



SOMMAIRE

Page 1 : Edito

Page 3 : Résolution AD
UNION du 15.10.08

Page 4 : EPI

Page 4 : Cahier des charges

Page 5 : Réformes :
Collège et EC

ÉDITO

SURCHARGE ET BENEVOLAT

Vous avez tous remarqué que votre tâche s'est encore alourdie par rapport à l'année dernière, que ce soit par l'augmentation des effectifs d'élèves, par la multiplication de séances diverses, par des programmes nouveaux, ou par l'introduction d'une énième réforme ! Les plus anciens se souviennent à peine d'une époque où ils bénéficiaient de décharges pour mener à bien les changements importants qui intervenaient dans leur profession et pour faire face aux obligations pédagogiques ou administratives ponctuelles dont on les chargeait.

Devant la lourdeur actuelle, des collègues en viennent à demander un poste partiel pour préserver leur santé. Qui peut considérer qu'il est normal de ne pas pouvoir exercer sa profession à plein temps sans dommage pour sa santé et qu'il faille choisir entre le maintien de son pouvoir d'achat et sa qualité de vie ?! Pourtant, on dirait que le DIP n'en a cure puisque les chèques accordés aux directions d'écoles ont encore été réduits, obligeant les Directions à sacrifier tout ce qui n'est pas enseignement frontal.

Les enseignants viennent de recevoir un formulaire du SRED censé mesurer leur charge de travail. Le délai imparti montre déjà que l'on ne tient pas compte des impératifs quotidiens. Attention à noter précisément tout le temps consacré aux obligations scolaires hors enseignement. L'expérience montre que souvent les enseignants sous-estiment largement le temps passé à ces tâches. Ils exercent un métier, pas une mission bénévole !

Quant à la rémunération des enseignants, elle non plus n'a pas augmenté proportionnellement à la charge de travail et reste l'une des plus basses de Suisse. Si le travail augmente, le salaire, lui, est passé de CHF 10814.- brut par mois au maximum (avec 15 annuités et prime de fidélité complète) à CHF 10907.-, soit une augmentation maximum de 93 francs en 22 ans !! Là aussi, on cherche en vain la reconnaissance du travail! **Il appartient aux enseignants d'exiger du DIP qu'il s'engage pour donner les moyens (en temps et en argent) d'exercer dignement les missions qu'il leur demande de mener à bien selon la Loi sur l'instruction publique (LIP).**

L'augmentation encourageante des membres de l'Union qui s'est dessinée l'année dernière doit encore s'accroître au vu de ces enjeux. Le bureau de l'Union s'est renforcé et est prêt à se rendre dans les écoles qui le désirent, à la demande des associations locales (ou d'autres enseignants lorsque l'association est « en veilleuse »), pour discuter de vos préoccupations, générales ou spécifiques.

Chaque établissement scolaire du PO souffre du manque de moyens mis à disposition par le Département et voit sa situation se détériorer régulièrement. Chaque association locale a besoin que les maîtres s'engagent pour que l'Union soit mieux écoutée et plus efficace. Pensez-y et AIDEZ-NOUS A VOUS AIDER.

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS de l'UCESG du 15 octobre 2008

RESOLUTION

Considérant la dégradation des conditions de travail des enseignants du postobligatoire, l'assemblée des délégués-e-s de l'UNION du 10 octobre 2007 avait adopté une résolution demandant l'ouverture de véritables négociations portant notamment sur :

- La fixation d'un nombre maximum d'élèves par classe ou groupe
- La revalorisation de la fonction de maître secondaire
- La diminution des fourchettes des heures par poste
- L'élimination des situations de surcharge
- Le remboursement des frais professionnels (manuels, équipement et connexion informatique, déplacements professionnels, espace de travail)
- La création d'un congé semestriel de formation de mi-carrière.

Par ailleurs, cette même assemblée s'inquiétait des projets de **cahier des charges et d'entretien périodique**, des conditions d'introduction du **13^e salaire**, de l'abandon de l'**indexation automatique**, du projet **PLEND**, et de la volonté d'imposer, sous prétexte de cohérence et de qualité du système scolaire, des **standards de formation et un contrôle qualité**.

