
Communiqué de presse

Genève, le 29.06.2022

Fonctions minorisées du DIP, une cible facile pour faire des économies ?

Sous prétexte de rationaliser, souvent au nom de l'équité de traitement, systématiquement dans l'optique de réaliser des économies, le DIP applique une méthode discrète qui consiste à cibler les fonctions les plus vulnérables. Les soudains, itératifs et impérieux besoins d'harmoniser le système pour réduire, soi-disant, les inégalités de traitement, aboutissent *ipso facto* à justifier une augmentation de la charge de travail. La SPG se propose de retracer un bref historique des fonctions visées ces dernières années : les maitresses et maitres des disciplines artistiques et sportives (MDAS), les coordinateurs et coordinatrices pédagogiques (CP), les responsables du soutien pédagogique de l'enseignement spécialisé (SPES) et les enseignant-es chargé-es du soutien scolaire (ECSP).

S'en prendre à ces fonctions minorisées dans les écoles permet de minimiser l'impact de leurs mobilisations éventuelles. En effet, même lorsque les modifications des cahiers des charges des FCPES imposées sans concertation et sans considération ont conduit la totalité de ses représentant-es à faire grève, le fait est, que sur les quelques 10 000 collaborateurs et collaboratrices du DIP, ces fonctions ne représentent qu'une portion congrue. Par définition, ces fonctions ne font pas le poids et constituent ainsi des cibles idéales, même s'il faut pour ce faire sacrifier progressivement mais irrémisiblement les prestations offertes aux élèves tout en aggravant en conséquence les conditions de travail du personnel.

Les maitres·ses des disciplines artistiques et sportives

En 2014, l'horaire des MDAS face aux élèves a été augmenté de deux périodes. Ces deux périodes étaient jusqu'alors consacrées à la constitution de dossiers pédagogiques, à l'organisation ou à la préparation d'expositions, de concerts et d'autres évènements sportifs, tels que la course de l'Escalade, dans les écoles. Aujourd'hui les MDAS s'investissent encore dans ces projets porteurs de sens pour les élèves mais en sus de leurs heures contractuelles. S'il existe encore la possibilité d'effectuer des mandats pour élaborer et mettre en œuvre des projets particuliers, ces derniers sont non seulement très chronophages mais diminuent également chaque année. En effet, en 2020, lorsque le Grand Conseil a refusé le budget, le département a réduit de près de deux tiers les crédits dévolus à ces mandats. Cette mesure, loin d'être anodine, a affecté de manière peu visible mais bien réelle la diversité de l'offre culturelle et sportive proposée aux élèves. Les activités supprimées n'ont pas été réintroduites en 2021 bien que le budget du Conseil d'État ait été validé, aussi, elles sont définitivement perdues. **En 2022 d'ailleurs, le DIP a augmenté le temps administratif dévolu aux mandats contraignant les MDAS qui les acceptent encore d'effectuer les mêmes tâches pour une rémunération moindre.**

Si les MDAS EP (éducation physique) ont bénéficié d'une revalorisation salariale, ce n'est pas le cas des MDAS AV (arts visuels) et EMR (éducation musicale et rythmique) qui ont vu concrètement leur temps et charge de travail augmenter sans contrepartie. Aussi, c'est l'engagement en tant que spécialiste culturel qui est uniment remis en cause. D'ailleurs, le catalogue de « l'art et les enfants », devenu depuis *école&culture* voit son offre réduire chaque année, limitant ainsi progressivement l'accès même à la culture des enfants du canton.

Les coordinateurs et coordinatrices pédagogiques

En 2018, le département rattache, sous un prétexte sibyllin, hiérarchiquement les coordinateurs et coordinatrices pédagogique (CP) aux directions d'établissement. Malgré les alertes de la SPG, l'opposition formelle de toutes les associations représentatives des enseignant·es en commission paritaire et le recours juridique toujours en cours contre cette décision, le département a déployé son projet sans aucune considération pour les individus concernés. Aujourd'hui, la SPG a le regret de constater que ses réticences étaient fondées. Le rattachement et sa mise en œuvre peu soignée induit une importante confusion des rôles et plonge l'ensemble de la fonction dans une profonde détresse. A

ce jour, plusieurs CP sont en arrêt maladie, parfois depuis plusieurs mois et quatre quittent la fonction à la fin de l'année scolaire, dont deux pour reprendre une classe après seulement deux ans.

