impartialité engagée

devoir de réserve

rapports à la hiérarchie et
à l'Etat-employeur

que dit le droit ?

ENSEIGNER EN TEMPS DE CRISE

GUIDE PRATIQUE SYNDICAL

(auto-)censure

se défendre individuellement
et collectivement

liberté pédagogique

pressions du politique

rapport de force

ssp genève

TABLE DES MATIÈRES

Contexte historique et politique : une société à la croisée des chemins ? p. 1

Enseigner en situation d'incertitude : de nouvelles exigences p. 2

Guide pratique p. 3

- En classe p. 4
- Dans l'établissement p. 5
- En dehors de l'école p. 6
- Conseils p. 7
- Références et ressources p. 8

septembre 2024

Ce document est destiné à évoluer et à être amélioré, n'hésitez pas nous à faire part de vos commentaires, témoignages et autres suggestions. Contact : www.sspge.ch / a.zuber@sspge.ch

ssp genève

CONTEXTE HISTORIQUE ET POLITIQUE

UNE SOCIÉTÉ À LA CROISÉE DES CHEMINS ?

Depuis la généralisation de l'enseignement obligatoire, l'école a poursuivi plusieurs objectifs, qui se sont succédé sans s'exclure : notamment la disciplinarisation des classes ouvrières[1], la construction d'une identité nationale au moment de son édification à la fin du XIXe siècle[2], puis la formation d'une main-d'œuvre qualifiée à mesure que l'industrialisation prend le pas sur les autres formes productives au début du XXe siècle.

La tertiarisation de l'économie conduit à l'allongement de la scolarité dès les années 1960 pour les classes ouvrières – que l'on fait correspondre à la « massification » de l'enseignement secondaire – jusqu'à ce qu'aujourd'hui, on puisse formuler l'objectif de l'obtention d'un titre du secondaire II pour 95% des élèves[3]. Cette évolution s'accompagne d'une mise en avant d'une promesse méritocratique exacerbée pendant les « Trente glorieuses », l'égalité des chances, par des dispositifs de transitions de plus en plus complexes, tout en maintenant un haut niveau de sélection sociale (voir rapports PISA[4]).

Parallèlement à ces évolutions, les objectifs de l'école évoluent également en fonction des attentes de plus en plus diverses émanant de la société, parmi lesquelles l'émancipation des jeunes de plus en plus reconnue, comme individus à part entière et futur.es citoyen.nes (adoption de la Convention relative aux droits de l'enfant par la Suisse en 1997). Les préoccupations liées à la dégradation de l'écosystème ont dernièrement fait leur entrée dans cette liste, sous la formule de « l'éducation au développement durable ».

À nouveau, ces attentes et objectifs de l'école s'ajoutent les uns aux autres, mais entrent de plus en plus en contradiction les uns avec les autres : de fait, ces différentes attentes sont portées par de multiples traditions historiques et forces politiques ou sociales, elles-mêmes en opposition[5].

Ces évolutions ont largement contribué à l'évolution du métier d'enseignant.e : celui-ci consiste en effet à répondre conjointement à la plupart de ces attentes, rendant l'exercice de la profession de plus en plus complexe et délicat.

Complexe, car les cahiers des charges s'alourdissent à mesure des objectifs que l'enseignant.e doit viser simultanément, aujourd'hui déclinés en autant de « compétences » difficilement mesurables, exigeant un haut niveau de formation. Délicat, puisque ces objectifs peuvent entrer en tension, et sont tous porteurs de valeurs politiques : ils véhiculent une certaine vision de la société, des priorités qu'elle devrait poursuivre, du rôle que les personnes en formation devraient y jouer et de la place qu'elles devraient y occuper[6]. Cette situation s'exacerbe dès lors que nos sociétés sont, du fait de la menace que fait planer sur leur existence même la crise écologique, à la croisée des chemins. Ce contexte historique inédit se traduit par l'accroissement des tensions sociales et politiques, auxquelles l'école ne saurait échapper.