Force est de constater que, durant l'année scolaire 2007/2008, la situation n'a fait que s'aggraver, malgré les discussions menées avec les autorités du DIP. En effet :

- **Aucune réponse satisfaisante** n'a été donnée par les autorités ni à la résolution d'octobre 2007, ni à la pétition adressée au Conseil d'Etat le 2 juillet 2008, ni à celle adressée au Grand Conseil le 16 septembre 2008.
- A la rentrée scolaire 2008, il y a eu plus de 700 d'élèves supplémentaires au PO avec une infime augmentation du nombre de postes, ce qui **aggrave encore la charge de travail** déjà alourdie par les mesures d'économies prises depuis de nombreuses années.
- La négociation sur le cahier des charges est actuellement bloquée. **Malgré l'augmentation reconnue du nombre de tâches, il n'y a eu aucune prise en considération des moyens pour les accomplir** (temps, argent, fourchette de poste, effectifs d'élèves, etc.).
- Le Conseil d'Etat introduit des **évaluations périodiques individuelles** (EPI) qui, dans le contexte de l'enseignement, sont largement déconnectées de la réalité, chronophages, coûteuses et d'une **utilité douteuse**.
- Des réformes incessantes sont imposées à tous les niveaux **sans moyens adéquats et sans évaluations**.

Constatant l'augmentation continue de la charge de travail du corps enseignant du postobligatoire et l'impossibilité de répondre, dans ces conditions, aux besoins de la population en matière de formation, l'assemblée des délégués du 15 octobre 2008 mandate le bureau afin d'obtenir satisfaction sur ses revendications légitimes, mentionnées dans les considérants, en :

- **intervenant avec force auprès des autorités lors de négociations ;**
- **préparant et coordonnant toutes les actions nécessaires à cette fin.**

DOSSIERS EN COURS

Entretiens périodiques individuels d'évaluation et de développement (sic !) –EPI ou EPIED

La volonté de généraliser des entretiens d'évaluation à tout le personnel de la fonction publique, donc en particulier aux enseignants, est inscrite dans la loi sur le personnel de l'administration cantonale (LPAC) et loi sur l'instruction publique (LIP) depuis les accords de septembre 2006. L'application de cet accord doit se faire de manière paritaire. L'UCESG ne conteste pas la mise en place de tels entretiens d'évaluation, mais en critique les supports, procédures et implications possibles.

Les supports

Le projet de support (questionnaire) de la phase test doit être profondément amendé. Nous ne voulons pas commencer par une « évaluation des conditions et relations de travail » de la part de la personne évaluée, car c'est un risque fort de ne pas avoir d'évaluation objective de la part du supérieur hiérarchique. De plus, de nombreuses rubriques contiennent des points fort difficiles à juger sommairement.

Les documents de référence

Les seuls documents de référence acceptables pour évaluer l'enseignant sont sa description de fonction et son cahier des charges, voire un autre cahier des charges spécifique (maître de classe, etc.). Il ne saurait être question d'appliquer aux enseignants (et à eux seuls dans toute la fonction publique!) de prétendus « objectifs professionnels » (plus de 80 !) rédigés unilatéralement, irréalistes et tatillons à souhait !

La place des visites

Il est légitime, et même souhaitable, que le supérieur hiérarchique puisse se rendre dans les classes périodiquement, suivre les cours qui sont dispensés par son corps enseignant. Cette visite peut dès lors servir de point de départ de la discussion. En revanche, elle ne peut être LA base

de l'appréciation du travail de l'enseignant : en effet, quelle peut être la valeur de l'observation de 45' de cours sur un plein poste, tous les 4 ans environ ? Une visite annoncée, peut donner lieu à un cours particulièrement soigné et motivant, mais reflétant mal la pratique habituelle. A l'inverse, une visite non annoncée, qui donnera peut-être une image plus « réelle », peut déstabiliser quelque peu l'enseignant et aboutir à une vision plus négative que ne l'est la réalité. Il convient donc de nuancer la place et le rôle des visites (qui n'ont d'ailleurs pas lieu dans d'autres fonctions).

Les écueils à éviter

Il est pour nous central que certains principes soient respectés : ainsi, l'EPI doit être mené par le seul supérieur hiérarchique (directrice ou directeur) – les doyens, collègues déchargés membres des conseils de direction, ne le sont pas. Qu'ils contribuent à la préparation de l'EPI en donnant notamment un retour sur le contrôle de l'évaluation et le travail en groupe de discipline, est une chose à ne pas confondre avec la réalisation de l'EPI lui-même.

