notre syndicat avait été alerté dès l'année dernière concernant des méthodes contreproductives de management au sein de la DSDEN 84 ayant entraîné la souffrance des agents. Dès que nous eûmes la certitude de la véracité des faits, nous avons informé le rectorat de ces agissements.

Action & Démocratie se félicite de la décision de bon sens qu'a pris le ministère dans cette grave affaire. La majorité des personnels de l'éducation nationale fait très bien son travail et agit pour le mieux du service mais, comme dans toute société humaine, il y en a quelques-uns qui oublient ce qu'implique la notion de servir pour **se servir** de leurs prérogatives et assouvir un désir de domination ou faire souffrir leurs collègues.

Leurs pouvoir de nuisance est d'autant plus grand qu'ils ont des responsabilités au niveau des personnels, que ce soit à l'échelon d'un EPLE ou à d'autres échelons de l'éducation nationale. Ces faits de harcèlement, qui commencent souvent par de la malveillance totalement gratuite et dénuée de tout pragmatisme fonctionnel, nuisent grandement au service en provoquant les arrêts maladie des personnels en souffrance. Plus grave, ils peuvent être facteurs d'accidents, de dépression, de burn-out, parfois de suicides ou bien ils peuvent pousser l'agent qui en est la victime à se rebeller violemment contre son persécuteur à force d'être injustement maltraité, rabaissé ou humilié sans être jamais écouté ni secouru.

Trop souvent l'omerta règne dans les services ; trop souvent ces agissements sont couverts par la hiérarchie au nom du fameux « pas de vague ». Nombreux sont ceux qui ont peur de dénoncer et trop nombreux aussi ceux qui ne se sentent pas concernés par la souffrance d'autrui, se taisent et regardent ailleurs en évitant d'écouter et d'entendre la souffrance de ceux qu'ils côtoient.

**Ces méthodes de management, qui relèvent du harcèlement et de ses variantes, sont inadmissibles et les personnels qui en sont responsables doivent être sanctionnés administrativement, voire pénalement dans les cas les plus graves.**

Notre syndicat, qui a à cœur de défendre les intérêts matériels ainsi que moraux de ses adhérents et de tous les personnels, a choisi de ne rien laisser passer. Nous sommes prêts à harceler les harceleurs et à pratiquer le « name and shame » si besoin lorsque des personnels utilisent leur autorité hiérarchique ou leur position dans l'institution pour en persécuter d'autres, leur nuire en quelque façon et nuire aussi par là au bon fonctionnement des services. Ces personnels n'ont pas leur place dans notre institution et, s'ils y restent, ils doivent, a minima, évoluer dans des postes exempts de responsabilités fonctionnelles et d'autorité sur les autres personnels.

**Si vous êtes victimes ou témoins de tels faits et que vous hésitez à vous adresser à l'administration, vous pouvez faire appel à notre organisation sans délai : nous saurons vous écouter, vous conseiller et vous soutenir. L'expérience nous apprend qu'un problème naissant peut souvent être traité bien plus facilement qu'un événement ancien qui a connu moult rebondissements.**