L'exercice du métier d'enseignant.e se confronte donc non seulement aux attentes parfois divergentes des élèves, des parents et de la population, dans un contexte marqué par les crises liées à l'urgence sociale et écologique ; elle se confronte également aux attentes de l'institution, des valeurs et des politiques qu'elle cherche à imposer dans une société traversée par des rapports de force de plus en plus tendus, et des mobilisations et divers mouvements sociaux de plus en plus radicaux issus de la société civile.

ENSEIGNER EN SITUATION D'INCERTITUDE : DE NOUVELLES EXIGENCES

Face à la multiplication d'injonctions contradictoires, l'enseignant.e est confronté.e à des cadres normatifs et règlementaires qui s'avèrent de plus en plus prescriptifs : plans d'études détaillés, examens standardisés, « procédures qualité » lourdes et opaques, multiplication de directives modifiées en permanence, etc. La mise en œuvre de ce cadre s'accompagne d'un renforcement des niveaux hiérarchiques, d'un management de plus en plus vertical, et d'une prolifération de procédures administratives chronophages. Autrement dit, à une restriction de la marge de manœuvre de l'enseignant.e dans l'exercice concret de son travail[7].

Mais entre le travail prescrit et le travail réel, il y a, du fait du contexte décrit plus haut, un espace de plus en plus béant, que les enseignant.es comblent grâce à leurs compétences professionnelles[8] :

> **« Le réel se fait connaître au sujet par sa résistance aux procédures, aux savoir-faire, à la technique, à la connaissance, c'est-à-dire par la mise en échec de la maîtrise. (…) Travailler suppose donc, nolens volens, d'en passer par des chemins qui s'écartent des prescriptions. Comme ces prescriptions ont en général, pas toujours mais presque, un caractère normatif, bien travailler c'est toujours faire des infractions. Si l'encadrement est bien intentionné, il fera l'éloge de ces excursus et parlera alors de sens de l'initiative, de capacités d'innovation, de savoir-faire. Mais s'il est mal intentionné et quelque peu porté à un style de commandement disciplinaire, il parlera d'infraction aux procédures, voire de transgression [9]. »**

C'est cet espace d'initiative propre à l'enseignant.e, dans lequel elle déploie sa subjectivité et sa créativité (l'art du métier), qui est aujourd'hui l'objet d'une intervention de plus en plus fréquente de la part du politique, par le biais de prescriptions législatives floues : « obligation de réserve » et « devoir de fidélité ». Cet état des choses ne fait qu'alimenter le sentiment de « peur au travail », également alimentée par la culture patronale dominante, dont les corollaires sont une faible protection contre les licenciements abusifs ainsi que les obstacles nombreux à l'organisation collective et à la solidarité sur les lieux de travail[10].

Avec pour objectif de lutter contre le sentiment de peur au travail, c'est cet espace d'initiative propre à l'enseignant.e (et au salarié.e) que nous nous proposons de nous approprier ici, en en définissant nous-mêmes les contours et le contenu, afin de garder la marge de manœuvre dont nous avons absolument besoin pour gérer, en professionnel.les, la multiplicité des injonctions dont nous sommes le réceptacle.

DEVOIR DE RÉSERVE ET LIBERTÉ D'EXPRESSION DES ENSEIGNANT·ES : DÉFENDONS LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC !

GUIDE PRATIQUE

La « peur au travail » peut être à l'origine d'auto-censure, voire d'« auto-répression » pour éviter, par exemple, tout problème face aux élèves, avec leurs parents ou avec son employeur. Cette peur semble bien compréhensible dans la mesure où, entre autres attaques contre le service public, le Grand Conseil a adopté en mars dernier une motion intitulée « Pour lutter contre l'endoctrinement dans l'instruction publique »[11] et que la modification récente de la LPAC ne permet plus aux fonctionnaires qui auraient fait l'objet d'un licenciement sans motif valable de se faire réintégrer[12].