A la suite de ce rattachement contesté et contestable, faute de pilotage, le collectif CP est mis à mal et tend à se déliter. D'ailleurs, les directions d'établissement, le service de la formation et le service de l'enseignement n'hésitent pas à convoquer les CP, jusqu'à l'épuisement, notamment sur des temps dédiés au travail collectif, seul acquis préservé dans le cadre de cette modification radicale de leurs conditions de travail. Les attaques contre la fonction et le manque de soutien notamment RH fragilise évidemment les CP, mais également l'ensemble de la formation continue des enseignant·es de l'école primaire.

Le soutien pédagogique de l'enseignement spécialisé

Le 14 juillet 2020, en plein milieu des vacances d'été, les enseignant·es spécialisé·es affecté·es à des équipes pluridisciplinaires ont été réaffecté·es à la prestation SPES, ne leur permettant pas d'accompagner et de soigner cette transition brutale avec leurs élèves. **En 2021, ces mêmes SPES ont appris le 31 mai, soit après la fermeture des postulations internes, que leur cahier des charges allait, dans les deux ans à venir, être modifié conséquemment, dans la mesure où leur serait confié la nouvelle prestation conseil&soutien : un déploiement furtif d'équipes pluri plus modestes dans les établissements.**

Les SPES en poste actuellement relèvent par ailleurs une péjoration importante de leurs conditions de travail soumis à l'injonction de fournir la même prestation avec moins de moyens. En effet, cette année les périodes SPES attribuées aux élèves ont été réduites à 4 par semaine, affectant ainsi directement la qualité de la prestation, mais augmentant également considérablement la charge de travail des SPES. Dans la mesure où leur fonction consiste à maintenir certains élèves à besoins éducatifs particuliers ou handicapés dans l'enseignement régulier, leur rôle dans une école la plus inclusive possible est fondamental et devrait être renforcé afin de répondre aux besoins réels et par nature différents des élèves, au lieu d'être dilué progressivement.

Les enseignant·es en charge du soutien pédagogique

Cette année encore, les périodes attribuées aux établissements primaire ont été considérablement réduites. Dans la plupart des écoles, ce sont les ECSP qui pâtissent de ces variations budgétaires et voient ainsi leur

taux de travail varier chaque année en fonction de l'enveloppe octroyée. Cette réalité prétérite évidemment fortement les professionnel·les endossant cette fonction, mais également la prestation de soutien auprès des élèves. Les élèves ne bénéficient plus d'un soutien continu toute l'année mais bien souvent seulement sur des périodes plus courtes. **Ainsi, les ECSP sont précarisé·es et les prestations de soutien deviennent lacunaires bien que de forts besoins soient actuellement constatés.** Sans compter la diminution des heures SPES accordées aux élèves à besoins spécifiques qu'il revient aux ECSP de compenser.

Pour conclure, il faut relever les similarités dans ces situations permettant d'esquisser ce que nous qualifions de méthodes en début d'article : **des décisions unilatérales, imposées sans considération et dans l'urgence, ne laissant aucun espace à la discussion ou à la négociation, péjorant systématiquement les conditions de travail et d'apprentissage.** D'une manière plus globale, le département a pris l'habitude de justifier la surcharge de travail occasionnée par la nécessité de compenser les carences du système au nom des 1800 heures, insinuant ainsi que le personnel ne les effectuerait pas. **Or les études menées par le SER et le SRED tendent à démontrer l'inverse, i.e. que les enseignant·es effectuent en moyenne 10% d'heures supplémentaires non rémunérées, soit 180 heures par année.** Si la méthode du DIP consiste à faire des économies, discrètement, en visant les fonctions dont le pouvoir de mobilisation est faible, les prochaines « cibles » de cette méthode seront *a priori* les éducateurs et éducatrices de l'OMP qui vont voir leurs heures face aux élèves considérablement augmenter, comme toujours, dans un cadre de travail euphémisant visant à « harmoniser » leurs horaires. **Or les premières victimes de ces coupes choisies sont bel et bien toujours les élèves dont l'appui, l'offre culturelle, le soutien spécialisé sont réduits chaque année. Genève doit impérativement se demander quelle école elle veut pour sa jeunesse et prendre les décisions qui s'imposent ou assumer de laisser délibérément certain·es élèves au bord du chemin.**