

## EDITO

*Le projet de budget 2020 présenté par le Conseil d'État, bien qu'insatisfaisant en termes de nouveaux postes pour garantir de bonnes prestations, intégrait les décisions découlant des votes populaires du printemps (RFFA, subsides primes maladie, CPEG) et prévoyait 412 nouveaux postes pour répondre à l'augmentation de la population et des besoins. Alors que la droite et le gouvernement avaient promis à la population que la réforme fiscale des entreprises (RFFA) n'aurait pas d'impact sur les conditions de travail et les prestations des services publics, c'est bien évidemment tout le contraire qui se produit. Le 13 décembre 2019 la majorité parlementaire de droite, sans états d'âme, a rayé d'un trait de plume les postes supplémentaires demandés par l'exécutif ! Depuis, Mme Anne Emery-Torracinta n'en a récupéré que 25 pour le DIP !*

*Malgré cette situation difficile et maussade, consécutive aux votes d'une majorité du Grand-Conseil, nous enregistrons une nouvelle victoire syndicale importante, après le vote sur la CPEG, c'est le retrait du projet SCORE !*

*Le maintien du système en primauté des prestations pour nos retraites et l'échec d'un nouveau système d'évaluation axé sur une baisse des salaires sont à mettre au compte de notre ténacité à préserver les acquis conquis de haute lutte. Il convient dès lors, en suivant l'exemple des collègues des HUG, d'engager des actions partout où les besoins en postes sont nécessaires !*

---

**Le SSP dénonce un sous-effectif chronique dans les services des HUG ainsi que ses conséquences sur les conditions de travail, la santé du personnel et la qualité des soins. Une pétition signée par plus de 1800 soignant.e.s réclamant 500 postes supplémentaires a été déposée mardi 26 novembre auprès du Grand Conseil.**

Après avoir brièvement rencontré le conseiller d'Etat Mauro Poggia, une délégation de soignantes et de soignants des HUG, soutenue par le syndicat

des services publics (SSP), a déposé au Secrétariat général du Grand Conseil une pétition intitulée : «*Pour davantage de postes de soignants aux HUG. Pour une meilleure qualité des soins et des conditions de travail dignes*».

Ce ne sont pas moins de 500 postes qui sont revendiqués par les 1824 signataires - toutes et tous soignant.e.s aux HUG - pour pallier un sous-effectif chronique dans la majorité des services.

L'équation est simple : le déficit de personnel engendre une surcharge de travail. Cela a d'importantes conséquences sur les conditions de travail, la santé du personnel et bien sûr la qualité des soins.

Depuis plusieurs années, on observe une véritable dégradation des conditions de travail des soignant.e.s aux HUG. Les règles institutionnelles et la loi sur le travail (LTr) ne sont pas toujours respectées et le management est le plus souvent autoritaire : flexibilité extrême demandée au personnel, intensification du rythme de travail, engagement de plus de 1'000 soignants intérimaires par an (qui surchargent et désécurisent le personnel fixe), violation des droits de pauses réglementaires, non-reconnaissance des heures supplémentaires, etc.

Cela se répercute sur la santé du personnel (le taux d'absence pour maladie aux HUG dépasse les 10%) et sur la qualité des soins. C'est pourquoi, outre une augmentation significative des effectifs soignants, les signataires réclament l'arrêt des violations des règles institutionnelles et de la loi sur le travail (LTr), un management respectueux et bienveillant ainsi qu'une amélioration des diverses indemnités existantes.



# Honte sur nous !

En septembre 2019, Greta Thunberg s'efforça à l'ONU de faire jaillir la honte sur le front des politicien.nes complices de la pollution. La tentative était nécessaire, mais très certainement vouée à l'échec tant son auditoire avait depuis longtemps fait son choix entre la sécurité environnementale et de juteux profits.

Pendant ce temps, bien des enseignant.e.s genevois.es pouvaient s'enorgueillir d'être aussi du côté de la communauté scientifique, de partager les préoccupations de la jeune militante et même d'avoir à leur actif un certain nombre d'actions individuelles tout à fait louables : manger moins de viande, utiliser les TPG...