Il en va de même des Ref-Dir, dont le rôle pour l'intégration des nouveaux collègues est essentiel, et qui contribuent à leur évaluation pendant la période de formation et la période probatoire. Il ne faudrait pourtant pas qu'on les transforme en « inspecteurs de l'enseignement » vis-à-vis de leurs collègues nommés, ce serait là une dangereuse dérive.

Enfin, il importe que l'EPI ne se transforme pas en occasion de « monter un dossier » contre tel ou tel enseignant !

Voilà les questions auxquelles nous serons particulièrement attentifs dans le groupe de suivi de la phase test des EPI.

Le cahier des charges des enseignants du secondaire

Un bref rappel

Notre cahier des charges date de 1986. Après avoir modifié celui de l'enseignement primaire en 1996, le département a voulu s'attaquer à celui de l'enseignement secondaire. Les premières

discussions ont débuté en 2004, mais c'est en 2006-2007 qu'une sous-commission de la Commission paritaire du statut B 5.10 04 a reçu le mandat du Secrétaire général de revoir, pour le

mettre à jour, le cahier des charges et la description de fonction des enseignants du secondaire.

Les travaux ont commencé par la description de fonction, laquelle liste toutes les activités que les enseignants accomplissent ou peuvent être conduits à accomplir lors d'une année scolaire. En ce sens, c'est largement une photographie de la situation actuelle et réelle des enseignants. Et l'écart avec l'ancienne situation est saisissant : la description de fonction est passée de 1 à 7 pages ! S'agissant du cahier des charges, la différence est également remarquable, vu que l'on passe de 2 pages et demie à 7. En un mot, notre charge a énormément évolué en 20 ans, et nos tâches se sont considérablement accrues. Les nouvelles charges portent essentiellement sur les tâches hors enseignement : réunions de filière, d'école, de branche, ... bref de coordination de toutes sortes dues aussi à l'imposition de nouveaux examens et épreuves regroupées de tout type à la charge des enseignants.

La structure du projet de cahier des charges, qui n'est pas très heureuse, n'a guère pu être changée, le DIP souhaitant une structure semblable pour les différents cahiers des charges. Quant à la description de fonction, elle a au moins l'avantage de faire la liste des nombreuses charges qui doivent être déchargées ou rémunérées à part (pt 8, autres tâches et missions).

En juin 2007, comme prévu, la sous-commission a rendu un rapport et, avec l'arbitrage du Secrétaire général, est arrivée à une version 10 de la Description de fonction et une version 6 du Cahier des charges, convenue sur les points 1 à 6. Mais il n'y a pas eu accord à cause du point 7.

Le point 7 (Fonctionnement) mentionne le temps de travail, notamment le nombre de périodes et les fourchettes de poste. Or, la délégation des associations professionnelles ne pouvait accepter que l'on formalise l'augmentation de nos tâches, formulées sous forme de devoir, sans que

l'institution nous donne le temps pour leur accomplissement.

Notre position a été et reste : l'augmentation des tâches doit être compensée en temps : diminution des fourchettes de postes, voire des effectifs, prise en compte des tâches hors enseignement, réévaluation de la fonction!

Mais non seulement le DIP ne concédait rien là-dessus, mais il en rajoutait en voulant augmenter le nombre de périodes des enseignants de gym, d'art, de labo, ... pour les faire passer de 24 à 36 périodes pour un plein poste ! Blocage évident donc.

Où en sommes nous ?

Finalement, pour sortir de l'impasse, le Secrétaire général a décidé de mandater une étude sur le temps de travail «réel» des enseignants, à l'issue de laquelle s'ouvriront des négociations avec les associations professionnelles. Un des éléments fondant cette étude est le questionnaire du SRED sur la charge et le temps de travail que chacun reçoit ces jours. Il faudra veiller à tout bien mesurer en le remplissant.

