

UNION INFO

BULLETIN D'INFORMATION DE L'UNION DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE
GENEVOIS



MAI 2007

Edit. resp : bureau UCESG, François Bertagna, Henri Magnenat

Depuis la fin de l'ère Brunshwig Graf, le rétablissement de la confiance est fréquemment évoqué dans les rencontres qu'ont les associations du personnel avec le Conseil d'Etat, en particulier avec la direction du DIP. Mais la confiance ne se décrète pas hélas, elle se rétablit par des actes. Or, force est de constater que la pression budgétaire, la concurrence internationale, les directives plus ou moins imposées par les instances fédérales ou d'autres raisons, provoquent la lente mais continue dégradation des conditions d'enseignement et d'étude. Certes, on a échappé au pire (la suppression du statut) avec la nouvelle loi sur le personnel de l'Etat (LPAC) ! Restent les difficiles négociations sur ses règlements d'application...

Cependant, au plan des relations professionnelles, le refus de reconnaître les erreurs et même les fautes commises par certains cadres empêche aussi le rétablissement de la confiance indispensable au bon fonctionnement de l'institution (lire TVB).

De plus, le Conseil d'Etat fait retomber, d'abord sur les plus faibles, puis sur les employés de l'Etat, et - à travers eux - sur les prestations publiques, les conséquences de l'augmentation des dépenses sociales résultant du durcissement des conditions de vie d'une partie de plus en plus importante de la population.

Travailler pour le service public ne peut se comparer avec une activité dans le secteur privé, qui a pour loi la solvabilité et le profit. On peut admettre des contraintes, mais les limites de l'acceptable sont maintenant dépassées sur le plan des conditions de travail, mais aussi quant à la manière dont est traité le personnel.

TVB = tout va bien = tout Voltaire bien

Il y a loin de la coupe aux lèvres, après plusieurs années d'errements des directions ! En fait, la situation s'est détériorée très visiblement au moment où l'association des maîtres du Collège Voltaire (AMV) n'a plus été perçue par la direction comme une courroie de transmission. Cette attitude est d'ailleurs celle de l'ex-conseillère en charge du DIP, de la DGPO et du D12 qui imposent une solution compliquée de maturité gymnasiale et de nouvelles économies qui aggravent une déjà difficile (en particulier à Voltaire) répartition des postes.

Compte tenu des difficultés dues à l'ORRM, et suite à une conférence des maîtres, une pétition demande un moratoire sur les journées hors-cadre. La réaction de la direction est effarante : « **Je prends cette pétition soit comme un affront ou soit comme l'expression d'une incapacité de l'AMV à assumer une politique de concertation que j'ai pourtant souhaité instaurer. Je saurai tirer les conséquences de cette pétition** » (19.4.2000).

UNION DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE GENEVOIS (UCESG)

6, rue de la Tour-de-Boël - case postale 5521 - 1211 Genève 11 - e-mail : secretariat@union-ge.ch
Site Internet : www.union-ge.ch

Un membre du comité de l'AMV est intégré à la direction avec charge de suivre et d'évaluer les enseignants en formation IFMES. Cette mission est évidemment incompatible avec celle de représentant de l'UNION au Conseil de l'IFMES et avec celle de membre du comité de l'AMV. Malheureusement, le collègue refuse de comprendre que ces casquettes sont incompatibles¹ : il persiste, mais n'est pas réélu. Consterné et furieux, il démissionne (23.6.01) avec fracas de l'AMV et de l'UNION. Depuis, l'AMV (ses présidentes plus particulièrement) est considérée par la direction comme hostile, et ses interventions nuisibles. Bien évidemment Marco Polli, ex-président de l'UNION et enseignant au collège Voltaire, est régulièrement mis en cause, voire insulté. En juin 2002, la DGPO tente une conciliation entre direction et représentants des enseignant-e-s pour sortir du cercle vicieux (malaise, suspicions, hypocrisie, arbitraire, contentieux, etc.). **Les promesses directoriales ne seront pas tenues et les tensions s'aggravent. Dès lors, la DGPO « oublie » Voltaire...** Inéluctablement, les conflits se multiplient, à bas bruit le plus souvent. L'AMV et l'UNION demandent à plusieurs reprises que les nouvelles autorités du DIP redressent la barre et s'impliquent pour dénouer la crise qui couve. Invoquant une situation confuse, celles-ci laissent faire et même - pire - refusent d'entendre les collègues victimes de pratiques et attitudes inacceptables. Manifestement trop peu de gens estiment nécessaire ou possible d'empêcher une escalade, d'autres font corps avec la direction renonçant à leur esprit critique et à la collégialité minimale.