Mais le temps passe et la situation empire. Il faut donc nous demander pourquoi !

La réponse est sous nos yeux : nous n'avons rien fait collectivement qui soit à la mesure des grèves de nos élèves.

Voilà le triste constat. Nous leur enseignons le changement climatique, nous nous glorifions de notre supériorité intellectuelle et morale devant les climato-sceptiques, mais nous n'avons pas été capables d'agir davantage.

Isolé.e.s, nous sommes de jolis colibris inutiles, et satisfaits de leur impuissance.

Alors qu'au contraire, nous devrions avoir honte ! Nous montrons du doigt aux élèves le danger et lorsqu'ils l'affrontent nous regardons de loin.

Nous, les adultes, les enseignant.e.s, avons laissé nos élèves faire grève, car « c'est de leur avenir qu'il s'agit ». Et en disant cela, nous nous convainquions que ce n'était pas le nôtre. Comme si ce n'était pas de notre responsabilité aussi. Or, si la génération précédente a causé des dégâts, la nôtre continue, et elle n'a plus l'excuse de ne pas savoir.

Mais lentement, nous comprenons que notre présent lui-même est déjà en danger. Nous

## Quel soutien pour les enseignant.e.s qui ont subi des violences de la part d'élèves ?

Pour l'année scolaire 2018-2019, le rapport du SRED, sur les *actes de violence dans les établissements publics genevois d'enseignement recensés dans SIGNA*, dénombre 209 incidents graves : « c'est-à-dire les actes vérifiant l'une des conditions suivantes

subissons chaque été les affres de la canicule ; allons-nous attendre qu'elles soient mortelles pour la majorité de nos aîné.e.s et de nos enfants ? ; Nous nous étonnons chaque hiver de voir la neige disparaître ; allons-nous attendre qu'elle ne soit plus qu'un souvenir ? Tout comme l'eau potable ou l'air respirable ?

Les conditions de travail dans de nombreux secteurs sont déjà affectées par le changement climatique ; allons-nous attendre d'être directement impacté.e.s pour réagir ? De devoir enseigner dans des classes avec des ventilateurs à plein régime dès le mois de mars ?

Avant qu'il ne soit trop tard, reprenons le pouvoir ! Le 22 janvier a été lancée, avec le SSP et les principaux syndicats, la campagne pour la grève du 15 mai. L'enjeu est simple et contrairement à ce qu'indique le titre, nous ne ferons pas grève pour le climat, mais pour nous, pour nos conditions de travail immédiates et la survie de nos enfants.

Agissons en réfléchissant par la grève à la société que nous voulons ; une société qui ne sacrifie pas l'humain et la nature pour le profit.

Le premier pas dans cette direction doit être un soutien massif des enseignant.e.s le 15 mai. A celles et ceux qui voient le lien entre notre employeur, l'État et les mesures climatiques urgentes à prendre, nous les invitons, comme chacun.e, à organiser des discussions syndicales dans leur établissement, puis à nous rejoindre pour établir ensemble des revendications sectorielles et globales.

Ne laissons plus nos élèves se battre seul.e.s !

Nous devons agir ensemble, car nous sommes toutes et tous concerné.e.s !

**GRÈVE DU CLIMAT LE 15 MAI**  
**Préparez vos cahiers de doléances**

: avoir une qualification pénale évidente, avoir fait l'objet d'un signalement à une instance spécifique et avoir eu un retentissement important dans la communauté scolaire ». Si le nombre d'incidents renseignés dans l'application SIGNA par les directions d'établissements a tendance à diminuer depuis 2014, la part de ceux qu'on identifie comme des violences physiques augmente, passant de 22 % en 2014-2015, à 29 % en 2018-2019. Avec 95 incidents, le secondaire I est l'ordre d'enseignement le plus touché. C'est là aussi que la part des violences physiques, 40 %, est la plus importante.

Le rapport nous apprend encore que les victimes d'incidents graves sont pour un tiers des membres du personnel des établissements, tous degrés confondus. La proportion est même de 41 % si l'on regarde le seul enseignement primaire.

