

Dans ce numéro :

- Édito : Une belle fin d'année ?
- Victoire sur le congé parental (ex-paternité) !
- Quid de l'heure de maîtrise de classe ?
- La revalorisation du travail du personnel enseignant se fait attendre

Victoire sur le congé parental (ex-paternité) !

L'UNION, avec le soutien des associations représentatives du personnel enseignant, a (enfin) obtenu du DIP qu'il étende les modalités du congé parental du PAT au personnel enseignant.

En effet, nos ressources humaines vont soumettre, si ce n'est déjà fait, une modification du règlement et de la directive sur le congé parental de deux semaines du corps enseignant. Ainsi, le-la 2^e jeune parent-e d'une famille accueillant un-e enfant-e, adopté-e ou né-e pourra bénéficier d'un congé équivalent à deux semaines fractionnables et à répartir à leur convenance sur les 6 mois qui suivront l'heureux évènement.

Grâce à la pro-activité de nos RH, cette décision prend effet dès à présent et, donc, les enfants né-e-s ou adopté-e-s cet été auront donc la chance de pouvoir passer plus de temps avec leur deuxième parent.

Et la prochaine étape est déjà agendée : le congé parental de 8 semaines !

Le Conseil d'État est déjà d'accord, reste à convaincre la population.

Édito : Une belle fin d'année ?

RECORD D'ABSENTÉISME CHEZ LES ENSEIGNANT-E-S & LEUR HIÉRARCHIE:



L'année scolaire 2021-2022 qui se termine a de nouveau été mouvementée au DIP.

Les difficultés touchent le département de toutes parts. Entre scandales, gestion complexe, responsabilités diverses, défections et arrêts, notre hiérarchie a été mise à rude épreuve. Les conditions du terrain ne sont guère meilleures. Augmentation exponentielle des cas d'élèves en déroute, augmentation année après année des effectifs, des tâches administratives, de la surcharge de travail, le tout mêlé à la crise Covid, qui, si elle semble s'être finalement détendue, a fortement impacté le moral et l'atmosphère des établissements scolaires. Dans ce cadre tendu, le dialogue social entre l'UNION et la hiérarchie n'est pas toujours des plus aisés. Qu'est-ce à dire ?

De bonnes avancées ont eu lieu. Le département a finalement apporté des modifications satisfaisantes à l'accord sur l'emploi, que nous pouvons nous réjouir de signer à nouveau, après deux années de refus. Les collègues de plusieurs établissements ont pu compter sur notre soutien et ce travail apporte souvent des solutions satisfaisantes aux divers conflits. Les paiements au cachet des travaux de fin d'étude sont enfin de l'histoire ancienne.

... Suite en page 2

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

La revalorisation du travail du personnel enseignant se fait attendre

Depuis 2000, le taux d'encadrement des élèves par du personnel enseignant à chuté de 15.4 % à l'ESII, ce qui représente une augmentation moyenne de 3 élèves par classe. Dans le même temps, plusieurs projets, non ou mal financés ont été menés à coût constant.

Ainsi, par exemple, les mises en place de l'école inclusive et de l'école numérique ont été imposées sans les moyens nécessaires.

Ces projets induisent une augmentation impressionnante de la charge de travail des enseignant·e·s, notamment par des tâches administratives toujours plus importantes et chronophages.

Grâce à l'abnégation du corps enseignant, le taux de certification de l'ESII a été maintenu, voire même augmenté, en dépit du confinement et de la covid.

Malgré cette performance, Les enseignant·e·s voient sans cesse leur employeur attaquer leurs conditions de travail, la hiérarchie dénigrer leur expertise et leur rémunération s'éroder. Cette dévalorisation, entretenue tant dans les faits que par un discours méprisant à l'égard de leur fonction, conduit le corps enseignant à se désinvestir pour se préserver.

Avec, de surcroît, un niveau d'études exigé en constante hausse, le personnel est en droit d'attendre une importante revalorisation de salaire, du statut d'enseignant·e ainsi qu'une réduction du temps de travail.

Le DIP a-t-il réellement les moyens de se passer de notre expertise et de notre bonne volonté ?

Une belle fin d'année ?, suite ...

Le travail en commissions reste toutefois ardu. On cherche – parfois vainement – à faire entendre nos doléances, sans toujours trouver oreille attentive. Nous continuons cependant à défendre la valeur de notre expertise, acquise sur le terrain, auprès des collègues. Nous faisons preuve d'abnégation et d'opiniâtreté pour montrer comment les conditions de travail des enseignant·e·s n'ont fait que se dégrader depuis 25 ans, et que nos élèves et nos collègues méritent une importante amélioration de leurs conditions d'étude et de travail.

Mais enfin, il faut identifier le réel problème auquel nous faisons toutes et tous face : la réduction des moyens. La logique politique qui cherche inlassablement à économiser de l'argent sur le dos des services publics touche à l'absurde. L'intégralité des dégradations de notre profession est justifiée par la réduction budgétaire. On n'entend que trop peu l'once d'un début d'essai d'argument pédagogique. Le constat est sévère : les effectifs maximaux de classe ne sont pas respectés ; le taux d'occupation des salles est extrêmement élevé ; il manque d'établissements scolaires nouveaux ; les quelques espaces aérés des écoles sont phagocytés par les pavillons proviso-permanents ; le personnel administratif et technique est régulièrement en sous-effectif et éprouve une surcharge de travail ingérable ; les enseignant·e·s sont surmené·e·s et on persiste à leur rajouter des tâches ; on ne donne que trop peu de postes fixes aux diplômé·e·s de l'IUFE et le nombre de stagiaires explose dans les écoles.

Une politique qui touche aux écoles – et plus largement aux services publics – met en péril l'équilibre social. À vouloir gérer l'État comme une entreprise, on importe la férocité des conditions de travail du secteur privé dans les services publics. On fait des êtres humains des numéros, des charges. On finit par concevoir le travail sous le seul angle de la performance et de la croissance.

Demander des meilleures conditions de travail pour toute la population et des environnements scolaires plus respectueux n'est pas un caprice d'enfant gâté de la République, mais une nécessité globale qui dépasse la seule valeur économique à l'aune de laquelle on mesure tout depuis trop longtemps.

Des solutions, il en existe. Et elles s'insèrent dans une réelle réflexion sur l'avenir que nous nous souhaitons, collectivement, pour un apaisement des tensions sociales et une vie plus respectueuse des personnes et de l'environnement. C'est pourquoi, l'UNION se prépare déjà à la rentrée d'août 2022 avec les souhaits et les ambitions que les choses changent peut-être enfin : Il faut réduire le temps de travail. Il faut diminuer les effectifs de classe. Il faut créer des bâtiments scolaires. Il faut offrir de meilleures perspectives à la jeunesse que nous formons.

Quid de la période de maîtrise de classe ?

Il est toujours bon de rappeler, en cette veille de fin d'année scolaire, les conditions de travail dans lesquelles nous sommes engagé·e·s et réengagé·e·s chaque année. Pour rappel, la période de maîtrise de classe est un dégrèvement, qui n'implique donc pas un cours devant la classe, mais un temps de travail administratif. Les écoles ne peuvent pas exiger la tenue d'un cours hebdomadaire devant les élèves.