Merci à Geluck

Le collègue, c'est celui qui enseigne, comme moi, mais en ... moins bien !

En lieu et place du dialogue, les polémiques se multiplient : on débat de moins en moins, on s'insulte, on se méfie et se défie. Des doyens jettent même de l'huile sur le feu. La direction décide sans prendre en compte ceux qui questionnent. Elle est la première responsable du pourrissement du climat de travail (cf. encadré : extraits du rapport de Me Locciola). Outre l'AMV, le groupe de biologie est la principale - non la seule victime de ces dysfonctionnements. Mais bon nombre de collègues s'en désintéressent, d'autres comptent les points, d'autres partent (retraites, transferts, maladie) : la souffrance au travail est palpable.

Un fait exceptionnel survient : un enseignant dépose une plainte (puissamment soutenue par la direction) pour harcèlement psychologique contre trois autres collègues. Bien que les **autorités du DIP aient systématiquement refusé d'entendre les personnes mises en cause et malgré l'in vraisemblance patente de l'accusation**, une enquête interne est ouverte. Après que leur recours ait été rejeté, et pour avoir voix au chapitre, les **collègues victimes d'accusations infondées** portent plainte à leur tour.

Les autorités connaissent les risques et les coûts (humains, institutionnels et financiers) de ce genre d'opération. L'UNION conteste la décision car l'enquête, qui ne peut être qu'incomplète, constitue un facteur d'aggravation des conflits et non de conciliation (ce que prétendent les autorités). In extremis, le Secrétaire général propose un moyen terme refusé par la direction du collège Voltaire et le so-disant « mobbé ».

¹ Tout-e enseignant-e (y compris doyen-ne, mais avec devoir de réserve qui empêche d'être membre des comités) peut devenir membre de l'UNION. Les directeurs ont créé leur propre association, l'ADESPO.

En fait **il y a confusion délibérée entre mobbing et souffrance au travail. Un audit aurait été nécessaire.** Mais on doit reconnaître que les autorités engagent des forces importantes dans l'affaire : un avocat-enquêteur et un directeur facilitateur. Au sein de l'UNION, c'est l'unité de défense (UD) qui suit le dossier et remplit son rôle de conseil des membres. Mais l'intervention inévitable d'avocats change la donne. Les auditions sont des confrontations extrêmement pénibles (les témoins sont face à leur directrice et doyen notamment), elles cristallisent les positions et amplifient conflits de loyauté, blessures, rancœurs. Pourtant un certain nombre de personnes prétendent aujourd'hui encore que l'affaire concerne seulement 6 personnes et donc que TVB ! L'UNION est présentée comme facteur de trouble(s) !

Mandaté pour vérifier le mobbing, l'enquêteur auditionne plusieurs dizaines de personnes et finit par exclure (au sens juridique) tout mobbing. Ayant démontré cette évidence première, il en relève une autre : **la situation malsaine est ancienne.** Il en identifie quelques causes, mais est limité par son mandat (cf. article homophobie). Il ne propose ni mesure ni solution. Il ne tient pas compte du rôle de l'enquête dans l'aggravation de la situation des personnes et de l'institution. Evidemment, aucune conciliation n'est possible ! En outre, il est évident que la confidentialité est très relative et que les fuites se multiplient, notamment vers la presse et le D12. À ce stade, élèves et parents ne sont pas encore entraînés dans l'affaire.

Malgré ses limites et son langage diplomatique, le rapport Locciola est ravageur pour la direction du Collège Voltaire. Pourtant, les autorités du DIP ne vont jamais relever ses manquements au cahier des charges et à la déontologie. Certes, la désignation d'un « coach » met la puce à l'oreille. Encore une fois, le fabuliste dit juste : « La raison du plus fort est toujours la meilleure ». Si l'UNION a demandé un changement de direction, c'est parce que, au lieu de remplir son rôle, **cette direction s'est transformée en obstacle principal au rétablissement de la confiance et de saines relations de travail.** Son absence totale et persistante de la moindre autocritique, sa prétention à faire tout juste, son déni de réalité et donc sa diabolisation des contradicteurs (AMV et UNION en l'occurrence) bloquent toute solution et ridiculisent les tentatives de médiation. Et les autorités du DIP opinent...