Quoi qu'il en soit, et indépendamment des résultats de cette étude du SRED, il y a un élément central pour nous. Pendant les travaux de la sous-commission, tous ont reconnu l'augmentation des charges et donc de la charge de travail. Tous reconnaissent qu'au PO notamment, et en particulier dans certaines branches, il est quasiment impossible de tenir un plein poste pendant toute une carrière, et tous reconnaissent que cela n'est pas normal. Alors ?

Alors, nous aurons certainement à montrer, autour de ce dossier central, notre résistance et notre détermination. Et pour cela nous vous attendrons aux prochaines assemblées !

Les réformes

Depuis deux décennies, la mode est aux réformes en matière scolaire. Dans le secondaire II, elles ont comme caractéristiques communes d'être initiées par des instances, souvent fédérales, qui « s'inspirent des recommandations » des experts de l'OCDE, de la commission européenne et autres organismes internationaux. Aucun véritable bilan de la situation n'a été préalablement établi et le regard des maîtres est le plus souvent écarté lors de l'élaboration des projets. Ces réformes mettent en œuvre de nouvelles conceptions très technocratiques et des innovations pédagogiques qui n'ont pas fait leur preuve. In fine, ces réformes sont imposées aux maîtres réduits au rôle de simples exécutants. Et, bien évidemment, elles sont mises en œuvre sans que les moyens adaptés soient prévus.

... à l'Ecole de Commerce

Depuis la disparition de l'Ecole Supérieure de Commerce, la valse des réformes n'a pas cessé dans les filières à plein temps comme dans les apprentissages. Constat amer pour les maîtres, la qualité des formations n'a pas évolué positivement, bien au contraire.

Depuis mai 2008, une commission paritaire « Avenir de l'école de commerce » a débuté ses travaux. Il s'agit principalement de soumettre la filière D au même règlement qui régit l'apprentissage de commerce : le diplôme de commerce est remplacé par un CFC. Principales conséquences :

- La pratique professionnelle, qui se fait en entreprise pour les apprentis, devra être dispensée par l'école aux élèves à plein temps.
- Pour les filières D et MP, de nouvelles grilles horaires modifieront l'articulation et l'importance des disciplines dont certaines devront être restructurées.
- La formation professionnelle en école sera dictée par le monde du travail.
- Deux plans d'études standard vont être imposés ; l'un concerne la pratique professionnelle, l'autre les disciplines scolaires.
- La réduction de l'apprentissage et de l'évaluation à une somme de compétences simples dévalorisera l'enseignement des connaissances.
- Pour couronner le tout, les écoles de commerce seront responsables de la mise en œuvre de l'assurance qualité, laquelle ne garantira rien, mais exigera beaucoup d'énergie.
- Les maîtres devront se mobiliser pour préserver leurs conditions de travail et de formations qui risqueraient sinon de subir de graves détériorations.

... et au Collège

Début 2008, la CDIP (Conférence des directeurs de l'instruction publique) et le DFI (Département fédéral de l'intérieur via la Conférence suisse de maturité) ont donné leur accord pour modifier partiellement l'ORRM. A cette occasion, le dialogue, qui avait été rompu lorsque l'UNION avait quitté la Tripartite, a repris entre la direction générale, le D12 et l'UNION. Il en a résulté au mois d'août 2008 la création de la « Commission de travail consultative maturité gymnasiale ».

Deux objectifs sont poursuivis :

- A court terme, il s'agit de suivre la mise en œuvre des modifications de l'ORRM dans le modèle genevois. Cela concerne, principalement, le cours « Introduction à la démarche scientifique », l'augmentation en 3^e année de la dotation horaire de la physique, et l'exigence d'un total de 16 pour 4 disciplines.
- A plus long terme, la commission est chargée d'élaborer des propositions de modifications de l'application genevoise du RRM, en étudiant notamment les points suivants :
 - La cohérence des parcours entre le CO et le tertiaire ;
 - Les choix des élèves en lien avec des profils ;
 - La gamme des OS offerte par établissement et par région ;
 - Les conditions d'étude et d'enseignement ;
 - Une meilleure exploitation des études du SRED et d'EVAMAR ;
 - Une réflexion sur la problématique des langues, le cadre européen des langues (CECR) et les certifications internationales ;
 - La révision des règlements et conditions de recours ;
 - Une interrogation sur Harmos et les standards de formation.