Les enseignant.es ne devraient non seulement pas céder à l'autocensure, mais également être imperméables aux discours réactionnaires sur l'école et les services publics relayés de plus en plus fortement dans les débats parlementaires (parfois actés par des motions) et médiatiques.

La loi (art. 10 al. 1 let.d LIP), elle, stipule que l'école prépare « chacun à participer à la vie sociale, culturelle, civique, politique et économique du pays, en affermissant le sens des responsabilités, la faculté de discernement et l'indépendance de jugement ».

Quant au devoir de réserve du/de la fonctionnaire, rappelons-que celui-ci « n'a pas de base légale formelle claire en droit genevois[13] ». Dès lors, il est nécessaire pour les enseignant.es et les salarié.es d'imposer un rapport de force qui définisse les contours du devoir de réserve dans un sens qui sert avant tout l'école publique en tant qu'institution réellement capable de répondre à son devoir : à savoir développer l'esprit critique des élèves. En outre il est nécessaire de veiller à ce que celui-là ne se transforme pas en menace pour la liberté pédagogique et l'analyse critique de notre société au sein de l'école.

Dans la mesure où l'école est ce lieu crucial où la jeunesse d'une société développe son esprit critique, il serait donc inquiétant que les enseignant.es évitent d'aborder des questions sensibles et faisant l'objet de controverses. Il faut au contraire confronter nos futur.es habitant.es « à la pluralité des options possibles » que peut prendre notre société, « et aux valeurs que ces options sous-tendent »[14]. Les enseignant.es ont donc la légitimité scientifique et la mission d'étudier, avec leurs élèves, ces questions. Nous verrons dans un premier temps, chapitre « En classe », quelles entraves peuvent cependant être posées et quels arguments leur opposer.

Plus délicat est le fait de remettre en cause des décisions prises par les directions et/ou autorités ou de refuser d'exécuter des décisions inégalitaires ou abusives prises par elles, quand ces décisions ne sont pas contraires au droit. On le sait, faire silence ne revient pas à être neutre, mais souvent à prendre parti pour le système dominant, ce qui contribue à le renforcer. Dès lors, un grand nombre d'enseignant.es refusent de se taire et de se soumettre pour défendre la qualité du service public, ce qui peut les amener à entrer en conflit avec leur employeur. Nous verrons dans la partie suivante ("Dans l'établissement", "En dehors de l'école") comment réagir quand ce type de situation advient.

EN CLASSE

« Il n'est pas permis d'aborder ce sujet à l'école. »
« Il ne faut pas faire de politique à l'école. »
« Vous avez donné votre opinion en classe ce qui est interdit. »
« Vos documents distribués en cours et/ou déposés sur classroom reviennent à du prosélytisme politique. »

Vous avez peut-être déjà entendu cela ou vous y serez confronté.e au cours de votre carrière...

Comment y répondre, avec quels arguments et quelle posture ?

Faire la distinction entre prosélytisme politique et éducation citoyenne

Il est nécessaire de relever la distinction entre le prosélytisme politique, qui est interdit par la loi et revient à faire la promotion d'un parti plutôt qu'un autre, et la nécessité d'éveiller les élèves aux questions politiques. Éduquer nos élèves à la démocratie passe nécessairement par le fait d'aborder l'organisation et l'exercice du pouvoir dans une société. D'ailleurs, ne pas traiter de questions politiques est également un choix politique... D'autre part, s'appuyer sur des sources scientifiques et favoriser les échanges de points de vue argumentés sont des pratiques à intensifier à l'école plutôt qu'à limiter.

Renvoyer au respect de la LIP et du plan d'étude

Les enseignant.es doivent aborder, notamment pour répondre aux finalités de l'école (voir l'art. 10 LIP, en annexe) , certaines questions controversées. Dès lors, étudier certains chapitres et aborder certaines questions correspond à ce qui est attendu d'elles et eux.