Constatations et commentaires (dernière partie du rapport Locciola) : Un certain nombre d'enseignants ont fait état de l'existence de deux groupes d'enseignants, à savoir ceux qui bénéficient de l'écoute et du soutien de la direction et les autres, dont ils sont. (...) Il est hautement vraisemblable que ce manque d'écoute de la part de la direction a engendré un processus relationnel de plus en plus négatif. Les rapports sont dès lors devenus de plus en plus conflictuels et un climat de méfiance réciproque s'est installé. (...) Il aurait certainement appartenu à la direction de briser cette logique en installant un minimum d'écoute et de communication. (...) Parfois la direction ne s'est pas montrée capable de communiquer ni d'expliquer ses décisions et a fait preuve de maladresse. (...) À nouveau il aurait été raisonnable que la direction fournisse quelques explications (...). Il est donc difficilement compréhensible que la direction se soit contentée de répondre au dit courrier qu'elle n'était d'accord de les recevoir qu'en présence de tous les membres du groupe de biologie. De telles réponses n'ont certainement pas favorisé une reprise du dialogue alors même que la gravité de la situation rendait ce dernier nécessaire. L'on ne comprend d'ailleurs pas pour quelles raisons la direction n'a pas décidé d'écouter dans un premier temps les personnes qui avaient sollicité un entretien hors présence de MM. B & C, quitte ultérieurement à organiser une rencontre avec tout le groupe.(...)

Il sied enfin de relever que les enseignants qui se sont plaints de la direction n'ont également pas facilité l'instauration d'un dialogue *Telle est la seule observation à charge. L'enquêteur tient à souligner que* « la violence des propos qui ont été tenus par ces derniers (= les enseignants qui se sont plaints) dans le cadre de la présente enquête, notamment à l'encontre de M.C, dénote un manque de volonté de compréhension et de dialogue, fort regrettable. *Il est clair que les tensions induites par l'enquête ont* « cristallisé le conflit et radicalisé les positions »², *d'autant que la direction et son avocat ont utilisé sans vergogne les dossiers personnels des témoins pour les protéger ou les mettre en difficulté.*

² Proposition d'un nouveau dispositif en matière de protection de la personnalité. Office du personnel de l'Etat

L'UNION ne se laisse pas affubler du chapeau de l'homophobie !

Le fait que l'enquêteur ait clairement identifié des dysfonctionnements directionnels au collège Voltaire pousse ses affidés au **déni de réalité** et à **désigner un bouc émissaire**. Et le bruit médiatique autour de l'affaire Voltaire a été l'occasion pour eux de se poser en innocentes victimes d'une prétendue hargne syndicale. D'autres se sont émus au point de penser que l'UNION avait basculé dans l'homophobie, le sexisme, le puritanisme, l'intolérance, etc. Il n'en est rien.

Ni discrimination ni prosélytisme.

L'UNION continue à défendre la diversité du corps enseignant. Cette richesse constitue une force au sein des écoles, elle est un facteur d'émulation et d'esprit critique. Le maintien d'un bon climat scolaire est possible à condition que chacun veuille favoriser la collaboration et même la convivialité. Et il incombe aux directions d'agir dans ce sens, c'est une de leur lourde responsabilité.

Déjà à l'époque où les autorités du DIP refusaient l'engagement (a fortiori la nomination) d'enseignant-e-s homosexuel-le-s, l'UNION est intervenue systématiquement pour contester ce traitement injuste. Pour chacun-e, nous revendiquons une égalité pleine et entière. Ainsi, lors de la dernière révision (1.09.02) du statut B5 10.04 (article 2), nous avons été les premiers à batailler et à obtenir des droits pour les collègues handicapés.

Notre légalisme !

En revanche, toute forme de **prosélytisme est à bannir**. Prônant une école publique, gratuite et laïque, l'UNION a reconnu le caractère inacceptable des assertions de Hani Ramadan, tout en exigeant que ses droits soient respectés. Le tribunal administratif ayant jugé le licenciement disproportionné, il en est résulté sa réintégration. Les autorités du DIP estiment que la rupture de la relation de confiance empêche que des élèves lui soient confiés. Dont acte !

La vie affective et sexuelle de chacun relève de la sphère privée. En matière d'éducation, l'école a un rôle subsidiaire (cf. LIP articles 4 & 5 et *L'école*, mars 2007) par rapport à celui de la famille. C'est pourquoi le Service de santé de la jeunesse (SSJ) et la commission Education Prévention (EDUPRE) régulent projets et actions. Au cours de l'enquête sur le mobbing au collège Voltaire, trois incidents significatifs ont été signalés. Me Locciola n'avait ni le mandat ni le temps de s'y intéresser. Le plus grave a fait la une de la presse, mais un arbre ne saurait cacher la forêt !

