

UNION INFO express

UNION du corps enseignant secondaire genevois - 6, rue de la Tour-de-Boël - 1204 Genève
secretariat@union-ge.ch -- www.union-ge.ch

OCTOBRE 2019

Dans ce numéro :

- Edito : les profs et la technocratie !
- Bonne annuité 2016 !
- Exemplarité : Une directive liberticide
- SCORE : point de situation

Bonne annuité 2016 !

Grâce à l'action en justice menée par Marzia Fiastrì, l'annuité 2016, avec rétroactif et intérêts de retard, sera versée à fin novembre à l'ensemble des fonctionnaires.

En effet, le Tribunal fédéral a confirmé en juin dernier une décision prise, une année auparavant, par la justice genevoise.

Il faut remercier chacun des membres de l'UNION qui, en payant leur cotisation, ont permis de financer cette longue procédure juridique.

Cela en valait la peine : le montant que devrait vous verser le service des paies fin novembre couvre plus de 10 ans de cotisations à l'UNION.

Nous comptons sur votre solidarité, rejoignez-nous!

L'UNION c'est vous !

Edito Les profs : des praticiens dont l'autorité est malmenée par la technocratie !

Le constat est sans appel. Depuis une quinzaine d'années, le travail des profs est devenu plus dense, plus compliqué, et, malheureusement, plus risqué.

De nombreux témoignages d'agression, de menace ou d'incivilité nous parviennent, gérés la plupart du temps au sein même des établissements, ce qui montre bien que ce sont les fonctionnaires de terrain qui, payant de leur personne et ne comptant pas leurs heures, font tourner l'école publique genevoise.

Il n'en demeure pas moins que face aux événements très préoccupants survenus récemment dans un cycle d'orientation, l'UNION aurait souhaité que le DIP défende l'autorité de l'État en affirmant avec fermeté que s'en prendre à un de ses agents, revient à remettre en cause de façon inacceptable son autorité. Car ce n'est pas de « formations pour apprendre les gestes métiers » (PA Preti, porte-parole DIP, TdG 17.10.19) dont le corps enseignant a besoin en priorité, mais bien d'un soutien indéfectible.

A cet égard, les expériences malheureuses de plusieurs collègues, qui se sont retrouvés seuls et démunis lors de séances au Tribunal administratif alors qu'ils avaient simplement honoré leur devoir de dénonciation, illustrent, sous un autre angle, les nouveaux risques auxquels sont soumis les profs dans l'exercice de leur fonction.

Par ailleurs, de nouvelles responsabilités, la plupart du temps mal établies, potentiellement lourdes de conséquences, autour des gestes médicaux d'urgence, de l'accueil des élèves à besoins spécifiques, ou des voyages scolaires s'ajoutent à la longue liste des exigences demandées au corps enseignant.

Dans ce contexte, la directive sur le devoir d'exemplarité, même si elle procède d'une bonne intention dans la mesure où elle souligne l'existence de textes et de jurisprudence qui montrent que nous sommes soumis à des attentes dont nous n'avons pas forcément conscience, a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase.

Face à un tel accroissement des risques et des responsabilités, il est donc temps d'exiger de notre employeur des mesures de protections efficaces, et durablement applicables. Un droit de retrait, lorsque l'environnement professionnel devient incompatible avec l'enseignement, ou trop menaçant, semble également devoir s'imposer.

Du point de vue de l'UNION, le débat ne s'arrête cependant pas là. Les postes les plus valorisés dans SCORE étant ceux qui font augmenter, année après année, la charge et la pression sur les profs, il serait peut-être bienvenu d'inverser la tendance en revalorisant mieux, pourquoi pas au détriment des technocrates, un métier qui n'a plus rien à voir avec ce qu'il était par le passé, et qui fait encore si bien fonctionner les établissements scolaires.

Adhérez, l'UNION c'est vous !
L'UNION s'engage à vos côtés

SCORE : faisons le point

SCORE est le futur système d'évaluation de fonction qui repose sur la méthode de notation de la société GFO.