Cette commission veut être un lieu d'échanges et de propositions, elle est donc permanente. Un rapport sera remis au chef du département le 28 février de chaque année. Pour l'UNION, c'est une opportunité de faire valoir la réalité vécue par les maîtres et de présenter des propositions.

Les associations représentatives du corps enseignant doivent-elles participer à ces commissions, comme à d'autres ? Eternelle question ! Ne pas participer, c'est risquer de ne pas être au courant, de ne rien pouvoir changer et de devoir subir les réformes. Mais le risque d'être utilisé comme alibi (« les maîtres ont participé aux discussions ») est non négligeable et parfois dommageable. Il appartient aux membres, au travers des instances de l'UNION, d'en décider à chaque fois.

DIVERS IMPORTANTS

Que faut-il penser du questionnaire du SRED ?

Concernant la date de restitution au 20 novembre : chaque maître devrait envoyer un message électronique au SRED pour lui indiquer que ce délai est trop court.

Le questionnaire ne doit pas être boycotté, mais être rempli avec soin, car il va servir de base ce printemps dans les négociations sur les conditions d'enseignement.

Ce questionnaire a été établi par le SRED sous la supervision des directeurs du personnel enseignant du CO et du PO. Aucune proposition de modification demandée par l'UNION n'y a été intégrée, d'où le sentiment qu'il a été rédigé dans le but de minimiser la charge de travail.

Il faut donc absolument noter et bien décompter toute tâche hors enseignement que les maîtres assument comme, par exemple, les soirées de parents ou la consultation de la messagerie EDU.

Les comités des associations sont à votre disposition en cas de question.

Dans le prochain UNION INFO : « Nous adapter face au risque de conflits professionnels »

Pour chacun d'entre nous existe un risque de conflit avec un élève et/ou le cas échéant avec ses parents, par exemple au sujet d'une note contestée ou au sujet d'une remarque proférée en classe. Pourrait également surgir le risque d'un conflit avec des élèves rédigeant une pétition contre nous. Ou encore un conflit avec notre hiérarchie, notamment avec nos directions respectives qui évaluent notre travail.

Or, devant la tournure administrativo-juridique, voire judiciaire, de plus en marquée que prennent de tels conflits, notamment en cas de licenciement, l'UNION a dû s'adapter.

Pour mieux vous conseiller et vous défendre, l'UNION a créé, il y a trois ans l'**Unité de défense** (UD), un groupe interne de collègues suivant tant les cas particuliers que collectifs qui ne sont pas ou ne peuvent pas être réglés à l'échelon local.

Pour mieux assurer votre défense, chaque membre de l'UNION bénéficiera d'office pour l'année d'une **protection juridique professionnelle** comprise dans sa cotisation annuelle.

Enfin, pour mieux vous informer, l'UNION publiera début 2009 un **Guide de l'enseignant** qui abordera l'ensemble des questions administratives se posant durant votre carrière et qui vous conseillera.

Votations du 30 novembre

Ce ne sont pas moins de 11 sujets qui sont soumis aux électeurs et électrices. Le bureau encourage chacun à aller voter. Il souhaite vous rendre attentifs:

- au projet de loi sur les stupéfiants sur le plan fédéral qui consacre la politique des 4 piliers (prévention, réduction des risques, répression, thérapie), laquelle a fait ses preuves depuis quelques années.
- aux 2 objets (initiative 134 et le contre-projet du Conseil d'Etat) concernant le CO qui présentent deux options qui auront des répercussions différentes sur le PO.
- à la loi sur l'Université qui risque de renforcer plus que nécessaire le rôle du rectorat. Le Cartel inter-syndical de la fonction publique a pris position contre.

AGENDA

Prochains comités (rassemble les délégués des associations de maîtres des établissements du PO) :

les lundis 15 décembre 08 et 2 février 09 à 18h30 au local de l'Union

Unité de défense (UD) : les mardis 9 décembre 08, 6 janvier et 3 février 09 à 17h30 à l'Union

Fédération genevoise des enseignants (FEG) : les jeudis 13 novembre et 4 décembre 2008 à l'Union

Séance Charles Beer /UNION : mardi 2 décembre à 16h30

Permanence téléphonique : mardi et jeudi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 17h

Entretiens : sur rendez-vous

tél.: 022 311 84 85 - fax: 022 311 84 87