

## Dans ce numéro :

- **Édito** : La qualité de l'école garantie à la sueur du front
- Enquête de satisfaction auprès du personnel, SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2024, Extrait

## Enquête de satisfaction auprès du personnel, SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2024, Extrait

Le personnel du DIP est satisfait (résultat supérieur ou égal à 93%) de :

- L'importance du sens du service public,
- Sa contribution à l'intérêt public ou au bien commun,
- Le délivrance des services ou des prestations de qualité.

En particulier, le personnel enseignant du secondaire est satisfait :

- Du sens de leur travail qui est très significatif et important,
- De la diversité d'activités, en utilisant des compétences et savoir-faire variés,
- De l'autonomie laissée dans l'organisation de leur travail.

## MAIS...

Le personnel du DIP est insatisfait:

- De la quantité de travail trop importante
- Du rythme de travail trop soutenu.
- Du manque de temps pour se former.

... Suite en page 2

## Édito : La qualité de l'école garantie à la sueur du front



### « Avec modestie et recul »

Entre les mille et une tâches qui chargent toute rentrée scolaire, vous avez peut-être eu le temps de lire les résultats de l'enquête diligentée par le service RH du SG. Bien que cette enquête porte sur « le climat de travail » et non sur le temps et la charge de travail du personnel du DIP, comme ce fut le cas pour nos collègues de Fribourg, il n'en demeure pas moins qu'en amont des ressentis sur l'ambiance de travail, de nombreux indicateurs relatifs aux conditions de travail s'avèrent particulièrement intéressants à souligner. En effet, ils peuvent constituer une base pour une nouvelle politique RH.

Il convient en premier lieu de relever les taux de satisfaction très élevés qui signalent la fierté de travailler dans le but de délivrer un service public de qualité à l'ensemble de la communauté et, d'autre part, de pouvoir le faire dans un environnement immédiat globalement sain.

... Suite en page 2



J'adhère à l'

union



Et les enseignant·e·s du secondaires sont insatisfait·e·s :

- De la faiblesse des possibilités d'évolution professionnelle, et de mobilité interne.
- Des modalités de récupération des heures supplémentaires ou complémentaires.

### L'annonce faite dans la presse :

« Quelques 73% d'entre eux se disent globalement satisfaits de leur environnement de travail et 91% trouvent du sens dans leur métier. La confiance envers la hiérarchie directe atteint également 83%. »

(Le Temps 22.08.24)

### Ce que préconise la synthèse des résultats :

Prendre garde au sentiment de surcharge et aux indicateurs de santé au travail qui soulignent une situation plutôt critique.

Etre attentif au manque de reconnaissance et d'évaluation du personnel enseignant.

Réfléchir aux possibilités de formation.

Permettre les possibilités de remplacement et allouer les ressources pour réaliser les prestations.

### Et un élément important :

Une réflexion en matière de gouvernance doit aussi être menée en parallèle aux autres mesures mentionnées ci-dessus.

Même s'« il est [...] toujours très délicat d'identifier les antécédents de la satisfaction, de la motivation ou du sentiment d'appartenance avec une grande certitude. » (page III), il sied de relever ici que ce climat est en très grande partie issu de ce qui se vit et se construit avec les collègues sur le terrain et en contact direct avec les usager·ère·s. Le département doit admettre avec humilité qu'il ne peut revendiquer ces taux positifs comme étant les résultats des politiques RH qu'il a menées depuis une dizaine d'années.

En effet, jugez plutôt : huit des dix sujets d'insatisfaction élevée figurant parmi les 13 points prioritaires d'amélioration pour le DIP, concernent les conditions concrètes de travail : trop grande quantité de travail (76% des sondé·e·s) ; manque de temps pour accomplir sa mission (71%) ; manque de temps pour se former (67%) ; impacts de ces conditions sur la santé (63%).

L'UNION invite donc le SRH du DIP à, non pas « comprendre et améliorer les conditions de travail pour définir la stratégie RH future [...] », mais plutôt à comprendre les conditions de travail d'abord, pour *ensuite* définir une stratégie RH visant à améliorer les conditions de travail et permettant de prendre soin du bien-être des élèves.

En revanche, comment comprendre une situation où le personnel se déclare content de sa fonction et aspire à la poursuivre, où les usager·ère·s accordent une grande confiance dans la qualité de la prestation délivrée, mais où les indicateurs portant sur les conditions de travail sont dans le rouge ? Le personnel serait-il masochiste ? Contradictoire ?

Il n'y a pourtant pas de mystère : malgré la dégradation continue des conditions d'enseignement, les attaques incessantes contre le statut, les coupes budgétaires sur le dos du personnel de terrain, les réformes à coûts constants (école inclusive, numérique, F018, ORFO, etc.), les crises (absences de budget ou confinement), le personnel croit à sa mission et compense en travaillant plus (trop ?) pour préserver la qualité de l'instruction genevoise, au risque de mettre sa santé à mal. Face à un employeur qui nie sa charge de travail, les enseignant·e·s réduisent leur taux d'activité (50% seulement du personnel enseignant travaille à 100%).

Les heures supplémentaires non reconnues sont, en effet, largement documentée. Nous, associations professionnelles, n'avons eu de cesse de le dire et c'est ce que cette enquête confirme à nouveau.

A la veille des discussions sur le PB25, nous invitons donc le DIP, le CE et les Député·e·s à allouer les ressources nécessaires au personnel de terrain. Nous pouvons nous passer de nouveaux postes de communicant·e·s ou de personnel RH, mais il faut plus d'enseignant·e·s et de personnel en contact direct avec les élèves, pour remplir la mission d'instruire et de contribuer au bien-être des élèves.

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