Une démarche inacceptable : un cas d'agit-prop !

Les instances (comités et assemblées de délégués) de l'UNION ont suivi le dossier avec une attention dont témoignent PV et courriers. Après avoir vérifié toutes les pièces accessibles du dossier, l'Unité de défense de l'UNION a constaté que **la direction du Collège Voltaire avait sciemment contourné la déontologie et les règles de l'institution DIP** en diffusant à tous les élèves³ un questionnaire sur leur « identité affective et sexuelle ». Cela s'est fait dans le dos de toutes les instances responsables, sans rigueur scientifique ni respect des personnes. Il lui a même fallu aller chercher un psychologue hors du DIP : il a plagié et détourné le questionnaire d'un chercheur reconnu. Les résultats n'ont pas été publiés et les questionnaires ont disparu. Interrogé à ce sujet, le Secrétaire général Frédéric Wittwer dit que **cette démarche « ne respectait pas toutes les procédures et cautions scientifiques que la distribution d'un tel questionnaire requiert »**. La direction est passée en force contre le SSJ. Au lieu de reconnaître l'erreur, il y a eu récidive en 2006 sur le même sujet. Notre intervention a contribué à stopper cette dérive parée de bonnes intentions.

L'UNION a dû dénoncer ces dérapages qui nuisent au respect des différences et au développement des personnes. Les journalistes ont mis en avant certains points. Mais le combat pour l'égalité et le respect

mérite mieux que cela, et nous y participons activement, en toute clarté et transparence.

Églises, partis, syndicats, associations diverses (y compris d'homosexuel-les) ont (en général) bien compris que leurs causes légitimes doivent s'inscrire dans le cadre de la loi sur l'instruction publique. Des sujets aussi sensibles que l'éducation sexuelle (au sens large) exigent une approche rigoureuse sous peine d'aller à fin contraire : engendrer des conflits absurdes et discréditer le service public.

L'école, les restrictions budgétaires et la politique du ni-nisme

Le canton de Genève a plus de 13 milliards de dettes. La réduction linéaire d'impôts de 12 %, imposée par la droite politique, les conséquences de la débâcle et du sauvetage de la BCGe, l'augmentation de la population genevoise, et donc des besoins en prestations publiques (surtout le social, la santé et la formation), ne sont pas les causes du déficit budgétaire et de l'endettement, qu'on se le dise ! Le responsable de cette situation serait un Etat gras et gourmand, inefficace, avec des fonctionnaires trop nombreux et trop bien payés ! Plus sérieusement, la tendance politique majoritaire veut réduire le rôle de l'Etat et rien n'est plus efficace pour y arriver que de diminuer ses recettes.

C'est ce qui a conduit le Conseil d'Etat à vouloir diminuer le nombre de postes de fonctionnaires de 5 % de 2006 à 2009 avec, en même temps, la promesse de ni augmenter les impôts ni baisser les prestations de l'Etat. Et il nous dit que cela est possible par une démarche qui permet de réduire des postes ici et de les maintenir, voire de les augmenter, là où cela est nécessaire. C'est l'éternel discours sur la réorganisation de l'Etat, légitimant ainsi le stéréotype classique de son inefficacité.

Le budget de l'Etat n'est plus formé de lignes budgétaires, mais construit à partir de prévisions de prestations qui sont subdivisées en trois :

- **Les prestations publiques** : ce sont celles qui assument directement la réalisation des tâches. Sont compris dans cette catégorie le personnel enseignant (PE) et une partie du personnel administratif et technique (PAT).
- **Les prestations de moyens** : ce sont des biens et des services transversaux, au service des autres unités. On y trouve le SRED, le SEM, une partie du PAT, une partie des tâches des doyens, les décharges.
- **Les prestations de pilotage** : ce sont les activités stratégiques, autrement dit d'état-major.

D'une manière générale, la stratégie au DIP consiste à diminuer les postes du PAT (prestations de moyens), d'en réallouer une partie au PE (prestations publiques) et d'en créer de nouveaux pour le PE. Les chiffres, provisoires, pour le DIP sont les suivants :

2006 à 2009	Année 2007/2008
Réduction de postes PAT réalloués au PE : 83,3 Augmentation de postes PE : 109,3 Création nette de postes PE : 26	Réduction de postes PAT : 21,5 Augmentation de postes PE : 60 Création nette de postes PE : 38,5

Si la réduction de 83,3 postes pour le DIP correspond effectivement à ce que chaque département doit réaliser (5 %), le pourcentage pour le PO se situe à 8,29 % (29 postes sur 350). **L'augmentation des effectifs d'élèves au PO a été déjà très forte entre 2000 et 2005 (+ 2314 c-à-d + 13,8 %) alors que le nombre de PE n'augmentait que de 9,65 %. C'est encore au PO que l'augmentation sera la plus forte ces prochaines années** (au CO de 2000 à 2005 : + 16,1 % d'élèves). L'augmentation prévue de 109,3 postes enseignants sur 2166 ne représente que 5,04 % pour la période 2006-2009. (*L'enseignement à Genève*. édition 2007).

