

Le cahier des charges Pas de négociation, pas de signature !

Le DFJC a publié le 5 septembre 2013 la version des cahiers des charges qu'il considère comme définitive. Nous communiquerons dans un proche avenir une analyse détaillée de ces documents. Dans l'immédiat, vous pouvez les télécharger sur nos sites (www.svms.ch et www.avmg.ch).

Nous vous livrons une première analyse assortie de **pistes d'action** :

1. Le DFJC se plaint à relever qu'il y eut de larges échanges de vue entre lui et les syndicats concernant ces cahiers des charges. Il est vrai que nous avons rencontré ceux qui furent en charge de ce dossier à deux reprises et que nous avons fait un nombre de commentaires sur les versions que nous avons publiées en juin. Cela ne signifie pas pour autant qu'il y eut une quelconque collaboration et encore moins une véritable négociation. **Les cahiers des charges sont une décision unilatérale de l'employeur public.**
2. Il y a bien dix cahiers des charges. Ils ont des spécificités propres à chaque ordre d'enseignement et à chaque fonction. Mais de nombreux points leur sont communs. **Il s'agit fondamentalement d'un seul et même cahier des charges.**
3. La logique de l'employeur de créer plusieurs cahiers des charges sert entre autres à **légitimer les différences salariales**. C'est le cas dans l'enseignement professionnel avec les fonctions de la chaîne 144. Pourtant, ces enseignant-e-s exercent le même métier, font objectivement le même travail et ont les mêmes élèves.
4. Cela en fait donc bien un **document-cadre sur la fonction enseignante**, qui compte 12'000 personnes dans ce canton, et qui aurait donc dû faire l'objet d'une négociation. Le considérer comme un document attaché à chaque individu et relevant donc du seul employeur est un raisonnement de juriste bourgeois-e de province.
5. Pour des raisons que nous avons déjà expliquées dans nos précédentes publications (*Ecole émancipée* de mai 2012 et de juin 2013, sur nos sites) et sur lesquelles nous reviendrons, le cahier des charges constitue une **grave remise en cause de notre statut, de notre autonomie professionnelle et de notre liberté pédagogique**.
6. Le cahier des charges est un moyen coercitif qui servira à la hiérarchie pour faire pression sur nous. Les tâches qu'il contient ne sont pas toutes nouvelles, mais elles sont présentées et organisées de telle manière qu'elles forment un ensemble au sein duquel il sera très facile pour un supérieur d'extraire des éléments en vue de fonder des reproches allant de la tracasserie au harcèlement.
7. S'il est assez long, **le cahier des charges est muet sur le cœur de notre métier** : les savoirs, leur transmission et les stratégies à déployer pour permettre aux élèves de se les approprier.
8. Le cahier des charges n'est donc pas le descriptif du métier (qui nécessiterait bien autre chose qu'un formulaire), mais bien un **instrument de contrôle et de mise au pas**.
9. Certes, **l'employeur a reculé depuis la première version du printemps**. L'obligation de participer à des semaines entières d'activité (camp, voyage) a disparu. Les relations avec les parents ont été

adaptées suivant les ordres d'enseignement. Un certain nombre de tâches particulières (maîtrise de classe, chef de file, travaux personnels au post-obligatoire, etc.) ont été renvoyées à une annexe et ne sont donc plus dans la charge de travail de base. Elles seront donc encore (mais jusqu'à quand ?) rémunérées de façon spécifique. Il en va de même de la conception des épreuves cantonales à l'école obligatoire ou au gymnase, des examens de fin d'apprentissage dans l'enseignement professionnel, ou des commissions cantonales.

10. **Ce recul est insuffisant, mais il indique que l'employeur craint notre position et notre capacité d'action.** C'est aussi pour cette raison qu'il a prévu d'étaler sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois, le temps nécessaire pour obtenir la signature de chacun-e d'entre nous au bas de son cahier des charges. Dans l'espoir évident que le temps usera notre résistance.

ATTENTION Le cahier des charges n'est pas constitué que de tâches déjà prévues par la loi (une espèce de « digest »). Sur deux points centraux, les directions d'école auront une marge de manœuvre importante pour imposer du travail supplémentaire et non-payé.

11. D'abord, **la participation à des « activités pédagogiques collectives » ouvre la voie à une totale liberté des directions d'imposer, sans aucune limite, du travail non-rémunéré** de prise en charge des élèves à toute sorte d'occasions.
12. Ensuite, il y a ce dispositif : « *Si, pour des raisons d'organisation propres à l'établissement, une période d'enseignement ne peut être donnée, [le maître doit] accomplir, selon le même horaire que celui de la période concernée, une activité pédagogique fixée par le directeur (remplacement ponctuel, appui dans une classe, surveillance). Si ce n'est pas possible, cette activité pédagogique compensatoire peut avoir lieu en d'autres occasions de la vie scolaire, à un moment fixé par le directeur d'entente avec le maître.* » Cela signifie en clair la fin de ce que l'enseignement professionnel connaît avec les « heures réputées données. » **Une compensation pourra être exigée en tout temps, y compris au-delà d'une année scolaire, pour des périodes qui n'auront pas pu être données en raison de l'absence des élèves (stages, voyages d'études, examens, etc.) et alors que le maître n'en est pas responsable. Cela nous place en-deçà du code des obligations !** Vous ne pouvez pas donner une période un jour, et plusieurs mois plus tard, on pourra « attendre » de vous que vous l'accomplissiez, à la discrétion des directions. Toutes les activités de fin d'année ou d'appui scolaire en cours d'année seront ainsi considérées comme ayant déjà été payées par des enseignements qui n'auraient pas été dispensés auparavant. Comme aucun décompte ne sera tenu (l'employeur a lourdement insisté sur ce point), la parole des directions fera foi. Le fait que ces dernières devront « s'entendre » avec l'enseignant-e n'est pas une protection suffisante, sachant que les rapports réels de travail ne sont pas égaux. **L'employeur public pourra ainsi éponger quantité de travail supplémentaire sans délier sa bourse.**
13. **Enfin, le cahier des charges ouvre la voie à l'entretien d'appréciation et aux visites systématiques.** C'est la prochaine étape de cette attaque contre notre statut.

Comment lutter ?

- en ne signant pas son cahier des charges ou, pour les personnes qui se trouveraient dans une position menacée face à leur direction, en signant avec la mention « lu et non-approuvé »
- en participant à la prochaine réunion de discussion et de mobilisation sur le cahier des charges bientôt organisée par SUD-Education (l'invitation suivra)
- en organisant sur les lieux de travail un débat sur le sujet. Les membres des comités se déplaceront autant que possible pour vous informer (adressez-vous au comité de votre organisation de secteur : AVMG, SVMEP, SVMS)
- en diffusant la présente communication à ses collègues ainsi que nos publications précédentes (sur nos sites).