Comme le rapport ne détaille pas la proportion des membres du personnel victimes d'atteintes à autrui (violence physique, insultes graves et menaces graves, principalement), il ne permet pas d'extrapoler le nombre de professionnels atteints ou menacés dans leur intégrité physique. En la matière, le rapport se contente d'énoncer que « des faits renvoyant à des intégrités physiques sont également signalés dans les degrés d'enseignement primaire et secondaire I ».

En d'autres termes, le rapport tait le nombre des membres du personnel des écoles qui ont été agressés ou menacés physiquement par des élèves. Ces cas particuliers de violence sont-ils en augmentation, comme les violences physiques en général ? Quel est le degré de sévérité des différents cas ? Quelles suites internes et institutionnelles leur sont données ?

Ce sont là des informations dont le personnel et ses représentants syndicaux devraient pouvoir disposer. Lorsqu'on lit que la moitié ou plus (63 % pour le secondaire I et 59 % pour le primaire) des incidents graves n'ont fait l'objet d'aucun signalement institutionnel (auprès de la police, de l'OEJ ou de la Justice), on comprend que la plupart de ces actes, pourtant suffisamment « graves » pour être recensés dans SIGNA, sont dans les faits considérés comme suffisamment bénins pour être gérés par les directions des établissements concernés. Cette absence de signalement, qui montre une culture de la gestion à l'interne des violences en milieu scolaire, le rapport la qualifie de cohérente « avec les actes les plus couramment signalés (violences physiques sans armes (*sic!*), violences verbales, dommage aux matériaux ou locaux scolaires) ».

Dès lors, comment sont traités à l'interne les cas de violences physiques d'élèves envers des enseignant.e.s ?

En nous basant sur les quelques situations dont notre syndicat a eu connaissance dernièrement, nous

constatons qu'il est difficile pour les membres du personnel victimes de violence d'obtenir le soutien plein et entier de leur direction, même pour une mesure aussi évidente que le déplacement immédiat de l'enlève agresseur.

Dans un cas de menace grave, l'enseignant.e a dû continuer à fonctionner avec l'élève en classe. Dans des cas de voies de fait, les enseignant.e.s n'ont pas obtenu le soutien demandé à leurs directions, à savoir le déplacement de l'élève dans un autre établissement et/ou une information circonstanciée sur les faits au personnel de l'école, voire à l'ensemble des élèves, pour couper court aux rumeurs.

Comme il n'existe rien de semblable à un droit de retrait pour les collaborateurs estimant que leur sécurité n'est plus garantie sur leur lieu de travail, ces enseignant.e.s n'ont eu d'autre recours que l'arrêt maladie pour ne pas être à nouveau confronté.e.s à leur agresseur.

Quant à changer de classe ou d'établissement un élève coupable d'atteinte à autrui sur la personne de son enseignant.e, il ne s'agit nullement d'une sanction, mais bien de protéger la personnalité de l'auteur de violence et de permettre à l'enseignant.e agressé.e de reprendre ses fonctions dans des conditions acceptables. Il s'agit aussi de ne pas donner à l'ensemble des élèves l'impression qu'on fait comme si de rien n'était, mais au contraire de montrer qu'une ligne rouge a été franchie.

Le département entend publier prochainement une directive qui concerne la procédure de *soutien apporté aux membres du personnel du DIP victimes de violences* (P. RH. 00. 17). Souhaitons qu'elle permette au personnel d'être mieux informé sur les mesures de soutien qu'il peut attendre de sa hiérarchie directe.

Il incombe en attendant aux directions de tracer, en concertation avec leur personnel, la ligne rouge au-delà de laquelle un élève auteur de violences doit être automatiquement déplacé dans un autre établissement. J.T.

*Vous avez connaissance de cas de violences d'élèves envers le personnel ? Contactez-nous !*

---

## **Votation le 17 mai sur l'initiative « ZERO PERTES »**

La commission fiscale du Grand Conseil genevois (CFGC) a refusé l'initiative populaire « zéro pertes », lancée par les partis de l'Alternative (PS, Verts, EàG) et soutenue par les syndicats pour limiter les

conséquences néfastes et prévisibles de la « réforme » fiscale cantonale (LIPM) accolée à la RFFA fédérale qui a été acceptée par une

« majorité » de 58,2% des votants avec une participation de 45,29%.