S'appuyer sur le principe de liberté pédagogique

Les enseignant.es disposent de la liberté pédagogique qui leur laisse la possibilité de choisir les méthodes qui leur semblent les mieux appropriées pour atteindre les objectifs du plan d'étude. Elles et ils disposent donc d'une certaine marge de manœuvre qu'il faut pouvoir faire valoir.

Adopter la posture pédagogique de l'impartialité engagée

Il existe une posture de l'enseignant.e qui, selon certains spécialistes de la pédagogie, permettrait aux élèves de développer au mieux leurs compétences citoyennes de manière autonome et critique : l'impartialité engagée. En adoptant cette posture, l'enseignant.e donne son avis tout en favorisant la confrontation et l'analyse de point de vue divergents sur une question controversée. Par ce choix, l'enseignant.e « *refuse non seulement d'évacuer les questions socialement vives, mais il ou elle évite les pièges du dogmatisme et de l'illusion de neutralité, tout en offrant aux élèves l'opportunité d'être confronté.es à un processus explicite de construction d'une opinion personnelle sur la base d'arguments.* [15]» Dès lors, visibiliser son point de vue tout en le relativisant et en permettant aux élèves de construire le leur est une pratique pédagogique et déontologique bienvenue. Loin d'imposer un point de vue, l'impartialité engagée favorise ainsi la confrontation des points de vue divergents. Dès lors, elle ne s'oppose pas au principe selon lequel l'enseignant.e, dans son rapport spécial avec l'Etat et la population, est détenteur d'une part de l'autorité de l'Etat.

DANS L'ÉTABLISSEMENT

Le contexte dans lequel les établissements évoluent aujourd'hui est important. Depuis quelques temps, les établissements disposent de moins d'autonomie et sont davantage soumis aux décisions de la Direction générale et de la hiérarchie supérieure ; le terme « dérive autoritaire » a même été employé pour illustrer cette tendance[16]. En plus d'une volonté de contrôle et d'uniformisation, les restrictions budgétaires votées depuis de nombreuses années et les réformes délétères (de l'école de commerce, par exemple) mettent les établissements sous pression et les activités syndicales peuvent en subir certaines conséquences. Si on peut espérer que les directions se joignent au personnel des écoles dans la défense du service public, il nous revient souvent, à nous, enseignant.es, de les en convaincre dans les situations où certaines entraves sont posées par les hiérarchies.

« Il faut retirer cette affiche en salle des maîtres.esses. » Que répondre ?

L'espace de la salle des maîtres.esses est un espace réservé au personnel dans lequel l'affichage des informations syndicales (RStCE, art. 18) est autorisé ; c'est un lieu d'échanges autour des préoccupations professionnelles, syndicales et sociétales. Les enseignant.es peuvent donc s'approprier cet espace. A noter que les pratiques diffèrent beaucoup d'un établissement à l'autre. Dans certains, les activités syndicales ont lieu dans la salle des maître.sses, les pétitions et affiches recouvrent les tables et les murs, et les conférences des maître.sses sont l'occasion de faire circuler ces idées et d'en parler.

« Il ne faut ni utiliser la boîte mail professionnelle, ni le matériel (imprimante, photocopieuse, papier) de l'école pour les activités syndicales. » Que répondre ?

Les associations des maître.sses sont les interlocutrices des directions ; les associations sont informées et consultées – à leur demande - par la direction. En pratique, il est autorisé que l'association des maîtres-esses utilise le matériel de l'école pour sa communication avec les enseignant.es. Pour ce qui est des courriers électroniques, si la communication syndicale est laissée dans un certain flou par la les articles 18 du RPAC et du RStCE, mais est garantie par l'arrêté du Conseil d'Etat du 26 avril 2017.