Si le procédé de GFO semble solide, la pondération des critères retenus dans le projet SCORE questionne. En effet, bien que le projet revalorise les métiers du «care», l'importance accordée aux compétences techniques reste sensiblement plus forte que celle attribuée aux compétences sociales.

Il semble étonnant de vouloir mettre en place, en 2019, un système d'évaluation salarial, appelé à durer, qui déprécie la valeur des compétences dites féminines.

Par ailleurs, la grille salariale du nouveau système tend à accroître les inégalités de revenus. En effet, alors que dans le SEF (système actuel), la variation entre deux classes de traitement est à peu près stable, dans SCORE, l'écart entre deux niveaux de salaire sera de plus en plus important.

Enfin, une réduction de la période de transition pour passer de SEF à SCORE (la bascule) a été proposée afin de permettre aux gagnants de percevoir plus vite leur augmentation... en échange du blocage de deux annuités.

La question est de savoir à qui profitera la réduction de cette bascule ? Sachant que la revalorisation des fonctions managériales est un objectif de SCORE, ne risque-t-on pas de faire payer les augmentations des cadres à l'ensemble du personnel de l'État ?

Devoir d'exemplarité : Une directive liberticide !

Dans le sillage de graves affaires impliquant quelques enseignants, les associations du corps enseignant genevois ont collaboré avec le Département de l'Instruction Publique (DIP), pour produire une directive qui permette de poser un cadre clair et précis aux postures que le corps enseignant doit adopter dans ses relations professionnelles avec les élèves.

Or, le DIP a décidé de suspendre ces échanges et valider, unilatéralement, son propre projet de directive qui est entré en vigueur le 28 août 2019.

Mécontentes de la façon dont cette directive a été finalement adoptée et mise en œuvre, les différentes associations du corps enseignant genevois ont alors décidé de s'y opposer en bloc.

Le corps enseignant genevois reconnaît que cette directive a le mérite de réunir en un seul document l'ensemble des lois et autres règlements qui spécifient les devoirs de fonction du personnel du DIP. Cependant, les associations se sont inquiétées de la notion floue d'«exemplarité». En effet, la directive parle de «devoir d'exemplarité» sans en préciser les attentes concrètes. Plus inquiétante est l'injonction faite à l'enseignant qui doit adopter **en tout temps** «un comportement auquel les élèves puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, en particulier les parents et les élèves, a placée en lui».

Autrement dit, l'enseignant est sommé d'adopter, tant dans sa vie privée que professionnelle, une même posture exemplaire. Les associations s'alarment à juste titre de ce devoir d'exemplarité dont la formulation maladroite laisse ainsi la porte ouverte à toutes sortes de dérives et de décisions arbitraires.

Par ailleurs l'extension de ce devoir d'exemplarité flou à la vie extra-professionnelle suscite, aussi, de grandes inquiétudes. Entre la «sphère privée» et la sphère professionnelle, l'enseignant ne pourrait plus jouir sereinement de ses libertés individuelles !

Face à notre détermination, le DIP a accepté de reprendre la discussion. Les maîtres ne sont pas opposés à une directive qui rappelle les devoirs de fonction et vise à protéger les élèves.

D'ailleurs, les associations du corps enseignant ont rappelé haut et fort au DIP que dans les médiatiques affaires d'abus impliquant des collègues, les enseignants ont bien rempli leur devoir de fidélité puisqu'ils ont informé leur hiérarchie des dysfonctionnements. Force est donc de constater que c'est souvent les directions des établissements scolaires qui n'ont pas été à la hauteur de la situation.

Par ailleurs, elles ont rappelé au Département qu'il a aussi, en tant qu'employeur, le devoir de garantir la sécurité physique, psychique et juridique de ses collaborateurs.

À cet égard, nous attendons du DIP un véritable soutien en cas de calomnie, diffamation, menace, insulte, agression physique de la part d'un élève, d'un parent d'élève, ou d'un collaborateur.

Un soutien qui, l'actualité récente le démontre une fois de plus, n'est pas acquis. En effet, alors même que la loi l'y oblige et à notre connaissance, aucune agression verbale ou physique à l'encontre d'enseignant n'a été dénoncée au parquet ces dernières années.

A quand une hiérarchie exemplaire ?