La CFGC ayant aussi refusé d'opposer un contre-projet à l'initiative, les seuls ayants-droit (citoyens genevois) auront donc à se prononcer sur la seule initiative le 17 mai prochain. L'initiative engage l'État à lutter contre la concurrence fiscale intercantonale, qu'il a précisément encouragée avec sa « réforme » fiscale. D'autre part, l'initiative demande que le financement des services publics et des prestations à la population soient préservés, que les recettes fiscales des communes et du canton soient

## Communiqué de presse de la FEG : budget 2020 (extraits) Priorité aux élèves et à leur instruction

« Le refus de la Commission des finances du Grand Conseil d'attribuer les moyens nécessaires au département de l'instruction publique (DIP) est un échec cuisant pour la conseillère d'État en charge du département Anne Emery-Torracinta, qui n'a pas pu convaincre une majorité des député.e.s de financer **ne serait-ce que l'augmentation prévue et prévisible du nombre d'élèves.**

Cette décision du Grand Conseil et désormais de sa commission des finances aura donc des conséquences directes dans les établissements scolaires, puisqu'il manquera des dizaines d'enseignant.e.s dans les classes des écoles primaires au mois d'août prochain sachant que l'augmentation des effectifs à la rentrée sera de près de 1 500 élèves supplémentaires !

Les associations professionnelles regroupées au sein de la Fédération des enseignant.e.s genevois.es (FEG) déplorent cette non reconnaissance, par une majorité du parlement, d'un système de formation genevois efficace mais refusent fermement d'envisager une quelconque baisse de la qualité de cet enseignement.

A court terme, les organisations membres de la FEG attendent donc d'Anne Emery-Torracinta et de l'ensemble du Conseil d'État qu'ils allouent prioritairement les ressources mises à disposition du DIP aux élèves et à leur instruction. Selon elles, il est

donc exclu de diminuer les prestations aux élèves et tout particulièrement aux élèves à besoins particuliers. **Le maintien de conditions d'apprentissage optimales doit être, en cette période de grande incertitude budgétaire, la grande priorité du DIP et du Conseil d'État.**

maintenues et la progressivité de l'impôt renforcée. Toutes exigences qui sont à des années lumières du programme du Conseil d'État, de la majorité du Parlement et des partis de droite, faut-il le rappeler tous désavoués aux dernières élections fédérales.

**N'OUBLIEZ PAS D'ALLER VOTER OUI !**

Les associations membres de la FEG souhaitent finalement manifester leur grande déception face aux votes des majorités du Grand Conseil et de la Commission des finances qu'elles prennent pour un vote de mépris affiché à l'endroit de l'ensemble du corps enseignant genevois.

### Décision déloyale de la CPEG à propos de la rente d'enfants [ici](#)

Le SSP invite tous les membres du corps enseignant rattachés au DIP (DGEO primaire et Cycle d'orientation, DGPO SEII), corps enseignant-PENS, Professeurs, Chercheurs, chercheuses, HES et UNIGE- impactés à court ou plus long terme par cette mesure à se faire connaître en envoyant un courriel à l'adresse: [m.castro@sspge.ch](mailto:m.castro@sspge.ch) d'ici le 12 mars 2020 au plus tard et à profiter de cet envoi pour nous donner quelques précisions sur leur situation personnelle et/ou à nous faire part de leurs sentiments ou autres informations jugées utiles.

**Nous sommes à votre disposition pour des informations complémentaires.**

*Les articles sont publiés sous la responsabilité du comité du groupe enseignement du SSP-GE*

Contact :  
**Margarita Castro**,  
secrétaire syndicale /  
[m.castro@sspge.ch](mailto:m.castro@sspge.ch) /  
Tél. 022 741 50 86  
Permanences tous les  
vendredis et sur  
demande  
<http://www.sspge.ch> /  
[secretariat@sspge.ch](mailto:secretariat@sspge.ch) /  
Tél. 022 741 50 80