Photo: Demir Sönmez

EN DEHORS DE L'ÉCOLE

Comme on l'a vu, si le/la fonctionnaire jouit de la liberté d'expression dans sa vie privée, syndicale, militante, politique, etc, c'est à condition de ne pas nuire aux intérêts de son employeur. En effet, selon le Tribunal fédéral : le fonctionnaire « jouit aussi de la protection de la liberté d'expression. Il peut en particulier exercer une activité politique et s'adonner en public ou en privé à la critique politique. Mais il doit cependant s'imposer certaines limites que commande sa situation spéciale. Dès lors, l'activité (politique) hors service trouve ses limites là où le comportement du fonctionnaire est préjudiciable à l'exercice de sa charge » (ATF 108 Ia 1729). Cela pose problème dans la mesure où la définition de ces intérêts est floue, ce qui peut dès lors conduire à l'arbitraire. De plus, il ne faut pas ignorer le rôle joué par le contexte politique et le rapport de forces en présence dans cette problématique.

On peut relever que s'exprimer publiquement et individuellement n'est pas toujours sans risque lorsque l'on exerce dans la fonction publique... Pour exemple, la presse n'a pas hésité à pointer du doigt un employé de l'Etat de Vaud pour son engagement dans le mouvement Extinction Rebellion, alors qu'aucune norme légale ne s'y oppose[17]. Récemment, dans une haute école genevoise, un professeur a été mis à pied après avoir appelé ses collègues à soutenir la mobilisation étudiante défendant la cause palestinienne.

Mais si ces risques existent bel et bien, il est encore plus risqué de ne pas user de sa liberté d'expression. Car c'est lorsque l'on n'use pas de nos libertés qu'elles disparaissent... Dès lors, on peut se poser la question du risque encouru en fonction :

- de ce que l'on dit (l'information est-elle sensible ? quel est le climat politique ? l'avis exprimé est-il partagé par un grand nombre d'enseignant.es ou de collègues ?)
- d'où on parle (en tant que professionel.le ? citoyen.ne ? parent d'élève ? membre d'un syndicat ? ou d'un collectif ?...)
- de l'espace ou la plateforme sur laquelle s'exprime (lieu, média, réseau social, à travers une organisation, etc.).
- du soutien sur lequel s'appuyer en cas de pépin (soutien du collectif, des collègues, d'un syndicat, d'une association...)

Vous avez eu une discussion avec un membre de la direction/hiérarchie qui vous inquiète, ou vous êtes convoqué.e pour un entretien de service (ou autre)? Ne restez pas seul.e ! Quelle que soit la situation, il faut chercher du soutien et ne pas rester isolé.e.

Infos à la page suivante

CONSEILS

Commencez par en parler à des personnes de confiance, dans votre établissement, à vos collègues de groupe de discipline, à l'association des enseignant.es de votre école. Si vous êtes membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle, prenez contact. Pour les personnes non syndiquées, le SSP tient une permanence syndicale à laquelle vous pouvez vous rendre pour un premier conseil (toutes les infos sur www.sspge.ch).

Se syndiquer

Etre syndiqué.e c'est non seulement se protéger individuellement et collectivement en tant que salarié.e, mais aussi contribuer à la défense des services publics et plus généralement à une société démocratique et solidaire. En tant que membre du syndicat, vous pouvez contacter directement votre syndicat en toute confidentialité en cas de questions, problèmes, besoins de conseils. En tant que membre, vous êtes également défendu par le syndicat devant votre employeur ou devant les tribunaux en cas de procédure.

Défense individuelle

Dans le cadre d'un échange oral avec votre hiérarchie/employeur qui vous inquiète, vous pouvez demander un compte-rendu écrit auquel vous pouvez apporter des commentaires. A noter qu'il existe à l'Etat le principe du droit d'être entendu et qu'il faut toujours faire usage de ce droit dans une situation conflictuelle ou complexe avec l'employeur. Le droit d'être entendu s'accompagne généralement du droit d'être accompagné, droit qu'il faut également ne pas hésiter à solliciter.
Il peut être également utile de demander, auprès de vos collègues, une lettre de soutien afin de ne pas rester isolé.e et de collectiviser votre défense.
Adressez-vous à votre syndicat afin bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés.