Depuis plus d'une dizaine d'années, l'école en général et le PO en particulier subissent des transformations qui sont lourdes de conséquences. On peut citer :

UNION DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE GENEVOIS (UCESG)

6, rue de la Tour-de-Boël - case postale 5521 - 1211 Genève 11 - e-mail : secretariat@union-ge.ch
Site Internet : www.union-ge.ch

- Les très nombreuses réformes, qui nécessitent des efforts non seulement pour les introduire, mais ensuite pour les assumer, car elles impliquent des nouveautés structurelles et pédagogiques complexes et coûteuses.
- Les effectifs de classe, qui ont constamment augmenté pour arriver très souvent à 24 élèves.
- Les moyens destinés à l'accompagnement des élèves, qui ont diminué alors que les tâches se sont multipliées.
- Le cahier des charges des maîtres, qui s'est vu alourdir par une série d'exigences, comme la préparation et correction d'épreuves communes de plus en plus fréquentes, de participation à des modes d'enseignement communs comme les unités d'enseignement et les cours de base impliquant davantage de collaboration entre maîtres. Et il est question de l'aggraver encore avec des tâches dans le domaine de la sécurité, de la santé, de la participation (avec les futurs Conseils d'établissement).
- Les mécanismes salariaux (prime de fidélité, annuité et indexation), qui ont été souvent bloqués partiellement ou totalement.

Sans mobilisation sérieuse, les perspectives resteront mauvaises !

Il est incontestable que les conditions d'enseignement et d'étude se sont dégradées ces quinze dernières années, compromettant en particulier les chances de réussite des élèves.

Les restrictions à venir, si elles ne sont pas retirées, vont encore aggraver la situation. Croire que diminuer 83,3 postes PAT au DIP n'aura aucune conséquence sur le fonctionnement des écoles relève de la supercherie. Il en va de même pour la qualité des formations avec la poursuite de la baisse de l'encadrement des élèves. Seul M. Charles Beer est convaincu du contraire, promesse d'un politique ! L'école genevoise a réussi ces dernières décennies à former convenablement une population de plus en plus hétérogène. Elle a contribué à intégrer les jeunes dans la société sans trop de problème. Nous sommes à un tournant : les enseignant-e-s ne peuvent plus faire face à leurs responsabilités. Soit l'échec scolaire s'aggrave soit les exigences diminuent. Les entreprises sont réticentes à former et même à engager car elles veulent tout tout de suite. Les universités suisses se plaignent de l'ORRM. Les incivilités et le chômage des jeunes augmentent. L'objectif – un bien commun – de réduction des inégalités serait-il devenu une vieille lune soixante-huitarde !

L'UNION défend une école publique crédible : capable d'exiger et de dispenser à tous les jeunes des formations de qualité.

C'est pourquoi nous dénoncerons par tous les moyens, la politique d'austérité du Conseil d'Etat, destructrice de l'école genevoise. La confiance du corps enseignant envers les responsables du DIP, déjà mise à mal par les années de présidence de Mme Martine Brunschwig Graf, ne pourra vraiment être rétablie qu'avec notre implication collective et, surtout, une autre politique scolaire.

La résolution de l'assemblée des délégués (29.03.07) du CARTEL constitue une expression de cette détermination, pour obtenir notamment :

- l'amélioration des mesures de protection de la personnalité du personnel ;
- l'attribution d'effectifs supplémentaires pour assurer les prestations à la population, en particulier en matière de santé, social et éducation.

**Un signal clair doit être donné en refusant le dépassement des maxima :
! pas de classe à 25 élèves !**

Prochainement, consultation sur des projets importants :

1. notre nouveau cahier des charges,
2. notre formation professionnelle initiale et continue.

Attention : la signature de l'accord FEG-DIP sur l'emploi 2007-2008 est encore incertaine !

UNION DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE GENEVOIS (UCESG)

6, rue de la Tour-de-Boël – case postale 5521 – 1211 Genève 11 – e-mail : secretariat@union-ge.ch
Site Internet : www.union-ge.ch