Riposte collective

C'est évidemment collectivement qu'il faut défendre la liberté d'expression des enseignant.es, et des salarié.es, ainsi que la qualité du service public, et ce en amont des conflits possibles. Alors que débute une possible période de durcissement, il est temps de s'unir entre collègues, entre établissements, entre filières et différents ordres, avec les élèves, les associations des parents et la population pour défendre une vision du monde progressiste et égalitaire. En ce sens, l'action collective est fondamentale. Les syndicats sont les organisations dédiées pour soutenir l'action collective tout en protégeant et défendant les salarié.es, les usager.ères et les services publics. **Encore une fois, adressez-vous à votre syndicat pour vous organiser et rejoignez le Comité Enseignement du SSP !**

syndiquez-vous !

www.sspge.ch

RÉFÉRENCES ET RESSOURCES

[1] Thompson, Edward P. (2004). *Temps, discipline au travail et capitalisme industriel.* Paris, La Fabrique éd.

[2] Heimberg, C. (2013). « L'histoire scolaire édifiante de la Suisse ». In B. Falaize, C. Heimberg, & O. Loubes (éds.), *L'école et la nation*. ENS Éditions, https://doi.org/10.4000/books.enseditions.2335

[3] « Degré secondaire II: taux de certification », site internet de l'administration fédérale, https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/diplomes-secii.html

[4] Erzinger, A. B., Pham, G., Prosperi, O., & Salvisberg, M. (Éds.) (2023). *PISA 2022. La Suisse sous la loupe*. Université de Berne, https://dx.doi.org/10.48350/187065

[5] De Cock, L. (2021). *École publique et émancipation sociale*. Paris, Agone

[6] Nordmann, Ch. (2007). *La fabrique de l'impuissance. L'école, entre domination et émancipation.* Paris, Amsterdam

[7] Grimaud F. (2024). *Enseignants, les nouveaux prolétaires. Le taylorisme à l'école.* Paris, ESF Sciences humaines

[8] Maulini, O. (2010). *Travail, travail prescrit, travail réel.* Lausanne, FORDIF

[9] Dejours, Ch. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation.* Versailles, Éds Quæ

[10] Lopreno, D. (2024), « Fidélité et réserve: intimidation des salarié-e-s », *Services publics*, éd. du 8 mars 2024.

[11] Lampert, N. (2024), « La droite veut "lutter contre l'endoctrinement dans l'instruction publique ?" Les enseignant.es aussi ! », site internet du SSP Genève, https://geneve.ssp-vpod.ch/news/2024/la-droite-veut-lutter-contre-lendoctrinement-dans-linstruction-publique-les-enseignant.es-aussi/

[12]Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC), dernière modification au 11 mai 2024 avec suppression de la disposition permettant la réintégration en cas de licenciement abusif suite au vote au Grand Conseil du PL12668-A, https://silgeneve.ch/legis/data/rsg/rsg_b5_05.htm?myver=1719411762006#FN12

[13] Grand conseil (Genève), Interpellation urgente écrite IUE432-A, 2007. Cité dans

[14] Curnier, D. (2016), « Enseignement de l'éthique et Éducation en vue d'un développement durable : comment concilier valeurs des élèves, valeurs scolaires et durabilité ? ». *Revue de didactique des sciences des religions*, https://doi.org/10.26034/fr.zfrk.2016.020

[15] Idem.

[16] Armanios, R. (2021), « La fronde des directions des collèges ». *Le Courrier*, éd. du 24 mars 2021. https://lecourrier.ch/2021/03/24/la-fronde-des-directions-des-colleges/

[17] « Refuser la tendance à la criminalisation ». *Services publics*, éd. du 2 mars 2020. https://ssp-vpod.ch/news/2020/refuser-la-tendance-a-la-criminalisation/

ssp genève

ssp genève

www.sspge.ch